

Convention collective

HORLOGERIE - Commerce de gros



N° de brochure : 3152

N° IDCC : 1044

Date de dernière mise à jour : 2020-07-31

Sommaire

Convention collective nationale de l'horlogerie du 17 décembre 1979	1
DISPOSITIONS GENERALES	1
Domaine d'application	1
Durée-Dénonciation-Révision	1
Interprétation de la convention-Différends collectifs-Conciliation	1
Avantages acquis	1
Droit syndical	1
Domaine d'application, durée, révision, principes généraux	2
Autorisation d'absence	2
Formation économique, sociale et syndicale	2
Panneaux d'affichage	2
Délégués du personnel	2
Comités d'entreprise	3
Commissions paritaires	4
Classification d'emplois-Salaires minimaux hiérarchiques et procédure de révision	4
Dépôt de la convention - Date d'application	4
Extension	4
Adhésions	5
DISPOSITIONS D'APPLICATION	5
Essai-Période d'essai	5
Embauchage	5
Reclassement, réembauchage	5
Promotion	5
Intérim	5
Paiement au mois	5
Communication des éléments du salaire	5
Salariés âgés de moins de dix-huit ans	6
Ancienneté	6
Prime d'ancienneté	6
Heures supplémentaires	6
Majoration pour travail exceptionnel le dimanche	6
Repos journalier et hebdomadaire, temps de pause	6
Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes	6
Handicapés	7
Maternité	7
Adoption	7
Congé pour élever un enfant	7
Absence pour soigner un enfant malade	8
Jours fériés	8
Congés payés	8
Congés exceptionnels pour événements de famille	8
Service national	9
Indemnisation des absences pour maladie ou accident	9
Incidence de la maladie ou de l'accident sur le contrat de travail	9
Préavis	9
Indemnité de licenciement	10
Départ à la retraite	10
Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur	10
Apprentissage	10
Formation professionnelle	10
Travail à temps partiel	10
Travail temporaire	10
Durée du travail-Heures supplémentaires	10
Textes Attachés	10
Avenant n° 1 du 17 décembre 1979 relatif aux cadres	11
Avenant n° 1 du 17 décembre 1979 relatif aux cadres	11
Personnel visé	11
Classification	11
Indices hiérarchiques	11
Salaires minima	11
Période d'essai	11
Intérim	11
Préavis	12
Indemnisation des absences pour maladie ou accident	12
Départ à la retraite	12
Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur	12
Indemnité de congédiement	12
Annexe I à la convention collective nationale du 17 décembre 1979	12
Classifications d'emplois et coefficients hiérarchiques	12
Annexe II à la convention collective nationale du 17 décembre 1979 relative aux salaires	15
Avenant n° 8 du 30 mars 1995 relatif à la formation professionnelle	15
Adhésion au FORCO	15
Champ d'application	15
Contributions des entreprises de 10 salariés et plus à verser au FORCO	15
Contributions des entreprises de moins de 10 salariés à verser au FORCO	15
Du capital de temps de formation	16
Organismes collecteurs	16
Engagement de négociation	16
Création d'une CPNE	16
Durée de l'accord	16

Application	16
Avenant n° 10 du 17 décembre 1997 portant création d'une commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle	16
Création d'une commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)	16
Composition	16
Missions de la commission	17
Fonctionnement de la commission	17
Indemnités	17
Entrée en vigueur, durée et dénonciation de l'accord	17
Avenant du 30 mars 2004 relatif à la réduction et à l'organisation du temps de travail	18
Préambule	18
Chapitre Ier : Réduction de l'horaire collectif de travail	20
Chapitre II : Dispositions spécifiques au personnel de l'encadrement et aux salariés itinérants	20
1 Les cadres dirigeants	20
2 Les cadres intégrés	21
3 Les cadres autonomes	21
4 Les salariés non cadres itinérants	22
Chapitre III : Les salariés à temps partiel.	23
Chapitre IV : Modulation annuelle du temps de travail.	24
Chapitre V : Période annuelle de référence pour les congés payés.	24
Chapitre VI : Priorité à l'embauche.	24
Chapitre VII : Heures supplémentaires	24
Chapitre VIII : Salaires et primes d'ancienneté.	25
Avenant du 1er juillet 2004 relatif à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications	25
Désignation de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications	25
Relations CPNEFP ' Commerce de gros de l'horlogerie ' - Observatoire	25
Accord du 1er septembre 2004 relatif à la valorisation de l'expérience, à la gestion des carrières et à la mise à la retraite à partir de 60 ans	25
Objet de l'accord	25
Durée de l'accord	26
Dépôt	26
Entrée en vigueur	26
Salariés ayant commencé à travailler jeunes	26
Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur avant 65 ans	26
Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur à partir de 65 ans	27
Aménagements particuliers de la mise à la retraite en cas de transfert des compétences techniques pour les techniciens-agents de maîtrise et les cadres	27
Annexe VI à l'avenant n° 3 ' Cadres ' relatif à la retraite Annexe VI du 1 septembre 2004	27
Avenant n° 11 du 1 septembre 2004 relatif à la retraite	27
Avenant n° 12 du 6 octobre 2004 relatif au temps de travail (durée du travail et heures supplémentaires)	28
Accord du 6 octobre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	28
Préambule	28
Chapitre Ier : Les objectifs et priorités de la formation	28
Chapitre II : La formation professionnelle tout au long de la vie	29
Section 1 : La formation professionnelle des salariés de l'entreprise	29
Section 2 : Contrat de professionnalisation pour les jeunes et les demandeurs d'emploi	31
Section 3 : Développement du tutorat	32
Section 4 : Le passeport formation du salarié	33
Section 5 : Dispositions financières	33
Section 6 : Dispositions finales	34
Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale de l'horlogerie (commerces de gros de l'horlogerie et branches annexes)	34
Accord du 31 mai 2005 relatif à la formation professionnelle (VAE, bilan de compétences et entretien professionnel)	34
Préambule	34
Chapitre Ier : La validation des acquis de l'expérience (VAE)	35
Chapitre II : Le bilan de compétences	35
Définition et objectifs	35
Bénéficiaires	35
Procédures et financements	35
Chapitre III : L'entretien professionnel	36
Chapitre IV : Egalité femmes/ hommes à l'accès à la formation professionnelle	36
Chapitre V : Dispositions finales	36
Validation des acquis de l'expérience	36
Sites et liens utiles	38
Accord du 31 mai 2005 portant création du CQP horloger-rhabeilleur	39
Cahier des charges du CQP horloger-rhabeilleur	39
Le bilan des acquis professionnels	44
Document d'évaluation par le tuteur	45
Accord du 31 mai 2005 portant création du CQP horloger spécialisation montres à complications	45
Annexe	45
Cahier des charges	46
I -Présentation de la fonction et définition de la qualification	46
II -Public visé et modalités de recrutement	46
III -Référentiel des activités professionnelles	46
IV -Plan de formation	49
V -Déclaration préalable à toute action de formation conduisant au CQP	52
VI -Les obligations de l'organisme de formation	52
Annexe I Le bilan des acquis professionnels	53
Annexe II Document d'évaluation par le tuteur	53
Avenant n° 13 du 10 novembre 2005 portant modification de certaines dispositions de la convention collective nationale de l'horlogerie	54
Accord du 10 novembre 2005 relatif à la classification des emplois (1)	55
Salariés concernés	55
Catégories professionnelles	55
Niveaux et échelons	55

Définition des critères	56
Classification des emplois et emplois repères	56
Dispositions finales	60
Durée de l'accord	60
Dépôt	60
Entrée en vigueur	60
Application dans les entreprises	60
Salaires minimaux conventionnels	60
Accord du 24 novembre 2006 portant modifications à l'accord du 10 novembre 2005 relatif à la classification	61
Niveaux et échelons	61
Complément à la catégorie ouvriers	61
Durée de l'accord	61
Dépôt	61
Entrée en vigueur	61
Accord du 22 février 2007 relatif à la prise en charge des heures de formation en établissement des CQP	61
Préambule	61
Modification du cahier des charges du CQP d'horloger-rhabeilleur	61
Modification du cahier des charges du CQP d'horloger spécialisation montres à complications	61
Durée de l'accord	62
Dépôt	62
Entrée en vigueur	62
Avenant n° 14 du 15 avril 2008 relatif aux heures supplémentaires	62
Accord du 22 juin 2009 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	62
Préambule	62
Chapitre Ier Lutter contre les inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes	62
Chapitre II Diversifier le recrutement et l'accès aux formations	63
Chapitre III Concilier les vies professionnelle et familiale	63
Chapitre IV Permettre l'évolution professionnelle	63
Chapitre V Réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	64
Chapitre VI Négociation et information dans l'entreprise	64
Chapitre VII Durée, entrée en vigueur et impérativité	65
Accord du 11 décembre 2009 relatif au financement et au développement du paritarisme	65
Préambule	65
Champ d'application	65
Principes de l'accord	65
Contribution des entreprises de branche	65
Création de l'association paritaire de financement du dialogue social dans la branche BJOC et horlogerie	65
Affectation des contributions	66
Recouvrement des contributions	66
Bilan d'application	66
Entrée en vigueur	66
Durée et dénonciation	66
Annexes	66
Annexe I	66
Annexe II	68
Avenant n° 15 du 29 mars 2010 relatif aux périodes d'essai	68
Avenant n° 16 du 29 mars 2010 relatif aux indemnités de licenciement	69
Accord du 5 mai 2012 relatif à la classification des emplois de cadres	69
Adhésion par lettre du 28 juin 2012 de la FS CFDT à l'avenant n° 3 relatif à la prévoyance	70
Avenant du 4 octobre 2012 relatif au financement et au développement du paritarisme	70
I. - Objet	70
II. - Entrée en vigueur	71
Accord du 28 novembre 2014 relatif à la modernisation et à la mise en oeuvre des CQP	71
Avenant n° 7 du 12 juin 2015 à l'accord du 13 février 2008 relatif au régime collectif de prévoyance obligatoire	74
Préambule	74
Accord du 12 février 2016 relatif à la commission paritaire de validation	81
Annexes	82
Avenant n° 2 du 23 juin 2016 à l'accord du 11 décembre 2009 relatif au financement et au développement du paritarisme	83
Accord du 8 juillet 2016 relatif au financement des CFA	84
Avenant du 2 décembre 2016 à l'accord du 30 mars 2004 relatif aux salariés à temps partiel	85
Préambule	85
Champ d'application	85
Durée de l'accord	85
Dépôt	85
Entrée en vigueur	85
Champ d'application	86
Durée de l'accord	86
Dépôt	86
Entrée en vigueur	86
Accord du 2 décembre 2016 relatif à la modernisation et à la mise en oeuvre des CQP	87
Avenant du 27 janvier 2017 à l'accord du 30 mars 2004 relatif au forfait annuel en jours	89
Préambule	90
Champ d'application	90
Durée de l'accord	90
Dépôt	90
Entrée en vigueur	90
Avenant n° 3 du 28 février 2017 à l'accord du 11 décembre 2009 relatif au financement et au développement du paritarisme	91
I.- Objet	91
II.- Entrée en vigueur	91
Avenant n° 8 du 24 novembre 2017 relatif au régime collectif de prévoyance obligatoire	92
Préambule	92
Avenant n° 8 du 24 novembre 2017 modifiant l'avenant n° 1 du 17 décembre 1979 relatif aux cadres	92

Préambule	92
Avenant n° 4 du 9 février 2018 à l'accord du 11 décembre 2009, relatif à la contribution du dialogue social	93
Accord du 12 mars 2019 relatif à la désignation de l'OPCO (2I) pour les deux branches (IDCC 567 et 1044)	93
Préambule	93
Accord du 12 mars 2019 relatif à la CPPNI d'harmonisation des statuts conventionnels	94
Préambule	94
Avenant n° 5 du 14 juin 2019 relatif au financement et au développement du paritarisme	96
Accord de méthode du 27 novembre 2019 relatif à la restructuration des branches professionnelles	96
Préambule	96
Avenant n° 6 du 27 novembre 2019 relatif au financement et au développement du dialogue social	99
Accord du 8 avril 2020 relatif aux modalités d'organisation du travail pour faire face à l'épidémie de Covid-19 (Congés payés)	100
Préambule	100
Titre Ier Fixation ou modification des dates de congés payés	101
Titre II Entreprises de moins de 50 salariés	101
Titre III Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	101
Titre IV Date d'effet. ?Durée. ?Extension	101
Textes Salaires	101
Avenant n° 40 du 21 septembre 2006 relatif aux salaires (annexe II)	101
Avenant n° 41 du 13 février 2008 relatif aux salaires au 1er mars 2008	103
Avenant n° 42 du 10 juin 2008 relatif aux salaires (annexe II)	104
Avenant « Salaires » n° 43 du 29 mars 2010	105
Avenant n° 44 du 5 mai 2012 relatif aux salaires au 3 mai 2012	107
Avenant n° 45 du 24 novembre 2017 relatif aux salaires (annexe II)	108
Avenant n° 46 du 12 mars 2019 relatif aux salaires (annexe II)	109
Avenant n° 47 du 23 octobre 2019 à l'annexe II de la convention collective relatif aux salaires minimaux pour l'année 2020	110
Accord national professionnel du 23 septembre 2011 relatif au FORCO, OPCA des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution	110
Préambule	111
Annexe I - Liste des champs conventionnels couverts par le présent accord	113
Annexe II - Statuts du FORCO, organisme paritaire collecteur agréé des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution	113
Textes Attachés	115
Adhésion par lettre du 16 mars 2015 de l'UNSA spectacle et communication à l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie	115
Avenant n° 1 du 21 juillet 2015 à l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie	115
Annexe	117
Textes parus au JORF	JO-1
Nouveautés	NV-1
Accord dispositif Pro A (18 décembre 2019)	NV-1
Liste des sigles	SIG-1
Liste thématique	THEM-1
Liste chronologique	CHRO-1
Index alphabétique	ALPHA-1

Convention collective nationale de l'horlogerie du 17 décembre 1979

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale de l'horlogerie en gros et branches annexes.
Organisations de salariés	Fédération des employés et cadres CGT-FO ; Fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise CFTC ; Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CGC.
Organisations adhérentes	Fédération des services CFDT de l'horlogerie, 71, rue du Commerce, 75015 Paris, par lettre du 6 février 2003 (BO CC 2003-9). Fédération des commerces et des services UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, par lettre du 6 décembre 2004 (BO CC 2005-22).

DISPOSITIONS GENERALES

Domaine d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 7 du 16-12-1992 étendu par arrêté du 23-3-1993 JORF 27-3-1993

La présente convention règle au plan national les rapports entre les employeurs et les salariés des commerces de gros de l'horlogerie, pièces détachées, accessoires et outillage d'horlogerie figurant dans le code NAF sous le numéro 51-4 S à l'exclusion des commerces de gros de la joaillerie, orfèvrerie, pierres précieuses, pierres fines, perles de culture, bijouterie fine ou fausse, ordres et décorations. Ses clauses s'appliquent aux salariés (à l'exclusion des VPR) appartenant aux entreprises qui entrent dans le champ d'application défini ci-dessus même s'ils ne ressortissent pas directement, par leur emploi (profession), aux commerces de gros en horlogerie.

Les cadres et agents de maîtrise feront l'objet d'un avenant particulier à la présente convention.

Conformément au principe général reconnu par la jurisprudence, en cas d'activités multiples, c'est l'activité principale qui détermine la convention collective. C'est ainsi que les commerces de gros d'horlogerie possédant un atelier de réparation sont soumis à la présente convention si l'activité de gros est prédominante. Dans le cas contraire, ils sont soumis à la convention de la métallurgie.

La présente convention n'est pas applicable aux entreprises liées, à la date de sa signature, par les accords nationaux de la métallurgie et une convention régionale, départementale ou locale de la métallurgie, aussi longtemps que ces entreprises y restent soumises.

Durée-Dénonciation-Révision

Article 2

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 6 du 10-7-1992 étendu par arrêté du 26-3-1993 JORF 1-4-1993

La présente convention est conclue pour une durée d'un an à compter de la date de sa signature.

Nonobstant les dispositions particulières prévues à l'article 12 en ce qui concerne la révision des salaires minimaux, à défaut de dénonciation de l'une des parties contractantes un mois avant l'expiration de la durée initiale prévue, elle se poursuivra par tacite reconduction pour une durée indéterminée. La convention ainsi reconduite pourra être dénoncée à toute époque avec un préavis de trois mois.

La partie qui dénoncera la convention devra accompagner la lettre de dénonciation d'un nouveau projet de convention collective afin que les pourparlers puissent commencer sans retard dès la dénonciation.

Au cas où l'une des parties contractantes formulerait une demande de révision partielle de la présente convention, l'autre partie pourra se prévaloir du même droit. Les dispositions soumises à révision devront faire l'objet d'un nouveau projet dans les mêmes conditions que la dénonciation.

Interprétation de la convention-Différends collectifs-Conciliation

Article 3

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 6 du 10-7-1992 étendu par arrêté du 26-3-1993 JORF 1-4-1993

Il est institué par le présent article une commission paritaire de conciliation chargée d'examiner les difficultés que pourrait soulever l'application de la présente convention et de se prononcer notamment sur toutes les réclamations collectives qui n'auront pu être réglées sur le plan des entreprises et qui seront soumises par la partie la plus diligente.

La commission paritaire comprendra un nombre égal de représentants de la fédération de l'horlogerie (FH), d'une part, et des organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention, sans que son effectif soit supérieur à huit, dix, douze. Chacun des membres de la commission pourra se faire remplacer par une personne appartenant à la même organisation.

Le secrétariat de la commission est assuré par la FH.

La commission paritaire de conciliation, saisie par la partie la plus diligente, se réunit obligatoirement dans un délai qui ne peut excéder trois jours francs à partir de la date de la requête. La commission entend les parties et se prononce dans un délai qui ne peut excéder cinq jours francs à partir de la date de sa première réunion pour examiner l'affaire.

Lorsqu'un accord est intervenu devant la commission de conciliation, un procès-verbal en est dressé sur-le-champ, il est signé des membres présents de la commission, ainsi que des parties ou, le cas échéant, de leurs représentants. Le procès-verbal est notifié sans délai aux parties. Si les parties ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation précisant les points sur lesquels le différend persiste est aussitôt dressé : il est signé des membres présents de la commission, ainsi que des parties présentes ou de leurs représentants, s'il y a lieu.

La non-comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à sa demande.

Dans le cas de conflits nés de l'application de la présente convention, les parties contractantes s'engagent, jusqu'à la fin de la procédure de conciliation, à ne rien faire qui soit de nature à compromettre l'exécution loyale.

Avantages acquis

Article 4

En vigueur étendu

Les avantages prévus à la présente convention collective ne pourront être la cause de la réduction des avantages individuels acquis antérieurement, existant dans les entreprises.

Les dispositions de la présente convention s'imposent aux rapports nés des contrats individuels, collectifs ou d'équipe, sauf si les clauses de ces contrats sont plus favorables aux travailleurs que celles de la convention.

Droit syndical

Article 5

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 9 du 21-6-1995 BOCC 95-31, étendu par arrêté du 5-10-1995 JORF 14-10-1995.

Les parties contractantes reconnaissent la liberté, aussi bien pour les travailleurs que pour les employeurs, de s'associer pour la défense collective des intérêts afférents à leur condition de travailleurs ou d'employeurs.

La constitution de sections syndicales et la désignation de délégués syndicaux sont régies par les dispositions législatives en vigueur.

Conformément à l'article L. 412-2 du code du travail et l'article 225-1 du code pénal, l'entreprise étant un lieu de travail, il est interdit aux employeurs de prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, de croyances religieuses ou de l'origine sociale ou raciale pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, la formation professionnelle, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement, et pour l'application de la présente convention, à ne faire aucune pression sur le personnel en faveur ou à l'encontre de tel ou tel syndicat, amicale, société coopérative ou de secours mutuel ; le personnel s'engage, de son côté, à ne pas prendre en considération dans le travail les opinions des travailleurs ou leur adhésion à tel ou tel syndicat.

Il est interdit à tout employeur de prélever les cotisations syndicales sur les salaires de son personnel et de les payer au lieu et place de celui-ci.

Si l'une des parties contractantes conteste le motif de congédiement d'un salarié, comme ayant été effectué en violation du droit syndical tel qu'il vient d'être défini ci-dessus, les deux parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter aux cas litigieux une solution équitable. Cette intervention ne fait en aucun cas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation d'un préjudice causé.

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la constitution de la République, en particulier de la liberté individuelle du travail et du droit de grève.

Il est bien entendu que l'exercice du droit syndical tel qu'il vient d'être défini ci-dessus ne doit pas avoir pour conséquences des actes contraires aux lois.

Domaine d'application, durée, révision, principes généraux

Autorisation d'absence

Article 6

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 6 du 10-7-1992 étendu par arrêté du 26-3-1993 JORF 1-4-1993

L'absence des délégués syndicaux pour assister au congrès de leur organisation est autorisée sur présentation d'une convocation écrite et nominative et est rémunérée par l'employeur à hauteur de trois jours ouvrés par an.

En outre, le salarié porteur d'une convocation écrite nominative de son organisation syndicale, présentée au moins une semaine à l'avance, pourra demander au chef d'entreprise une autorisation d'absence non rémunérée, mais non imputable sur les congés payés, afin de pouvoir assister au congrès de son organisation syndicale.

Ces autorisations seront accordées pour autant qu'elles ne compromettent pas la marche de l'entreprise et seront notifiées par écrit à l'intéressé dans les quarante-huit heures suivant le dépôt de la demande.

Formation économique, sociale et syndicale

Article 6-Bis

En vigueur étendu

Les salariés désireux de participer aux stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales reconnues représentatives sur le plan national, soit par des instituts spécialisés, ont droit sur leur demande à un ou plusieurs congés.

Les formations peuvent être constituées par des interventions à caractère économique, juridique, historique, aussi bien que par des actions de formation syndicale. Elles peuvent se traduire par des activités de recherche comme par le suivi d'enseignements.

La durée totale des congés pris dans l'année par un salarié ne peuvent excéder douze jours. Elle ne peut excéder dix-huit jours pour les animateurs des stages et sessions et pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales.

Le congé peut être fractionné. La durée de chaque congé ne peut être inférieure à deux jours.

Le congé est de droit, dans les limites fixées à l'article L. 451-1 du code du travail, sauf dans le cas où l'employeur estime, après avis conforme du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.

Le refus du congé par l'employeur doit être motivé. Dans cette hypothèse, le salarié concerné sera prioritaire la fois suivante. En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté devant le bureau de jugement du conseil des prud'hommes qui est saisi et statue en dernier ressort selon les formes applicables au référé.

La demande doit être présentée à l'employeur au moins trente jours à l'avance par le salarié qui doit préciser la date et la durée de l'absence ainsi que le nom de l'organisme formateur.

Le refus de l'employeur doit être notifié au salarié dans les huit jours de la réception de la demande. En l'absence d'une telle notification, le congé doit être considéré comme acquis.

L'organisme formateur délivre une attestation de participation au salarié qui doit le remettre à l'employeur, lors de la reprise du travail.

La durée du congé est assimilée à un temps de travail effectif et ne peut s'imputer sur le congé annuel.

Dans les entreprises de moins de dix salariés, le congé n'est pas rémunéré.

Dans les entreprises de dix salariés au moins, l'employeur devra assurer une rémunération dont la masse est limitée à 0,08 % de la masse des salaires payés pendant l'année en cours. Lorsque ce budget sera épuisé, les congés demandés ne seront plus rémunérés.

Panneaux d'affichage

Article 7

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 6 du 10-7-1992 étendu par arrêté du 26-3-1993 JORF 1-4-1993

7.1. L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise. Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant les modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise.

Un exemplaire des communications syndicales est transmis au chef d'entreprise, simultanément à l'affichage.

Les publications et tracts syndicaux peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci aux heures d'entrée et de sortie 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.

7.2. Les délégués du personnel pourront afficher les renseignements qu'ils doivent porter à la connaissance du personnel (comptes rendus de réunions avec l'employeur, des démarches extérieures, des enquêtes en matière d'hygiène et de sécurité) sur des emplacements obligatoirement prévus par le chef d'entreprise avec accord des délégués.

7.3. Le comité d'entreprise disposera de ses propres panneaux d'affichage. Les modalités seront fixées par le chef d'entreprise en accord avec les membres du comité.

Les dimensions minimales des panneaux d'affichage réservés aux organisations syndicales, aux délégués du personnel et au comité d'entreprise sont de quatre-vingt-cinq centimètres (85 centimètres) sur cent dix centimètres (110 centimètres).

Délégués du personnel

Article 8

En vigueur étendu

Nombre de délégués du personnel

Dans chaque établissement inclus dans le champ d'application de la présente convention et occupant plus de dix salariés, il est institué des délégués titulaires et des délégués suppléants, dans les conditions prévues par les dispositions légales (code du travail, art. L. 421-1 et suivants et R. 423-1 et suivants).

Dans tous les cas, les délégués suppléants peuvent accompagner les délégués titulaires aux réunions avec l'employeur. Le temps passé par eux à ces réunions leur sera payé comme temps de travail.

Les délégués pourront, sur leur demande, se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale. Ce représentant devra pouvoir justifier d'un mandat régulier de son organisation.

Le nombre des délégués est fixé comme suit :

- de 11 salariés à 25 salariés : 1 titulaire et 1 suppléant ;
- de 25 salariés à 74 salariés : 2 titulaires et 2 suppléants ;
- de 75 salariés à 99 salariés : 3 titulaires et 3 suppléants ;
- de 100 salariés à 124 salariés : 4 titulaires et 4 suppléants ;
- de 125 salariés à 174 salariés : 5 titulaires et 5 suppléants ;
- de 175 salariés à 249 salariés : 6 titulaires et 6 suppléants ;
- de 250 salariés à 499 salariés : 7 titulaires et 7 suppléants ;
- de 500 salariés à 749 salariés : 8 titulaires et 8 suppléants ;
- de 750 salariés à 999 salariés : 9 titulaires et 9 suppléants ;
- à partir de 1 000 salariés : 1 titulaire et 1 suppléant par tranche supplémentaire de 250 salariés.

Préparation des élections

Le chef d'entreprise informe, en fonction de la périodicité des élections fixée par la réglementation en vigueur ou par accord collectif s'il existe, le personnel par affichage de l'organisation des élections en vue de la désignation des délégués du personnel. Le document affiché précise la date envisagée pour le premier tour de ces élections qui doit se placer au plus tard le 45e jour suivant celui de l'affichage.

Les organisations syndicales intéressées sont invitées par le chef d'entreprise à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidats aux fonctions de délégué du personnel.

Dans le cas d'un renouvellement de l'institution, cette invitation doit être faite un mois avant l'expiration du mandat des délégués en exercice. Le premier tour des élections doit avoir lieu dans la quinzaine qui précède l'expiration de ce mandat.

Dans le cas où, en l'absence de délégués du personnel, l'employeur est invité à organiser des élections à la suite d'une demande émanant d'un salarié ou d'une organisation syndicale, il est tenu d'engager la procédure ci-dessus définie dans le mois suivant la réception de ladite demande.

Le scrutin est de liste à deux tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne. Au premier tour de scrutin chaque liste est établie par les organisations syndicales représentatives. Si le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il est procédé, dans un délai de quinze jours, à un second tour de scrutin pour lequel les électeurs peuvent voter pour des listes autres que celles présentées par les organisations syndicales.

L'élection a lieu pendant le temps de travail. Dans les ateliers ayant équipes de jour et de nuit, l'élection aura lieu entre la sortie et la reprise du travail, afin de permettre le vote simultané des deux équipes en présence.

Un emplacement sera réservé pendant la période prévue pour les opérations électorales pour l'affichage des communications concernant celles-ci.

Lorsque l'institution n'a pas été mise en place ou renouvelée, un procès-verbal de carence est établi par le chef d'entreprise ; celui-ci l'affiche dans l'entreprise et le transmet dans les quinze jours à l'inspecteur du travail qui en envoie, chaque année, copie aux organisations syndicales de salariés du département concerné.

Bureau de vote

La composition du bureau de vote relève du protocole d'accord pré-électoral.

En l'absence de protocole d'accord, chaque bureau électoral du collège intéressé est composé des deux électeurs les plus anciens dans l'établissement, fraction d'établissement ou collège et du plus jeune, présents à l'ouverture de scrutin et acceptant. La présidence appartiendra au plus ancien. Chaque bureau sera assisté dans toutes ses opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, par un employé du bureau de paie.

Organisation du vote

Le vote a lieu à bulletins secrets dans une urne placée à l'endroit le plus favorable et en présence du bureau de vote. Les salariés passeront dans un isolement pour mettre le bulletin dans une enveloppe qui leur sera remise à l'avance.

Les bulletins ainsi que les enveloppes, d'un modèle uniforme, devront être fournis en quantité suffisante par l'employeur qui aura également à organiser les isolements.

Dans chaque collège électoral, deux votes distincts auront lieu, l'un pour les délégués titulaires, l'autre pour les délégués suppléants. Lorsque ces deux votes seront simultanés, des bulletins de couleur différent ou présentant un signe distinctif pourront être prévus.

En vue d'assurer le caractère public du scrutin, chaque liste pourra désigner à la direction, vingt-quatre heures à l'avance, un candidat ou un membre du personnel pour assister aux opérations électorales.

Les salariés ainsi désignés pour assister aux opérations de scrutin ne devront subir de ce fait aucune réduction de salaire.

Les salariés qui seraient dans l'impossibilité de voter dans l'établissement, notamment à la suite d'un déplacement de service ou d'une maladie, pourront voter par correspondance.

A cet effet, l'employeur leur adressera, dix jours ouvrés avant la date des élections, outre les différentes affiches ou tracts, les bulletins de vote, une enveloppe portant la mention titulaires et une enveloppe portant la mention suppléants dans lesquelles le salarié disposera les bulletins de son choix.

Ces deux enveloppes cachetées, qui ne porteront aucune inscription ou signe de reconnaissance, seront introduites dans une troisième enveloppe, affranchie par l'employeur au tarif en vigueur pour l'envoi en recommandé avec accusé de réception. L'employeur remplira également le recommandé.

Afin d'éviter toute contestation, la troisième enveloppe sera signée au dos par le salarié.

Les enveloppes de vote par correspondance seront centralisées dans le bureau de la personne responsable du personnel, qui les remettra avant la fin du scrutin au bureau de vote qui procédera à leur ouverture et au dépôt des enveloppes intérieures dans les urnes.

Les enveloppes de vote par correspondance pourront également être centralisées dans une boîte postale. L'ouverture de cette boîte, avant la fin du scrutin, se fera en présence de la personne responsable du personnel et d'un délégué du personnel.

Comités d'entreprise

Article 9

En vigueur étendu

Nombre de représentants

Le nombre des représentants du comité d'entreprise est fixé comme suit :

- de 50 à 74 salariés : 3 titulaires et 3 suppléants ;
- de 75 à 99 salariés : 4 titulaires et 4 suppléants ;
- de 100 à 399 salariés : 5 titulaires et 5 suppléants ;
- de 400 à 749 salariés : 6 titulaires et 6 suppléants ;
- de 750 à 999 salariés : 7 titulaires et 7 suppléants ;
- de 1 000 à 1 999 salariés : 8 titulaires et 8 suppléants.

Pour les effectif supérieurs à 1 999 salariés, il convient de se référer à l'article R. 433-1 du code du travail.

Lorsqu'ils assistent à la réunion mensuelle du comité, les membres suppléants seront rémunérés pour le temps passé à cette réunion. Ce temps leur sera payé comme temps de travail.

Préparation et déroulement des élections

La préparation des élections, ainsi que le déroulement, sont identiques à ceux des délégués du personnel.

Financement des activités sociales

Sans préjudice de l'article L. 432-9 du code du travail, les activités sociales gérées par le comité d'entreprise seront financées par l'employeur. La contribution annuelle minimale patronale sera de 0,50 % des salaires bruts dans la limite du plafond de sécurité sociale.

Cette contribution est indépendante de la subvention de fonctionnement du comité, fixée à 0,2 % de la masse salariale brute.

Commissions paritaires

Article 10

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 6 du 10-7-1992 étendu par arrêté du 26-3-1993 JORF 1-4-1993

Au cas où des salariés participeraient à une commission paritaire ou mixte décidée entre organisations syndicales d'employeurs et de salariés, le temps de travail perdu sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif dans les limites qui seront arrêtées d'un commun accord par ces organisations.

Par organisation syndicale de salariés, un ou deux salariés peuvent être appelés à participer à ces commissions.

Les frais de déplacement (train 2e classe, voiture, métro et taxi), d'hébergement et de repas, seront pris en charge par l'employeur sur présentation des justificatifs. Toutefois, le remboursement des frais d'hébergement et de repas ne pourra pas respectivement dépasser dix-huit fois et huit fois le montant du minimum garanti.

Ces salariés seront tenus d'informer préalablement leurs employeurs de leur participation à ces commissions.

Classification d'emplois-Salaires minimaux hiérarchiques et procédure de révision

Article 11

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 13 du 10-11-2005 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2006-5 étendu par arrêté du 29-5-2006 JORF 9-6-2006.

Le classement des salariés est effectué d'après la classification figurant au sein d'un accord particulier annexé à la convention collective.

Article 12

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 13 du 10-11-2005 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2006-5 étendu par arrêté du 29-5-2006 JORF 9-6-2006.

Les salaires minima hiérarchiques des salariés sont fixés par l'annexe II à la présente convention. Le salaire hiérarchique est celui qui sert de base au calcul de la prime d'ancienneté.

Les salaires minima hiérarchiques sont réexaminés par les parties contractantes au minimum 1 fois par an, nonobstant le droit pour chacune d'elle de demander à tout moment un examen de révision.

Le salaire minimum hiérarchique est le salaire mensuel au-dessous duquel aucun salarié de l'un ou de l'autre sexe, travaillant normalement, ne peut être rémunéré, sous réserve des conditions spéciales concernant les jeunes en alternance.

Ne sont pas compris dans les salaires minimaux hiérarchiques et s'ajoutent à ces derniers :

- les majorations pour heures supplémentaires ;
- les remboursements des frais et primes ayant ce caractère ;
- les primes d'ancienneté prévues à l'article 26 ;
- les primes basées exclusivement sur l'assiduité ;
- le 13e mois et toute autre prime quelle que soit sa dénomination.

Le 13e mois et toute autre prime quelle que soit sa dénomination ne sont pris en compte qu'au titre du mois sur lequel ils sont versés.

Des dispositions particulières sont toutefois prévues pour les salariés commerciaux dont le salaire comporte une partie fixe et une partie variable. Dans ce cas, la garantie est trimestrielle (référence trimestre civil et pro rata temporis pour l'embauche et le départ du salarié en cours de période) et le respect du salaire minimum hiérarchique se fait par application de la formule suivante :

Le total des rémunérations perçues pendant le trimestre échu ne peut être inférieur à 3 fois le salaire minimum hiérarchique.

Le complément de salaire versé par l'employeur le cas échéant en vertu de l'alinéa précédent sera à valoir sur la rémunération contractuelle due le mois suivant.

Les parties conviennent que la partie fixe de la rémunération ne peut être inférieure au SMIC horaire multiplié par le nombre d'heures effectué par le salarié.

Dépôt de la convention - Date d'application

Article 13

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 6 du 10-7-1992 étendu par arrêté du 26-3-1993 JORF 1-4-1993

La présente convention sera établie en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour le dépôt légal, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Extension

Article 14

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 6 du 10-7-1992 étendu par arrêté du 26-3-1993 JORF 1-4-1993

Les organisations syndicales signataires conviennent de solliciter auprès du ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle un arrêté

d'extension de la présente convention ainsi que de ses futurs avenants, dans les conditions fixées à l'article L. 133-8 du code du travail.

Adhésions

Article 15

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 132-9 du code du travail, toute organisation syndicale d'employeurs ou de salariés qui n'est pas partie à la présente convention pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion prendra effet du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion au secrétariat du conseil de prud'hommes de la ville de Paris.

DISPOSITIONS D'APPLICATION

Essai-Période d'essai

Article 16

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1)

(2)

(3)

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1221-23 du code du travail en vertu duquel la période d'essai ne se présume pas et doit être expressément stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.
(Arrêté du 1er décembre 2010, art. 1er)

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1221-23 du code du travail en vertu duquel la période d'essai ne se présume pas et doit être expressément stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

(Arrêté du 1er décembre 2010, art. 1er)

(3) Alinéa étendu sous réserve du

respect du principe de l'accord exprès des salariés pour le renouvellement de la période d'essai avant l'expiration de la période initiale, tel que défini par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass

. soc. 23 janvier 1997, n° 94-44357).

(Arrêté du 1er décembre 2010, art. 1er)

Embauchage

Article 17

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 13 du 10-11-2005 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2006-5 étendu par arrêté du 29-5-2006 JORF 9-6-2006.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Reclassement, réembauchage

Article 18

En vigueur étendu

Le salarié ayant fait l'objet d'une mutation avec déclassement bénéficiera pendant un an d'une priorité de reclassement au cas où un poste de même nature deviendrait vacant. L'entreprise s'efforcera de lui donner, si besoin est, une formation lui permettant d'accéder à d'autres postes ou catégories disponibles.

Article 19

En vigueur étendu

Dans les établissements dont la marche est sujette à des fluctuations, il sera fait appel par priorité aux salariés qui auraient été licenciés depuis moins de 6 mois pour manque de travail. Cette mesure ne s'applique pas en premier lieu aux salariés déjà embauchés dans une autre entreprise. Cette disposition ne peut faire échec aux obligations légales relatives aux priorités d'emploi.

Promotion

Article 20

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Intérim

Article 21

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 6 du 10-7-1992 étendu par arrêté du 26-3-1993 JORF 1-4-1993

Tout salarié assurant intégralement l'intérim d'un emploi classé à un échelon ou à un niveau supérieur pendant une période continue supérieure à deux mois recevra, à partir du troisième mois et pour les deux mois écoulés, une indemnité mensuelle égale aux trois quarts de la différence entre le taux effectif garanti dont il bénéficie et celui du salarié dont il assure l'intérim.

Dans le cas où les attributions d'un salarié absent sont réparties entre plusieurs salariés, dont l'emploi est classé à un échelon ou à un niveau inférieur, pendant la même durée, il sera tenu compte du surcroît de travail et de responsabilités occasionnés à ceux-ci par l'attribution d'une compensation pécuniaire.

Paiement au mois

Article 22

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 13 du 10-11-2005 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2006-5 étendu par arrêté du 29-5-2006 JORF 9-6-2006.

Conformément à la loi, les salariés sont payés une fois par mois, leur rémunération étant indépendante, pour un horaire déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois ; toutefois, un acompte sera versé à ceux qui en feront la demande. La rémunération réelle mensuelle correspond à la durée légale, conventionnelle ou contractuelle du travail.

La rémunération est adaptée à l'horaire réel ; les majorations des heures faites au-dessus de la durée légale du travail hebdomadaire sont calculées conformément aux dispositions légales et conventionnelles à moins que l'intéressé ne soit rémunéré par un forfait horaire mensuel ou annuel ou un forfait annuel en jours incluant ces majorations.

Communication des éléments du salaire

Article 23

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 13 du 10-11-2005 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2006-5 étendu par arrêté du 29-5-2006 JORF 9-6-2006.

En cas de contestation à caractère individuel l'intéressé pourra demander communication de tous les éléments ayant servi à la détermination du montant brut de sa paie.

Salariés âgés de moins de dix-huit ans

Article 24

En vigueur étendu

Abrogé par Avenant n° 13 du 10-11-2005 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2006-5 étendu par arrêté du 29-5-2006 JORF 9-6-2006.

(supprimé)

Ancienneté

Article 25

En vigueur étendu

Pour l'application des dispositions de la présente convention, on entend par présence continue le temps écoulé depuis la date d'entrée en fonctions, en vertu du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes de suspension de ce contrat.

Dans le cas de ruptures de contrats de travail antérieurs du fait de l'employeur, on tiendra compte pour la détermination de l'ancienneté non seulement de la présence continue au titre du contrat en cours, mais également de la durée des contrats antérieurs ainsi que de l'ancienneté dont bénéficiait le salarié en cas de mutation concertée à l'initiative de l'employeur, même dans une autre entreprise.

Prime d'ancienneté

Article 26

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Heures supplémentaires

Article 27

En vigueur étendu

La rémunération des heures supplémentaires est calculée conformément aux dispositions légales.

Ces majorations peuvent être incluses dans un forfait mensuel convenu entre l'employeur et le salarié.

Conformément à la loi, un repos compensateur est accordé aux salariés effectuant des heures supplémentaires, dans les conditions prévues aux articles L. 212-5-1 et D. 212-5 et suivants du code du travail. »

Dans le cadre de la durée légale hebdomadaire de 35 heures, les entreprises, après consultation du comité d'entreprise, pourront, dans la limite d'un contingent annuel maximum de 220 heures, faire effectuer des heures supplémentaires sans autorisation de l'inspecteur du travail. (1)

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires au premier alinéa de l'article L. 3121-11-1 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, qui prévoit l'information du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe. (Arrêté du 1er décembre 2008, art. 1er)

Majoration pour travail exceptionnel le dimanche

Article 28

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 2 du 9-5-1980 étendu par arrêté du 2-7-1980 JONC 8 août 1980.

Les heures de travail effectuées exceptionnellement le jour de repos hebdomadaire en supplément de l'horaire hebdomadaire habituel, notamment pour exécuter un travail urgent, bénéficieront d'une majoration d'incommodité de 100 % incluant les majorations pour heures supplémentaires et sous réserve du respect des dispositions législatives et réglementaires prévues aux articles L.221-5 et suivants du code du travail.

Repos journalier et hebdomadaire, temps de pause

Article 28-Bis

En vigueur étendu

Tout travailleur devra bénéficier d'une période de repos journalière minimale de 14 heures entre deux journées consécutives.

Au cours de chaque période de sept jours, une période minimale de repos sans interruption de 48 heures auxquelles s'ajoutent les 14 heures de repos journalier prévues à l'alinéa précédent, doit être accordée au salarié. Cette période minimale de repos hebdomadaire comprend, le samedi et le dimanche ou le dimanche et le lundi.

Par ailleurs, tout salarié devra bénéficier, au cas où le temps de travail journalier est supérieur à 6 heures, d'un temps de pause non rémunéré pour le déjeuner de 45 minutes minimum.

Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes

Article 29

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 13 du 10-11-2005 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2006-5 étendu par arrêté du 29-5-2006 JORF 9-6-2006.

Conformément aux articles L. 140-2 et R. 140-1 et suivants du code du travail, les entreprises pratiqueront obligatoirement l'égalité de rémunérations entre hommes et femmes pour un travail à valeur égale.

En application du principe à travail égal, salaire égal, les femmes se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau hiérarchique et le salaire prévus par la présente convention collective et bénéficient des mêmes conditions et promotion, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle.

Conformément à l'article L. 432-3-1 du code du travail, chaque année, le chef d'entreprise soumet pour avis au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, soit directement, soit, si elle existe, par l'intermédiaire de la commission sur l'égalité professionnelle instituée au sein du comité d'entreprise lorsque l'entreprise occupe au moins deux cent (200) salariés, un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise. A ce titre, ce rapport comporte une analyse sur la base d'indicateurs pertinents, reposant notamment sur des éléments chiffrés, définis par décret et éventuellement complétés par des indicateurs qui tiennent compte de la situation particulière de l'entreprise, permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail et de rémunération effective. Ce rapport recense les mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle, les objectifs prévus pour l'année à venir et la définition qualitative et quantitative des actions à mener à ce titre ainsi que l'évaluation de leur coût. Les délégués syndicaux reçoivent communication du rapport dans les mêmes conditions que les membres du comité d'entreprise.

Dans le cas où des actions prévues par le rapport précédent ou demandées par le comité n'ont pas été réalisées, le rapport donne les motifs de cette inexécution. Le rapport, modifié, le cas échéant, pour tenir compte de l'avis motivé du comité d'entreprise, est transmis à l'inspecteur du travail accompagné dudit avis dans les 15 jours qui suivent.

En cas d'entreprise comportant des établissements multiples, ce rapport est transmis au comité central d'entreprise.

Ce rapport est mis à la disposition de tout salarié qui en fait la demande. Les indicateurs mentionnés au premier alinéa du présent article sont portés par l'employeur à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur les lieux de travail et, éventuellement, par tout autre moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise.

En cas de difficulté, il sera fait application de la procédure prévue à l'article 3.

Handicapés

Article 30

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 2 du 9-5-1980 étendu par arrêté du 2-7-1980 JONC 8 août 1980.

En matière d'emploi de salariés handicapés, les entreprises sont soumises aux dispositions des articles L. 323-9 et suivants du code du travail.

Maternité

Article 31

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 9 du 21-6-1995 BOCC 95-31, étendu par arrêté du 5-10-1995 JORF 14-10-1995.

31.1. La salariée a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période qui commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix semaines après la date de celui-ci. Cette période commence huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix-huit semaines après la date de celui-ci lorsque, avant l'accouchement, la salariée elle-même ou le ménage assume déjà la charge de deux enfants au moins dans les conditions prévues aux articles L. 525 à L. 529 du code de la sécurité sociale (nouv. code séc. soc., art. L. 512-3 s. et L. 521-2) ou lorsque la salariée a déjà mis au monde au moins deux enfants nés viables. La période de huit semaines de suspension du contrat de travail antérieure à la date présumée de l'accouchement peut être augmentée d'une durée maximale de deux semaines ; la période de dix-huit semaines de suspension du contrat de travail postérieure à la date de l'accouchement est alors réduite d'autant.

En cas de naissances multiples, la période de congé de maternité commence douze semaines avant la date présumée de l'accouchement de jumeaux, vingt-quatre semaines en cas de naissance de plus de deux enfants et se termine, dans les deux cas, vingt-deux semaines après la date de l'accouchement.

En cas de naissance de jumeaux, la période antérieure à la date présumée de l'accouchement peut être augmentée d'une durée maximale de quatre semaines. La période de vingt-deux semaines postérieure à l'accouchement est alors réduite d'autant.

Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de suspension du contrat de travail pourra être prolongée jusqu'à terme des seize, vingt-six, trente-quatre ou quarante-six semaines de suspension du contrat auxquelles la salariée peut avoir droit.

Si un état pathologique attesté par un certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches le rend nécessaire, la période de suspension du contrat prévue aux alinéas précédents est augmentée de la durée de cet état pathologique dans la limite de deux semaines avant la date présumée de l'accouchement et de quatre semaines après la date de celui-ci.

Lorsque l'enfant est resté hospitalisé jusqu'à l'expiration de la sixième semaine suivant l'accouchement, la salariée peut reporter à la date de la fin de l'hospitalisation tout ou partie du congé auquel elle peut encore prétendre.

La salariée devra avertir l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend remettre en vigueur son contrat de travail (L. n° 75-625 du 11 juillet 1975). Dans le cas où pendant sa grossesse la salariée a fait l'objet d'un changement d'affectation dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 122-25-1, elle est réintégrée dans l'emploi occupé avant cette affectation lorsqu'elle reprend son travail à l'issue de la période de suspension définie au présent article.

31.2. Les intéressées ayant au moins un an de présence dans l'entreprise bénéficieront d'une indemnité complémentaire à l'indemnité journalière de la sécurité sociale, calculée de façon à ce qu'elles reçoivent 100 % de leur salaire pendant sept semaines.

31.3. Le congé de maternité mentionné ci-dessus ne peut entraîner aucune diminution de la durée des congés payés.

31.4. A partir du troisième mois de grossesse, les salariées bénéficieront d'une réduction de temps de travail rémunérée à raison :

- soit d'un quart d'heure le matin et d'un quart d'heure le soir ;
- soit de trente minutes le matin ou l'après-midi.

A partir du sixième mois de grossesse, les salariées bénéficieront d'une réduction de temps de travail à raison :

- soit d'une demi-heure le matin et d'une demi-heure le soir ;
- soit d'une heure le matin ou l'après-midi.

31.5. Les consultations prénatales obligatoires pourront avoir lieu pendant les heures de travail et sans perte de salaire. La salariée devra présenter le volet correspondant de son carnet de santé.

Ces examens médicaux sont au nombre de sept. Le premier examen médical prénatal doit avoir lieu avant la fin du troisième mois de grossesse. Les autres examens doivent avoir une périodicité mensuelle à partir du premier jour du quatrième mois et jusqu'à l'accouchement.

Les visites prénatales non obligatoires pourront avoir lieu pendant le temps de travail mais sans maintien de salaire.

L'employeur devra être averti de la date de la visite prénatale, obligatoire ou non, mais qui aura lieu pendant le temps de travail, au plus tard la veille du jour de l'examen médical.

Adoption

Article 32

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 9 du 21-6-1995 BOCC 95-31, étendu par arrêté du 5-10-1995 JORF 14-10-1995.

Le ou la salarié(e) à qui un service départemental d'aide sociale à l'enfance, une oeuvre d'adoption autorisée ou une autorité étrangère compétente confie un enfant en vue de son adoption a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période de dix semaines au plus à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer. Cette période est portée à vingt-deux semaines en cas d'adoptions multiples. Toutefois, lorsque les deux conjoints assurés travaillent, ce droit est ouvert dans les mêmes conditions à celui qui bénéficie des dispositions de l'article L. 298-3 du code de la sécurité sociale (nouv. code séc. soc., art. L. 331-7). Le père salarié bénéficie alors de la protection instituée à l'article L. 122-25-2 (l'employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée en cas de grossesse médicalement constatée, et ce, pendant les périodes de suspension du contrat). La période de suspension du contrat de travail peut être répartie entre le père et la mère salariés, sous réserve qu'elle ne soit pas fractionnée en plus de deux parties dont la plus courte ne pourra pas être inférieure à quatre semaines.

Congé pour élever un enfant

Article 33

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 6 du 10-7-1992 étendu par arrêté du 26-3-1993 JORF 1-4-1993

Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption prévu aux articles 31 et 32 de la présente convention, tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale d'une année à la date de la naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de trois ans confié en vue de son adoption, a le droit, sous réserve des dispositions de l'article L. 122-28-4 du code du travail, soit de bénéficier d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu, soit de réduire sa durée de travail d'au moins un cinquième de celle qui est applicable à l'établissement sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à seize heures hebdomadaires.

Le congé parental et la période d'activité à temps partiel prennent fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant, ou, en cas d'adoption, à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant. Le congé parental et la période d'activité à temps partiel ont une durée initiale d'un an au plus ; ils peuvent être prolongés deux fois pour prendre fin au plus tard au terme des périodes définies ci-dessus, quelle que soit la date de leur début. Cette possibilité est ouverte au père et à la mère, ainsi qu'aux adoptants.

Lorsque cette période suit immédiatement le congé de maternité ou le congé d'adoption, le salarié doit informer l'employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins un mois avant le terme dudit congé ; dans les autres cas, l'information doit être donnée à l'employeur deux mois au moins avant le début du congé parental d'éducation ou de l'activité à temps partiel.

Lorsque le salarié entend prolonger son congé parental d'éducation ou sa période d'activité à temps partiel, il doit avertir l'employeur de sa prolongation, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins un mois avant le terme initialement prévu et l'informer, le cas échéant, de son intention soit de transformer le congé parental en activité à temps partiel, soit de transformer l'activité à temps partiel en congé parental.

Dans l'hypothèse où le salarié désire réduire la durée du congé initialement prévue, ou modifier la durée du travail initialement prévue, sa reprise d'activité sera fonction des possibilités de l'entreprise, étant entendu que l'employeur doit respecter l'engagement pris avec le remplaçant.

Si le salarié reprend son activité, tous les avantages qu'il avait acquis lui sont maintenus.

Absence pour soigner un enfant malade

Article 35

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 9 du 21-6-1995 BOCC 95-31, étendu par arrêté du 5-10-1995 JORF 14-10-1995.

Il sera accordé aux salariés, sur présentation d'un certificat médical, un congé pour soigner un enfant malade. Pendant ce congé, les salariés ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise percevront la totalité de leur rémunération à hauteur de deux jours ouvrés et la moitié de leur rémunération pendant deux jours ouvrés, par année civile, sous condition que le certificat médical atteste que l'état de santé de l'enfant nécessite une présence constante et que celui-ci soit âgé de moins de douze ans.

Si les deux parents travaillent dans la même entreprise, les jours accordés ne pourront être pris en même temps.

Si les conditions énumérées au premier alinéa ne sont pas réunies ou si les jours accordés ci-dessus et rémunérés à 100 % et 50 % sont épuisés pour l'année en cours, les salariés bénéficieront d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de seize ans dont ils assument la charge conformément à l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale.

La durée du congé est de trois jours par an. Elle est portée à cinq jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus, âgés de moins de seize ans (nouvel article L. 122-28-8 du code du travail).

Jours fériés

Article 36

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 5 du 15-11-1982 étendu par arrêté du 23-2-1983 JONC 10-3-1983.

Tous les jours fériés légaux seront chômés et payés. A titre exceptionnel, et en cas de besoin, dans la limite de deux jours par année civile, et après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ou, en l'absence de représentation légale, du personnel, ces deux jours fériés autorisés pourront être travaillés. Dans ce cas, les heures de travail effectuées lesdits jours fériés autorisés ci-dessus supporteront une majoration de rémunération de 50 % s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Article 36-Bis

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 4 du 5-3-1982 étendu par arrêté du 3 août 1982 JONC 27 août 1982.

Dans le cadre des foires et expositions en France ou à l'étranger, les salariés travaillant exceptionnellement un jour férié bénéficieront d'une majoration de salaire de 50 % s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires et bénéficieront en outre d'un repos compensateur d'égale durée.

Toujours dans le cadre des foires et expositions, les salariés appelés à travailler le dimanche seront rémunérés et bénéficieront du repos compensateur suivant les modalités prévues à l'article 28 de la convention collective.

Congés payés

Article 37

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 5 du 15-11-1982 étendu par arrêté du 23-2-1983 JONC 10-3-1983.

Les congés payés seront attribués aux salariés dans les conditions prévues par les dispositions législatives en vigueur.

Pour le calcul de la durée des congés, le temps pendant lequel le salarié absent pour maladie ou accident aura perçu les indemnités prévues à l'article 40 sera ajouté aux périodes d'absence assimilées à du travail effectif en vertu de la loi.

Les salariés totalisant plus de dix ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficieront d'un supplément d'indemnité égal au montant de l'indemnité correspondant à un jour ouvrable de congé, porté à deux jours après quinze ans et trois jours après vingt ans d'ancienneté.

Cependant, les jours correspondant à ce supplément pourront être effectivement pris en accord avec l'employeur, compte tenu des nécessités de service, à condition qu'ils ne soient pas accolés au congé principal, sauf accord de l'employeur.

Ces congés d'ancienneté s'ajoutent aux cinq semaines de congés payés légaux.

Le salarié absent pour maladie à la date prévue pour son départ en congé percevra, à son retour de maladie ou à la date de résiliation de son contrat, une indemnité compensatrice de congé.

S'il reprend son travail avant le 31 octobre, il pourra, à son choix, soit prendre effectivement son congé, soit percevoir une indemnité compensatrice correspondant au congé auquel il aurait pu prétendre en application des deux premiers alinéas du présent article.

Lorsque l'entreprise ne ferme pas pour la durée du congé, les salariés n'ayant pas un an de présence au 1er juin et qui ont perçu, lors de la résiliation de leur précédent contrat de travail, une indemnité compensatrice de congé payé pourront bénéficier d'un complément de congé non payé. Ce complément ne pourra porter leur absence pour congé à plus de quatre semaines. La date du congé sera fixée en accord avec l'employeur. Cette disposition s'applique aux jeunes rentrant du service national.

Dans le cas où l'application des règles légales ou des dispositions du contrat individuel de travail ouvrirait droit à un congé plus long ou à indemnité plus élevée que ce qui résulte du présent article, l'intéressé bénéficiera du régime le plus avantageux.

Conformément aux dispositions de l'article L. 223-7 du code du travail, les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Le montant de l'indemnité de congés payés devra être calculé conformément aux dispositions de l'article L. 223-11 du code du travail.

Congés exceptionnels pour événements de famille

Article 38

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 13 du 10-11-2005 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2006-5 étendu par arrêté du 29-5-2006 JORF 9-6-2006.

Les salariés auront droit, sur justification, aux congés exceptionnels pour événements de famille prévus ci-dessous :

Après six mois d'ancienneté :

mariage du salarié : une semaine ;
mariage d'un ascendant : un jour ouvré.
Sans condition d'ancienneté :
mariage du salarié : 4 jours ouvrés ;
naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ouvrés ;
mariage d'un enfant : 1 jour ouvré ;
décès du conjoint : 3 jours ouvrés ;
décès du père, de la mère, d'un enfant : 3 jours ouvrés ;
décès du frère, de la soeur : 2 jours ouvrés ;
décès du père ou de la mère du conjoint : 1 jour ouvré ;
décès d'un grand-parent : 1 jour ouvré ;
décès d'un petit-enfant : 1 jour ouvré ;
déménagement du salarié : 1 jour ouvré ;
journée d'appel de préparation à la défense : 1 jour ouvré.

Dans l'hypothèse où le décès du père, de la mère, d'un enfant, du frère, de la soeur, du père ou de la mère du conjoint, d'un grand-parent ou d'un petit-enfant, se produirait à plus de trois cents (300) kilomètres du domicile du salarié, le salarié bénéficiera d'un jour ouvré supplémentaire.

Ces jours de congés n'entraîneront aucune réduction de rémunération. Dans le cas de travail au rendement, le salaire à prendre en considération sera calculé sur la base de la dernière période de paie.

Pour la détermination de la durée du congé annuel, ces jours de congés exceptionnels seront assimilés à des jours de travail effectif.

Si l'événement se produit pendant une période où le salarié n'est pas au travail, notamment à la suite d'un congé annuel, d'un arrêt de maladie, d'un congé de maternité, d'un congé de formation, d'un congé sans solde ou d'une absence injustifiée, le congé n'est dû ni sous la forme d'une prolongation d'absence, ni sous la forme d'une indemnisation.

Toutefois, si un salarié se marie pendant sa période de congé annuel, il bénéficiera néanmoins du congé exceptionnel prévu ci-dessus.

Service national

Article 39

En vigueur étendu

Abrogé par Avenant n° 13 du 10-11-2005 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2006-5 étendu par arrêté du 29-5-2006 JORF 9-6-2006.

(Supprimé)

Indemnisation des absences pour maladie ou accident

Article 40

En vigueur étendu

Après un an d'ancienneté, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, l'intéressé bénéficiera des dispositions suivantes, à condition d'avoir justifié dès que possible de cette incapacité, d'être pris en charge par la sécurité sociale et d'être soigné sur le territoire métropolitain ou dans l'un des autres pays de la Communauté économique européenne. Ces deux dernières conditions ne seront pas requises en cas de déplacement de service dans un pays extérieur à la Communauté économique européenne.

En cas d'accident du travail, l'ancienneté requise sera réduite à six mois.

Pendant trente-cinq jours, le salarié recevra la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

Pendant les trente jours suivants, il recevra les trois quarts de cette même rémunération.

Le premier temps d'indemnisation sera augmenté de dix jours par période entière de cinq ans d'ancienneté ; le deuxième temps d'indemnisation (trente jours) sera augmenté de dix jours par période de même durée, sans que le premier temps d'indemnisation puisse dépasser quatre-vingt-dix jours et le second quatre-vingt-dix jours également.

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit des caisses de sécurité sociale ou des caisses complémentaires, mais en ne retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements patronaux.

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toutes provenances telles qu'elles sont définies ci-dessus perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident du travail, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué de travailler.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué pendant son absence, dans l'établissement ou partie d'établissement, sous réserve que cette absence n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

Si plusieurs congés de maladie donnant lieu à indemnisation, au titre du présent article, sont accordés au cours d'une année civile, la durée d'indemnisation ne peut excéder au total celle des périodes fixées ci-dessus.

L'indemnisation calculée conformément aux dispositions ci-dessus interviendra aux dates habituelles de la paie.

Incidence de la maladie ou de l'accident sur le contrat de travail

Article 41

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 9 du 21-6-1995 BOCC 95-31, étendu par arrêté du 5-10-1995 JORF 14-10-1995.

Les absences résultant de maladie ou d'accident, y compris les accidents du travail, et justifiées dès que possible par certificat médical ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

Si l'employeur est dans la nécessité de pourvoir au remplacement effectif du salarié absent, la notification du remplacement sera faite à l'intéressé par lettre recommandée après avoir respecté la procédure prévue à l'article L. 122-14 du code du travail. Il ne pourra cependant pas être procédé à cette notification tant que le salarié n'aura pas épuisé ses droits aux indemnités de maladie calculées sur la base de sa rémunération à plein tarif.

L'employeur qui aura pris acte de la rupture du contrat par nécessité de remplacement devra verser à l'intéressé qui sera dans l'impossibilité d'effectuer son préavis, du fait de la maladie ou de l'accident, une indemnité compensatrice de préavis.

S'il remplit les conditions prévues à l'article 43, le salarié ainsi remplacé percevra l'indemnité de licenciement à laquelle lui donne droit son ancienneté.

Lorsque le contrat se sera trouvé rompu dans les conditions précitées, l'intéressé bénéficiera d'un droit de préférence au réengagement.

Au cours de l'absence du salarié pour maladie, l'employeur peut rompre le contrat de travail en cas de licenciement collectif, à charge pour lui de verser au salarié l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de congédiement.

Si le salarié tombe malade au cours de l'exécution de la période de préavis, le préavis continue à courir et le contrat prend fin à l'expiration du délai prévu.

Préavis

Article 42

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Indemnité de licenciement

Article 43

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Départ à la retraite

Article 44

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 11 du 1-9-2004 BOCC 2004-46 étendu par arrêté du 7-4-2005 JORF 16-4-2005.

Le salarié qui partira en retraite à son initiative dans les conditions légales et réglementaires requises recevra une indemnité de départ en retraite fixée, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise, à :

- 1 demi-mois : de 2 à 6 ans d'ancienneté ;
- 1 mois : après 6 ans d'ancienneté ;
- 1 mois et demi : après 15 ans d'ancienneté ;
- 2 mois : après 20 ans d'ancienneté ;
- 2 mois et demi : après 25 ans d'ancienneté ;
- 3 mois : après 30 ans d'ancienneté ;
- 3 mois et demi : après 35 ans d'ancienneté.

Sous réserve de l'application de la loi sur la mensualisation, il ne sera pas tenu compte de la présence postérieure au soixante-cinquième anniversaire.

L'ancienneté est déterminée dans les conditions prévues à l'article 25 de la présente convention.

Toutefois, lorsque le salarié aura perçu une indemnité de licenciement lors de la rupture d'un contrat de travail conclu antérieurement avec le même employeur, l'ancienneté prise en considération à l'époque sera déduite de celle à retenir pour l'attribution de l'indemnité de départ en retraite de l'intéressé.

Lorsque le salarié bénéficie de textes législatifs pour un départ anticipé en cessation d'activité avant soixante ans, il lui sera alloué l'indemnité de départ à la retraite prévue ci-dessus, compte tenu de son ancienneté dans l'entreprise, à laquelle sera ajoutée la période restant à courir jusqu'à ce que le salarié atteigne l'âge de soixante ans.

Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur

Article 44-Bis

En vigueur étendu

Créé par Avenant n° 11 du 1-9-2004 BOCC 2004-46 étendu par arrêté du 7-4-2005 JORF 16-4-2005.

Pour la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur d'un salarié âgé d'au moins 60 ans qui peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale et qui peut faire liquider sans abattement les retraites complémentaires, l'employeur et le salarié doivent consulter l'accord sur la valorisation de l'expérience, la gestion des carrières et la mise à la retraite à partir de 60 ans du 1er septembre 2004, annexé aux dispositions générales de la convention collective de l'horlogerie.

Apprentissage

Article 45

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 6 du 10-7-1992 étendu par arrêté du 26-3-1993 JORF 1-4-1993

Les conditions d'apprentissage et le régime juridique des apprentis sont soumis aux dispositions légales et en particulier aux articles L. 115-1 et suivants, les articles R. 116-1 et suivants, les articles D. 117-1 et suivants et D. 811-32 et suivants du code du travail.

Formation professionnelle

Article 45-Bis

En vigueur étendu

Abrogé par Avenant du 6-10-2004 BOCC 2004-47 étendu par arrêté du 28-6-2005 JORF 8-7-2005.

(article supprimé par l'accord du 6 octobre 2004).

Travail à temps partiel

Article 46

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 13 du 10-11-2005 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2006-5 étendu par arrêté du 29-5-2006 JORF 9-6-2006.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Travail temporaire

Article 47

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 2 du 9-5-1980 étendu par arrêté du 2-7-1980 JONC 8 août 1980.

En cas de nécessité, les entreprises peuvent employer du personnel temporaire dans les conditions prévues par les articles L. 122-1 à L. 122-3-5 du code du travail.

Durée du travail-Heures supplémentaires

Article 48

En vigueur étendu

Article supprimé par l'avenant n° 14 du 15 avril 2008.

Avenant n° 1 du 17 décembre 1979 relatif aux cadres

En vigueur étendu

Provisoirement, s'appliqueront aux cadres des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective de l'horlogerie en gros les dispositions prévues pour l'ensemble des salariés, à l'exception de celles visant :

La période d'essai (art. 16) ;

L'intérim (art. 21) ;

La prime d'ancienneté (art. 26) ;

Le préavis (art. 42) ;

Le travail à temps partiel (art. 46).

Avenant n° 1 du 17 décembre 1979 relatif aux cadres

Préambule

En vigueur étendu

Crée par Avenant n° 3 du 27-6-1980 étendu par arrêté du 12-12-1980 JONC 9-1-1981.

Conformément aux dispositions générales de la convention collective de l'horlogerie en gros (article 1er) et compte tenu de l'avenant n° 1 ' Cadres ' à ladite convention excluant provisoirement les cadres du champ d'application de ses articles 16 (période d'essai), 21 (intérim), 26 (prime d'ancienneté), 42 (préavis), 46 (travail à temps partiel), il a été convenu ce qui suit en ce qui concerne les cadres.

Personnel visé

Article 1er

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 13 du 10-11-2005 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2006-5 étendu par arrêté du 29-5-2006 JORF 9-6-2006.

Pour l'application des dispositions relatives aux cadres, seule doit être retenue la fonction réellement exercée par le salarié au sein de l'entreprise et définie à partir des critères retenus au sein de la classification d'emplois.

Le statut cadre implique un niveau de connaissances bac + 4 obtenu auprès notamment d'une université, d'une école de commerce ou d'une école d'ingénieurs ou de tout autre établissement d'enseignement supérieur, ou pour les salariés de l'entreprise accédant à ce statut, un niveau de connaissances acquis par l'expérience professionnelle.

Classification

Article 2

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 13 du 10-11-2005 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2006-5 étendu par arrêté du 29-5-2006 JORF 9-6-2006.

La classification des emplois, de cadres est régie par un accord général sur les classifications d'emplois annexé à la convention collective.

Indices hiérarchiques

Article 3

En vigueur étendu

Crée par Avenant n° 3 du 27-6-1980 étendu par arrêté du 12-12-1980 JONC 9-1-1981. AAvenant n° 13 2005-11-10 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2006-5 étendu par arrêté du 29-5-2006 JORF 9-6-2006.

(Supprimé)

Salaires minima

Article 4

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 13 du 10-11-2005 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2006-5 étendu par arrêté du 29-5-2006 JORF 9-6-2006.

La grille de salaires est définie par avenant à l'annexe II à la convention collective.

Les salaires minima comprennent tous les éléments de salaire, à l'exception du paiement des heures supplémentaires et des remboursements ou avances sur frais professionnels.

Le 13e mois et toutes autres primes annuelles ne sont pas pris en compte.

Des dispositions particulières sont toutefois prévues pour les cadres commerciaux dont le salaire comporte une partie fixe et une partie variable. Dans ce cas, la garantie est trimestrielle (référence trimestre civil et pro rata temporis pour l'embauche et le départ du salarié en cours de période) et le respect du salaire minimum conventionnel se fait par application de la formule suivante :

Le total des rémunérations perçues pendant le trimestre échu ne peut être inférieur à trois fois le salaire minimum conventionnel.

Le complément de salaire versé par l'employeur le cas échéant en vertu de l'alinéa précédent sera à valoir sur la rémunération contractuelle due le mois suivant.

Les parties conviennent que la partie fixe de la rémunération ne peut être inférieure à 130 % du SMIC base 151 h 67.

Période d'essai

Article 5

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1221-23 du code du travail en vertu duquel la période d'essai ne se présume pas et doit être expressément stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

(Arrêté du 1er décembre 2010, art. 1er)

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1221-23 du code du travail en vertu duquel la période d'essai ne se présume pas et doit être expressément stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

(Arrêté du 1er décembre 2010, art. 1er)

(3) Alinéa étendu sous réserve du

respect du principe de l'accord exprès des salariés pour le renouvellement de la période d'essai avant l'expiration de la période initiale, tel que défini par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass

. soc. 23 janvier 1997, n° 94-44357).

(Arrêté du 1er décembre 2010, art. 1er)

Intérim

Article 6

En vigueur étendu

Crée par Avenant n° 3 du 27-6-1980 étendu par arrêté du 12-12-1980 JONC 9-1-1981.

Dans le cas où un cadre ou ingénieur assurerait pendant une période qui s'étendrait au-delà de trois mois l'intérim d'un poste supérieur entraînant pour lui un surcroît de travail ou de responsabilité, il bénéficiera d'un salaire au minimum égal à celui du cadre remplacé dont il assume les fonctions.

Préavis

Article 7

En vigueur étendu

Crée par Avenant n° 3 du 27-6-1980 étendu par arrêté du 12-12-1980 JONC 9-1-1981.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Indemnisation des absences pour maladie ou accident

Article 8

En vigueur étendu

À partir du 1er jour d'absence, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de la maladie ou de l'accident dûment constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, l'intéressé bénéficiera des dispositions ci-après, lorsqu'ils toucheront des indemnités journalières au titre des assurances sociales.

Dans le respect de la loi sur la mensualisation, l'employeur doit compléter les indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale pour la part correspondant à ses versements, pour assurer à l'intéressé des ressources égales à tout ou partie de ses appointements mensuels sur les bases suivantes :

- de 1 à 5 ans inclus de présence : 64 jours indemnisés à 100 % complétés par 64 jours indemnisés à 50 % ;
- de 6 à 10 ans inclus de présence : 84 jours indemnisés à 100 % complétés par 84 jours indemnisés à 50 % ;
- de 11 à 15 ans inclus de présence : 104 jours indemnisés à 100 % complétés par 104 jours indemnisés à 50 % ;
- de 16 à 20 ans inclus de présence : 126 jours indemnisés à 100 % complétés par 126 jours indemnisés à 50 % ;
- de 21 à 25 ans inclus de présence : 126 jours indemnisés à 100 % complétés par 14 jours indemnisés à 66,67 % puis 112 jours indemnisés à 50 % ;
- de 26 à 30 ans inclus de présence : 126 jours indemnisés à 100 % complétés par 34 jours indemnisés à 66,67 % puis 92 jours indemnisés à 50 % ;
- à partir de 31 ans de présence : 126 jours indemnisés à 100 % complétés par 54 jours indemnisés à 66,67 % puis 72 jours indemnisés à 50 %.

Toutefois, en cas d'absence pour accident du travail ou maladie professionnelle survenue entre 3 mois et 12 mois de présence dans l'entreprise, la durée d'absence susceptible d'être indemnisée sera de 64 jours à 100 % et de 64 jours à 50 %.

Si plusieurs absences pour maladie séparées par une reprise effective de travail se produisent au cours d'une année civile, la durée d'indemnisation ne peut excéder au total celle des périodes fixées ci-dessus.

Départ à la retraite

Article 9

En vigueur étendu

Modifié par Annexe VI du 1-9-2004 BOCC 2004-46 étendu par arrêté du 7-4-2005 JORF 16-4-2005.

L'ingénieur ou cadre qui partira en retraite à son initiative dans les conditions légales et réglementaires requises recevra une indemnité de départ en retraite fixée, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise, de :

- 1 mois après 5 ans,
- 2 mois après 10 ans,
- 3 mois après 20 ans,
- 4 mois après 30 ans,
- 5 mois après 40 ans.

Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur

Article 9-Bis

En vigueur étendu

Crée par Annexe VI du 1-9-2004 BOCC 2004-46 étendu par arrêté du 7-4-2005 JORF 16-4-2005.

Pour la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur d'un salarié âgé d'au moins 60 ans qui peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale et qui peut faire liquider sans abattement les retraites complémentaires l'employeur et le salarié doivent consulter l'accord sur la valorisation de l'expérience, la gestion des carrières et la mise à la retraite à partir de 60 ans du 1er septembre 2004, annexé aux dispositions générales de la convention collective de l'horlogerie.

Article 9-Bis

En vigueur non étendu

Crée par Annexe VI du 1-9-2004 BOCC 2004-46.

Pour la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur d'un salarié âgé d'au moins 60 ans qui peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale et qui peut faire liquider sans abattement les retraites complémentaires, l'employeur et le salarié doivent consulter l'accord sur la valorisation de l'expérience, la gestion des carrières et la mise à la retraite à partir de 60 ans du 1er septembre 2004, annexé aux dispositions générales de la convention collective de l'horlogerie.

Indemnité de congédiement

Article 10

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Annexe I à la convention collective nationale du 17 décembre 1979

Classifications d'emplois et coefficients hiérarchiques

En vigueur étendu

NIVEAUX I, ECHELON 1, COEFFICIENT 140 :

- Employés administratifs interprofessionnels :

Personnel de nettoyage.

Veilleurs de nuit.

Employés à la réception et à l'expédition du courrier.

Garçons de courses et de petites livraisons.

Téléphonistes sur poste simple.

Employés aux écritures.

Emballeurs.

- Ouvriers et techniciens d'atelier :

Manoeuvre (M).

OS 1 (ouvriers spécialisés 1er échelon).

NIVEAUX I, ECHELON 2, COEFFICIENT 145 :

- Employés administratifs interprofessionnels :

Dactylographes débutantes (moins de 6 mois).

Vendeurs au comptoir débutants (moins de 6 mois).

Réceptionnaire-aide magasinier (1er échelon)

- Employés professionnels spécialisés :

Manutentionnaires en fourniture débutants (sans formation professionnelle horlogère et mois d'un an de pratique).

- Ouvriers et techniciens d'atelier :

OS 2 (ouvriers spécialisés 2e échelon).

NIVEAUX I, ECHELON 3, COEFFICIENT 155 :

- Employés administratifs interprofessionnels :

Sténodactylographes débutantes (moins de 6 mois).

Téléphonistes-standardistes, télexistes et chargés de télécopies.

Hôtesse d'accueil débutantes (moins de 6 mois de pratique).

Emballeurs qualifiés.

Livreurs.

Réceptionnaire-aide magasinier (2e échelon)

- Employés professionnels spécialisés :

Manutentionnaires en fourniture (sans formation professionnelle et plus d'un an de pratique).

Fournituristes débutants qualifiés (avec formation professionnelle et moins d'un an de pratique).

- Ouvriers et techniciens d'atelier :

OS 3 (ouvriers spécialisés 3e échelon).

NIVEAUX II, ECHELON 1, COEFFICIENT 170 :

- Employés administratifs interprofessionnels :

Dactylographes qualifiées.

Sténodactylographes (1er degré).

Aides-comptables.

Expéditionnaires-emballeurs 1er échelon.

Magasiniers 1er échelon.

Vendeurs au comptoir de 6 mois à 1 an de pratique.

Chauffeurs-livreurs.

Employés administratifs au SAV 1er échelon.

Opérateurs ou opératrices de saisie sur clavier (1er degré).

Hôtesse d'accueil (plus de 6 mois de pratique).

- Employés professionnels spécialisés :

Fournituristes qualifiés 1er échelon.

- Ouvriers et techniciens d'atelier :

OP 1 (ouvriers professionnels 1er échelon).

NIVEAUX II, ECHELON 2, COEFFICIENT 180 :

- Employés administratifs interprofessionnels :

Caissiers.

Employés de services d'achats.

Magasiniers 2e échelon.

NIVEAUX II, ECHELON 3, COEFFICIENT 190 :

- Employés administratifs interprofessionnels :

Sténodactylographes 2e degré.

Vendeurs au comptoir qualifiés (plus d'un an de pratique).

Expéditionnaires-emballeurs confirmés.

Opérateurs ou opératrices qualifiés de saisie sur clavier.

Employés administratifs au SAV 2e échelon.

- Employés professionnels spécialisés :
Fournituristes qualifiés 2e échelon.

- Ouvriers et techniciens d'atelier :
OP 2 (ouvriers professionnels 2e échelon).

NIVEAUX III, ECHELON 1, COEFFICIENT 215 :

- Employés administratifs interprofessionnels :
Secrétaires sténodactylographes 1er échelon.
Comptables 1er échelon.
Dessinateurs non créateurs débutants (moins d'un an de pratique).
Technico-com-merciaux/prospecteurs débutants (moins d'un an de pratique).
Employé administratif qualifié 1er échelon.
Chef de magasin ou chef réceptionnaire 1er échelon.

- Employés professionnels spécialisés :
Fournituristes qualifiés 3e échelon.

- Ouvriers et techniciens d'atelier :
OP 3 (ouvriers professionnels 3e échelon).

- Maîtrise :
AM 1 (chefs d'équipe).

NIVEAUX III, ECHELON 2, COEFFICIENT 225 :

- Employés administratifs interprofessionnels :
Secrétaires sténodactylographes 2e échelon.
Comptables 2e échelon.
Dessinateurs non créateurs (plus d'un an de pratique).
Technico-com-merciaux/prospecteurs (plus d'un an de pratique).
Employé administratif qualifié 2e échelon.
Chef de magasin ou chef réceptionnaire 2e échelon.

NIVEAUX III, ECHELON 3, COEFFICIENT 240 :

- Employés administratifs interprofessionnels :
Secrétaires de direction.

- Employés professionnels spécialisés :
Fournituristes qualifiés 4e échelon.

- Ouvriers et techniciens d'atelier :
Techniciens d'atelier 1e échelon.

NIVEAUX IV, ECHELON 1, COEFFICIENT 255 :

- Employés professionnels spécialisés :
Fournituristes principaux 1er échelon.

- Ouvriers et techniciens d'atelier :
Techniciens d'atelier 2e échelon.

- Maîtrise :
AM 3 (contremaîtres 1er échelon).

NIVEAUX IV, ECHELON 2, COEFFICIENT 270 :

- Employés administratifs interprofessionnels :
Chefs de groupe de comptabilité.
Chefs de section d'employés.
Responsables des approvisionnements.
Créateurs concepteurs de modèles débutants (moins d'un an de pratique).
Chargés de relations export débutants (moins d'un an de pratique).

NIVEAUX IV, ECHELON 3, COEFFICIENT 285 :

- Maîtrise :
AM 4 (contremaîtres 2e échelon).

NIVEAUX V, ECHELON 1, COEFFICIENT 305 :

- Employés administratifs interprofessionnels :
Créateurs concepteurs de modèles (plus d'un an de pratique).
Chargés de relations export (plus d'un an de pratique).

- Employés professionnels spécialisés :
Fournituristes principaux 2e échelon.

- Ouvriers et techniciens d'atelier :
Techniciens supérieurs.

- Maîtrise :
AM 5 (contremaîtres 3e échelon).

NIVEAUX V, ECHELON 2, COEFFICIENT 335 :

- Maîtrise :

Annexe II à la convention collective nationale du 17 décembre 1979 relative aux salaires

ANNEXE II : Salaires

En vigueur étendu

Voir accords de salaires.

Avenant n° 8 du 30 mars 1995 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	Fédération de l'horlogerie.
Organisations de salariés	CFDT ; FNECS-CGC ; CFTC-FECTAM.

Adhésion au FORCO

Article 1er

En vigueur étendu

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

Cette décision entraîne l'adhésion de la fédération de l'horlogerie, en qualité de membre actif, à l'association FORCO, conformément à l'article 6 de l'accord du 17 novembre 1993 et aux dispositions statutaires qui lui sont annexées.

Les parties signataires conviennent, conformément aux dispositions de l'article 3 de l'accord national professionnel du 17 novembre 1993 de demander le rattachement des entreprises de 10 salariés au moins à la section financière propre aux branches de l'équipement de la personne. Au sein de la section unique du FORCO, les fonds issus des entreprises de moins de 10 salariés seront mutualisés.

Champ d'application

Article 2

En vigueur étendu

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

Contributions des entreprises de 10 salariés et plus à verser au FORCO

Article 3

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 6-10-2004 BOCC 2004-47 étendu par arrêté du 28-6-2005 JORF 8-7-2005.

Les entreprises employant au moins 10 salariés doivent consacrer chaque année 1,6 % de la masse salariale brute de l'année de référence au financement des actions de formations professionnelles continue. Dans le cadre de cette contribution, elles versent 0,2 % de la masse salariale brute de l'année de référence au FONGECIF dont elles relèvent.

Pour les autres contributions :

- les entreprises versent au FORCO 0,5 % des rémunérations de l'année de référence, pour le financement :
- des actions liées aux périodes ou aux contrats de professionnalisation ;
- des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
- des frais pédagogiques des actions de formation liées au DIF reconnues prioritaires par la branche sur proposition de la CPNEFP, sous réserve des dispositions financières de l'OPCA et des modalités de prise en charge des obligations légales par les textes en vigueur.
- les entreprises affectent 0,9 % des rémunérations de l'année de référence au financement :
- des actions de formation mises en oeuvre dans le cadre du plan de formation ou dans celui du DIF ;
- des frais de transport, de repas et d'hébergement ainsi que des rémunérations et des charges sociales légales et conventionnelles correspondant à la durée des actions mises en oeuvre dans le cadre du contrat de professionnalisation, s'il s'agit d'un CDD, ou de la période de professionnalisation, s'il s'agit d'un CDI, pour les jeunes et les demandeurs d'emploi ;
- du montant de l'allocation versée au salarié pendant la mise en oeuvre d'actions réalisées en dehors du temps de travail ;
- des actions menées dans le cadre des congés de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience.

Chaque entreprise verse au FORCO un minimum de 10 % du montant du 0,9 %, chaque année et au plus tard le 28 février. Si elle le souhaite, l'entreprise peut confier au FORCO l'intégralité de son 0,9 % ou une part de celui-ci supérieure à 10 %. Elle verse en outre au FORCO l'intégralité des sommes correspondant au reliquat disponible au 31 décembre de chaque année. La notion de reliquat est entendue comme étant la différence entre le montant du 0,9 et celui des dépenses qu'elle a réalisées avant le 31 décembre de chaque année.

Contributions des entreprises de moins de 10 salariés à verser au FORCO

Article 4

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 6-10-2004 BOCC 2004-47 étendu par arrêté du 28-6-2005 JORF 8-7-2005.

Les entreprises de moins de 10 salariés versent au FORCO l'intégralité de leur contribution fixée à :

- 0,40 % du montant des rémunérations 2004 (versement au 28 février 2005) ;
- 0,55 % du montant des rémunérations versées à compter du 1er janvier 2005 (versement à partir du 28 février 2006).

Les dépenses sont affectées ainsi :

- 0,15 % pour le financement :
- des actions liées aux contrats ou périodes de professionnalisation ;
- des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
- des frais pédagogiques des actions de formations liées au DIF reconnues prioritaires par la branche sur proposition de la CPNEFP, sous réserve des dispositions financières de l'OPCA et des modalités de prise en charge des obligations légales par les textes en vigueur.

- le solde pour le financement ;
- des actions mises en oeuvre dans le cadre du plan de formation ;
- du DIF ;
- des actions menées dans le cadre des congés de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience ;
- du montant de l'allocation versée au salarié pendant la mise en oeuvre d'actions réalisées en dehors du temps de travail.

Les partenaires sociaux conviennent de faire le bilan de la répartition du financement des différentes actions de formation, chaque année à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord. Ils se réservent ainsi le droit de définir, par accord de branche, si besoin et en fonction des contraintes budgétaires communiquées par l'OPCA de la branche, des actions de formation prioritaires au titre du DIF qui seraient ainsi seules financées par la contribution de 0,5 % versée par les entreprises de 10 salariés et plus et par la contribution de 0,15 % versée par les entreprises de moins de 10 salariés.

Du capital de temps de formation

Article 5

En vigueur étendu

Abrogé par Avenant du 6-10-2004 BOCC 2004-47 étendu par arrêté du 28-6-2005 JORF 8-7-2005.

(article supprimé par l'accord du 6 octobre 2004).

Organismes collecteurs

Article 6

En vigueur étendu

Les sommes visées à l'article 3 et provenant des entreprises de 10 salariés au moins, sont versées à la section de l'équipement de la personne du FORCO. Les fonds collectés au niveau des entreprises de moins de 10 salariés sont mutualisés au sein de la section unique du FORCO.

Engagement de négociation

Article 7

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 6-10-2004 BOCC 2004-47 étendu par arrêté du 28-6-2005 JORF 8-7-2005.

En application des accords nationaux interprofessionnels des 20 septembre et 5 décembre 2003 et de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, les parties signataires conviennent de se revoir pour négocier sur la formation professionnelle tous les 3 ans.

Création d'une CPNE

Création d'une C.P.N.E.

Article 8

En vigueur étendu

Les signataires conviennent de la mise en place d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

Durée de l'accord

Article 9

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée d'un an à compter du premier jour du mois civil suivant sa signature.

A défaut de dénonciation totale ou partielle avant l'expiration de cette durée, l'accord se poursuivra par tacite reconduction d'année en année.

Toute dénonciation devra être notifiée au moins trois mois avant le jour anniversaire de la date de signature du présent accord.

Application

Article 10

En vigueur étendu

Le présent accord, établi conformément à l'article L. 132-2 du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

Comme prévu à l'article 1 du présent accord, la fédération de l'horlogerie adressera sa demande d'adhésion au FORCO, en qualité de membre actif, dès l'accomplissement des formalités de dépôt et de demande d'extension.

Avenant n° 10 du 17 décembre 1997 portant création d'une commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	Fédération de l'horlogerie.
Organisations de salariés	FECTAM-CFTC ; CFDT ; FNECS-CGC ; FEC CGT-FO.

Création d'une commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

Article 1er

En vigueur étendu

Les organisations signataires conviennent d'instituer une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle dans la branche du commerce de gros de l'horlogerie telle que définie à l'article 1er de la convention collective de l'horlogerie, soit le code NAF 51-4S, à l'exclusion des commerces de gros de la joaillerie, orfèvrerie, pierres précieuses, pierres fines, perles de culture, bijouterie fine ou fausse, ordres et décorations.

Composition

Article 2

En vigueur étendu

Cette commission est composée de la façon suivante :

1° Collège salariés et collège employeurs :

- un collège salarial comprenant un nombre égal de représentants (un titulaire et un suppléant) de chacune des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national ;
- un collège employeur comprenant un nombre égal de représentant, à celui du collège salarial.

2° Bureau :

Tous les deux ans, la commission choisit parmi ses membres un président et un vice-président, chacun appartenant à un collège différent.

A chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement et paritairement entre la chambre patronale et les organisations syndicales de salariés.

Les membres du bureau sont désignés par leur collège.

Le président et le vice-président représentent la commission dans le cadre des mandats qui leur sont confiés.

Ils préparent l'ordre du jour de la réunion qui est adressé avec la convocation un mois avant la date de la réunion. Ils assurent la tenue des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de la commission.

Ils rendent compte annuellement à la commission paritaire nationale qui suit la convention collective de branche des négociations et des activités de la CPNEFP.

Missions de la commission

Article 3

En vigueur étendu

I. - La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle remplit les missions définies par les textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur.

Elle a pour rôle d'étudier les besoins de la branche, et en particulier de :

- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification ;
- rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- formuler à cet effet toutes observations ou propositions utiles, et notamment de préciser, en liaison avec les organismes dispensateurs de formation, les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation ;
- suivre, dans le cadre des attributions qui lui sont dévolues, l'application des accords conclus dans le cadre des dispositions de l'article 40-1 de l'accord du 3 juillet 1991 modifié le 5 juillet 1994 ;
- définir les conditions de mise en oeuvre des différents contrats d'alternance tels que prévus par l'accord du 3 juillet 1991 modifié le 5 juillet 1994 et en particulier des articles 20-9 et 20-10 ;
- permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans leur ressort professionnel et territorial ;
- étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible, notamment au regard des évolutions technologiques ;
- définir les formations pouvant donner lieu à l'obtention de certificats de qualification professionnelle ;
- procéder ou faire procéder à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi.

II. - Politique conventionnelle générale en matière d'apprentissage et d'alternance

a) L'apprentissage :

Les parties signataires marquent leur intérêt pour le développement de l'apprentissage dans le cadre d'une priorité économique et professionnelle. Elles conviennent de la nécessité de développer les liens entre les entreprises et les centres de formation d'apprentis (CFA) afin que les ouvertures de section soient adaptées aux besoins de la branche.

Le maître d'apprentissage est choisi, dans les conditions fixées par la loi, par l'employeur sur la base du volontariat parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Il sera tenu compte dans l'organisation du travail du maître d'apprentissage, des responsabilités particulières qui lui sont confiées pour la formation pratique des jeunes. Le fait de participer activement et efficacement à la formation de jeunes entrera dans l'appréciation professionnelle des intéressés au sein de l'entreprise.

b) Les contrats d'alternance :

La profession confirme son attachement aux contrats d'alternance auxquels elle entend continuer à recourir et dont l'objectif est l'insertion des jeunes dans les entreprises, tout en rappelant qu'ils ne constituent pas une étape obligatoire dans l'accès à l'emploi.

Afin d'être en mesure de renforcer la professionnalisation des emplois des entreprises relevant du présent accord, les parties signataires s'attacheront à définir, comme le prévoit la réglementation, les qualifications professionnelles qui leur paraissent devoir être développées dans le cadre des contrats de qualification.

La CPNEFP est chargée d'établir la liste des diplômés pouvant être préparés dans le cadre d'un contrat de qualification. Cette liste est établie en fonction des besoins exprimés par la profession. Elle est révisable au moins une fois par an.

Les parties signataires procéderont, en concertation avec la CPNEFP, à l'élaboration de certificats de qualification professionnelle (CQP) qui auront pour objectifs de valider l'obtention de qualifications professionnelles, notamment pour les jeunes dans le cadre des contrats de qualification.

Fonctionnement de la commission

Article 4

En vigueur étendu

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle devra se réunir au moins une fois par semestre et chaque fois qu'elle sera convoquée par le président ou le vice-président ou sur la demande de trois au moins de ses membres. La délégation des employeurs assumera le secrétariat de la CPNEFP, domicilié au 90, rue de Miromesnil, 75008 Paris.

Les titulaires et les suppléants peuvent participer aux réunions. Le titulaire a voix délibérative. En cas d'empêchement du titulaire, le suppléant a les mêmes droits et prérogatives. Les suppléants sont destinataires des mêmes documents. En cas d'empêchement du titulaire et du suppléant, ils peuvent se faire représenter par un membre du même collège.

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

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés. Chaque membre ne peut disposer de plus de 2 voix, y compris la sienne.

Il est tenu procès-verbal des séances. Celui-ci est signé par le président et le vice-président et proposé pour approbation lors de la réunion suivante.

En cas de situation de blocage au sein de la commission, cette dernière pourra faire appel à la procédure de conciliation prévue à l'article 3 de la convention collective de l'horlogerie.

Indemnités

Article 5

En vigueur étendu

L'indemnisation des frais de repas, de déplacement et d'hébergement des salariés des entreprises de la branche qui participent aux réunions de la CPNEFP se fera sur les bases fixées à l'article 10 de la convention collective de l'horlogerie.

Le temps de travail perdu (transport aller/retour et réunion) sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif.

Entrée en vigueur, durée et dénonciation de l'accord

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord prendra effet le lendemain du jour suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Toute dénonciation devra être notifiée par son auteur aux autres signataires de la convention moyennant respect d'un préavis de 3 mois. La dénonciation donne lieu à dépôt auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris. La dénonciation ne prend effet qu'à l'expiration du préavis qui commence à courir à compter de la date de dépôt auprès de la DDTE.

Avenant du 30 mars 2004 relatif à la réduction et à l'organisation du temps de travail

Signataires	
Organisations patronales	Fédération de l'horlogerie.
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT ; Fédération CSFV-CFTC.

Préambule

Réduction et organisation du temps de travail

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux reconnaissent que la lutte contre le chômage, la défense de l'emploi et la limitation de la précarité constituent pour la branche des priorités.

Ils reconnaissent également que la réduction du temps de travail peut être un moyen de développement de l'emploi, voire de maintien de l'emploi dans les entreprises connaissant des difficultés économiques.

Les partenaires sociaux souhaitent que la formation professionnelle soit développée dans les entreprises, tant au niveau de la formation professionnelle continue que de la formation en alternance.

Cette dernière est d'ailleurs reconnue comme moyen d'intégration à la vie active, contribuant ainsi à la lutte contre le chômage.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail et de la loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi.

Il permet aux entreprises d'organiser le temps de travail en prenant en compte leurs besoins, tant d'organisation que de satisfaction de la clientèle, ainsi que les aspirations des salariés à travailler moins.

Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés et des entreprises définies à l'article 1er de la convention collective de l'horlogerie.

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de la date de son entrée en vigueur. Il est placé en annexe des dispositions générales de la convention collective de l'horlogerie.

Toute organisation syndicale représentative au plan national au sens de l'article L. 132-2 du code du travail qui n'est pas partie au présent accord, peut adhérer à cet accord, selon les dispositions prévues à l'article L. 132-9 du code du travail.

Conformément à l'article L. 132-8 du code du travail, le présent accord pourra être dénoncé isolément à toute époque avec un préavis de 3 mois.

Dépôt

Le présent accord national, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter du 1er jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Chapitre Ier : Réduction de l'horaire collectif de travail

Réduction et organisation du temps de travail

Article 1er

En vigueur étendu

Pour les entreprises de plus de 20 salariés ainsi que pour les unités économiques et sociales de plus de 20 salariés reconnues par convention ou décidées par le juge, la durée légale du travail effectif des salariés est de 35 heures par semaine depuis le 1er janvier 2000 en application de l'article L. 212-1 bis du code du travail.

Pour les entreprises de 20 salariés ou moins, la durée légale du travail des salariés est de 35 heures par semaine depuis le 1er janvier 2002 en application de l'article L. 212-1 bis du code du travail.

Réduction et organisation du temps de travail

Article 2

En vigueur étendu

La durée de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

Aussi, les temps d'habillage et de déshabillage, autres que ceux des tenues de travail imposées par des dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles ou contractuelles, ne sont pas assimilés à du temps de travail effectif.

Réduction et organisation du temps de travail

Article 3

En vigueur étendu

Par dérogation au décret du 27 avril 1937, les réductions d'horaire qui interviendront dans le cadre de l'adaptation de l'horaire effectif de travail à la réglementation de la durée légale, telle que rappelée à l'article 1er du présent chapitre, seront appliquées quel que soit le mode de décompte de l'horaire, en réduisant l'horaire journalier ou hebdomadaire de travail ou en réduisant le nombre de jours travaillés dans l'année par l'octroi de jours de repos pris de façon collective ou individuelle. Ces trois formes de réduction d'horaire pourront être combinées entre elles.

Les heures de travail pourront être réparties sur 5 jours, 4 jours et demi ou 4 jours par semaine.

Les choix de la répartition du temps de travail devront prendre en compte les nécessités commerciales et économiques pour l'entreprise de maintenir un service continu pendant certaines heures de la journée et durant certains jours de la semaine, ainsi que les aspirations des salariés à travailler moins, pour des raisons personnelles, à certains moments de la journée ou de la semaine.

Si la réduction du temps de travail se fait en tout ou partie sous forme de jours de repos supplémentaires, la durée annuelle de travail ne pourra dépasser en tout état de cause 1 600 heures de travail. Les heures effectuées au-delà de cette durée sont des heures supplémentaires auxquelles s'appliquent les majorations prévues par le code du travail.

Il est précisé que ces aménagements d'horaire de travail s'appliquent de façon collective, c'est-à-dire à l'ensemble des salariés soit de l'entreprise, soit d'un service.

La mise en oeuvre de la réduction d'horaire sera négociée avec les délégués syndicaux dans le cadre de l'article L. 132-27 du code du travail.

La négociation portera notamment sur l'importance et la forme de la réduction d'horaire, l'organisation du temps de travail, les conditions de rémunération et les aspirations diversifiées des salariés quant aux conditions et au contenu même de leur travail et à la répartition de leurs horaires.

Elle sera l'occasion d'un examen des conséquences de ces éléments sur l'emploi. Le comité d'entreprise sera également consulté.

Les dates de prise de ces jours seront réparties dans le courant de l'année.

A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement définissant d'autres modalités, les modalités de prise des jours de repos devront garantir au salarié le choix de la date de prise d'au moins 25 % des jours correspondant à la réduction d'horaire. En application de ces pourcentages, les jours RTT seront pris, soit par journée entière, soit par demi-journée.

Les jours de repos accordés en contrepartie de la réduction du temps de travail devront être pris par le salarié dans la période de 1 an. Cette période de référence est identique à celle des congés payés (voir chapitre V du présent accord).

En application des articles L. 212-1-1 et L. 611-9 du code du travail, l'employeur doit être en mesure de contrôler la durée du travail des salariés par tout moyen fiable et non falsifiable : notamment, support informatique, pointeuse ou support papier. Ce document de contrôle peut être établi par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

Les dates de prise des jours de repos devront être fixées tant par le salarié que par l'employeur au moins 1 semaine à l'avance. Le salarié en informera son supérieur hiérarchique par une note écrite. L'employeur fixera les dates des jours de repos restant, soit 75 %, par affichage ou par note individuelle remise à chaque salarié, après information des représentants du personnel. Cette note sera communiquée à chaque salarié en tout début d'année.

En cas de nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise, l'employeur peut être amené à modifier les dates de prise des jours de repos fixées par lui-même ou par le salarié après information des représentants du personnel, et à l'issue d'un préavis de 7 jours calendaires.

Les jours RTT fixés par le salarié en application de la règle des 25 % et reportés à la demande de l'employeur seront à nouveau déterminés par le salarié.

En cas de réduction du temps de travail par l'octroi de jours RTT, les rémunérations des salariés seront lissées sur l'année. La prise des jours RTT ne saurait entraîner une baisse des rémunérations.

Chapitre II : Dispositions spécifiques au personnel de l'encadrement et aux salariés itinérants

1 Les cadres dirigeants

Réduction et organisation du temps de travail

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 13 du 10-11-2005 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2006-5 étendu par arrêté du 29-5-2006 JORF 9-6-2006.

Les cadres dirigeants titulaires ou non d'un mandat social sont exclus du champ d'application du présent accord.

Conformément à l'article L. 212-15-1 du code du travail, 3 critères cumulatifs doivent être réunis :

- l'importance des responsabilités confiées implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps ;
- ils sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et assument les conséquences de cette responsabilité ;

- ils perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement.

Dans la classification des emplois de la convention collective de l'horlogerie, ces cadres, lorsqu'ils bénéficient d'un contrat de travail et remplissent les 3 critères cumulatifs cités ci-dessus sont au niveau IV de la classification des emplois adoptée par accord du 10 novembre 2005.

2 Les cadres intégrés

Réduction et organisation du temps de travail

En vigueur étendu

Les salariés ayant la qualité de cadres au sens de la présente convention collective, dont la nature des fonctions les conduit à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe, sont soumis aux dispositions sur la durée du travail, le repos et les congés des chapitres II et III du titre Ier et à celles du titre II du livre II du code du travail.

Ils bénéficient des dispositions RTT figurant au chapitre Ier du présent accord.

Leur durée de travail, qui peut donc être prédéterminée, peut être fixée par des conventions individuelles de forfait justifiées par les fonctions exercées qui peuvent être établies sur une base hebdomadaire, limitée à 39 heures, ou mensuelle, limitée à 169 heures.

3 Les cadres autonomes

En vigueur étendu

Leur durée de travail peut être fixée par des conventions individuelles de forfait qui peuvent être établies sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle.

Ces cadres relèvent des niveaux II et III lorsque ces cadres ne remplissent pas les 3 critères cumulatifs définissant le cadre dirigeant (article L. 212-15-1 du code du travail) et point 1 du présent chapitre.

La convention de forfait sur la base annuelle peut être établie en heures ou en jours.

3.1. Cadres autonomes bénéficiant d'une convention de forfait annuel en heures

Afin de tenir compte de l'absence de définition de postes cadres dans l'avenant Cadres de la convention collective de l'horlogerie, de la diversité des entreprises et des intitulés de postes que peuvent revêtir des fonctions quasi identiques, les partenaires sociaux ont défini des critères objectifs, non cumulatifs, définissant ces catégories de cadres :

-les horaires de travail dépendent de l'intervention d'autres intervenants, extérieurs ou non à l'entreprise (supérieurs hiérarchiques) et donc en décalage avec l'horaire collectif de l'entreprise ou de l'établissement. Les horaires ne sont pas fixables à l'avance ;

-les horaires peuvent être fixés à l'avance mais sont différents de l'horaire collectif de l'entreprise ou de l'établissement, notamment parce que ces salariés travaillent avec des personnes extérieures à l'entreprise, pour des raisons commerciales ou techniques (service après-vente, informatique, sécurité, notamment) ;

-malgré la grande autonomie dont bénéficie le cadre dans l'organisation de son travail, l'organisation de son emploi du temps est fixée ou encadrée par son supérieur hiérarchique, mais les horaires de travail sont habituellement en décalage avec l'horaire collectif (exemple : secrétaire de direction avec fonctions exclusivement administratives, responsable paie, comptable, chef d'atelier d'horlogerie).

Un accord collectif d'entreprise devra fixer le nombre d'heures annuel sur la base duquel le forfait est établi, sans préjudice du respect des dispositions des articles L. 212-1-1 et L. 611-9 relatives aux documents permettant de comptabiliser les heures de travail effectuées par chaque salarié.

A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, la base annuelle ne pourra excéder 1 780 heures. En application des articles L. 212-1-1 et L. 611-9 du code du travail, l'employeur doit être en mesure de contrôler la durée du travail des salariés par tout moyen fiable et non falsifiable : notamment, support informatique, pointeuse ou support papier. Ce document de contrôle peut être établi par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

Un accord collectif d'entreprise précisera éventuellement des limites journalières et hebdomadaires à la durée du travail. A défaut, ces limites seront respectivement de 10 heures par jour et de 48 heures par semaine (et de 44 heures sur 12 semaines consécutives). La rémunération afférente au forfait en heures doit être au moins égale à la rémunération que le salarié recevrait compte tenu du salaire minimum conventionnel applicable dans l'entreprise et des majorations prévues à l'article L. 212-5 du code du travail.

Un avenant au contrat devra être signé.

3.2. Cadres bénéficiant d'une convention de forfait annuel en jours

3.2.1. Conditions de mise en place

La conclusion d'une convention individuelle de forfait annuel en jours fait impérativement l'objet d'un écrit signé par le salarié et l'employeur ou son représentant dans le cadre du contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci.

La convention individuelle de forfait en jours doit faire référence au présent accord de branche ou à l'accord d'entreprise le mettant en place dans l'entreprise et énumérer :

- la nature des missions justifiant le recours au forfait en jours ;
- le nombre de jours travaillés sur l'année ;
- la rémunération correspondante ;
- le nombre d'entretiens.

Le refus de signer une convention individuelle de forfait en jours sur l'année ne remet pas en cause le contrat du salarié et n'est en aucun cas constitutif d'une faute.

3.2.2. Décompte du temps de travail en jours sur une base annuelle (1)

La comptabilisation du temps de travail du salarié se fait en jours sur une période de référence annuelle.

Le contrat de travail détermine le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini.

Le forfait ne pourra dépasser 215 journées entières journée de solidarité incluse, pour 1 année complète de présence à temps plein et pour un droit et une prise intégrale des congés, légaux ou conventionnels.

Il est entendu que la notion de demi-journée doit s'apprécier en référence à la " coupure déjeuner ".

En cas d'année incomplète, le nombre de jours à effectuer est calculé en fonction de la durée en semaine restant à courir jusqu'à la fin de l'année.

Par exemple pour un forfait de 215 jours et une base annuelle de 47 semaines (52 semaines - 5 semaines de congés payés).

Nombre de jours à travailler = $(215 \times \text{nombre de semaines travaillées}) / 47$

À défaut de disposition contraire, l'année complète s'entend du 1er janvier au 31 décembre.

La convention de forfait annuel en jours peut prévoir un nombre de jours travaillés en deçà du nombre de jours annuels prévu par le présent avenant, ou le cas échéant par l'accord d'entreprise.

Dans cette hypothèse, le salarié sera rémunéré a minima au prorata du nombre de jours fixés par sa convention de forfait et la charge de travail devra tenir compte de la réduction convenue.

3.2.3. Jours de repos (2)

Afin de ne pas dépasser le plafond de 215 jours, les salariés titulaires d'une convention de forfait jours bénéficient de jours de repos dont le nombre peut varier d'une année à l'autre en fonction notamment du nombre de jours chômés. Il sera tenu compte des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles se rapportant aux autres types d'absence.

Les jours de repos supplémentaires ainsi dégagés pourront être pris par journée entière ou demi-journée, dans le cadre de l'aménagement personnel du temps de travail du salarié, dans la mesure où cela n'entraîne pas de dysfonctionnement dans le service ou l'entreprise ou dans la mission confiée au salarié.

Les jours de repos ainsi accordés devront être pris par le salarié dans la période de 1 an. Cette période est identique à celle de l'année civile.

Le salarié qui a conclu une convention de forfait en jours sur l'année peut, s'il le souhaite et en accord avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire.

L'accord entre le salarié et l'employeur doit être établi par écrit, sous forme d'un avenant à la convention de forfait qui sera en adéquation avec la grille de salaire minimum garanti conventionnel "cadre". Cet avenant détermine le taux de la majoration applicable à la rémunération de ce temps de travail supplémentaire, sans qu'il puisse être inférieur à 25 %. Aucune sanction ne peut être prise à l'encontre d'un salarié qui refuserait de travailler au-delà du nombre de jours prévus par le présent avenant. Le nombre maximal de jours travaillés dans l'année au-delà des 215 jours est fixé par accord collectif d'entreprise ou d'établissement à défaut le salarié ne pourra renoncer qu'à 10 jours de repos par période de 1 an (ou au prorata en cas d'année incomplète).

À défaut d'accord sur un rachat de jour et en cas de dépassement du forfait annuel de 215 jours, les jours excédentaires seront, à la demande du salarié, déduits à concurrence du forfait annuel de l'année n + 1 et devront être récupérés dans les 3 premiers mois. Un avenant au contrat devra être signé.

3.2.4. Contrôle du décompte des jours travaillés et non travaillés

L'employeur est tenu d'établir un document de contrôle fiable qui fera apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées ainsi que la qualification des journées ou demi-journées non travaillées (repos hebdomadaire, congés payés, congés conventionnels, jours de repos au titre du respect du plafond de 215 jours).

Le suivi est établi par le salarié sous le contrôle de l'employeur et vise à préserver la santé du salarié.

Ces documents de contrôle du décompte du forfait seront soumis aux délégués syndicaux et aux représentants du personnel. Ils seront tenus à la disposition des cadres signataires d'une convention de forfait en jours, en cas de contrôle, à l'inspecteur du travail.

Un récapitulatif sera remis annuellement au salarié.

3.2.5. Temps de repos et obligation de déconnexion

Les salariés titulaires d'une convention de forfait en jours ne sont pas soumis aux durées légales maximales quotidiennes et hebdomadaires.

Ils bénéficient d'un repos quotidien minimum de 12 heures consécutives et d'un repos hebdomadaire de 36 heures (24 heures + 12 heures) minimum consécutives.

Ces limites n'ont pas pour objet ou pour effet de définir une journée habituelle de travail de 13 heures par jour mais une amplitude exceptionnelle maximale de la journée de travail.

Le respect par les salariés concernés de ces durées minimales de repos implique pour ces derniers une obligation de déconnexion des outils de communication à distance.

L'employeur veillera à mettre en place un outil de suivi pour assurer le respect des temps de repos quotidiens et le respect des temps de repos hebdomadaires des salariés concernés.

3.2.6. Suivi de la charge de travail

Il est rappelé que les salariés titulaires d'une convention de forfait en jours, en concertation avec leur employeur, gèrent librement le temps à consacrer à l'accomplissement de leur mission.

Afin de garantir le droit à la santé, à la sécurité, au repos et à l'articulation vie professionnelle et vie privée, l'employeur assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé, de sa charge de travail et de l'amplitude de ses journées de travail.

Le salarié tiendra informé son responsable hiérarchique des événements ou éléments qui accroissent de façon inhabituelle ou anormale sa charge de travail.

En cas de difficulté inhabituelle portant sur des aspects d'organisation, de charge de travail, d'isolement professionnel, le salarié a la possibilité d'émettre, par écrit, une alerte auprès de son employeur ou de son représentant.

Dans les 8 jours, un rendez-vous entre le salarié et l'employeur ou son représentant est prévu afin de discuter de la surcharge de travail du salarié, des causes - structurelles ou conjoncturelles - pouvant expliquer celle-ci et de pouvoir convenir d'un commun accord à une organisation de la charge de travail et de l'emploi du temps du salarié qui permette une durée raisonnable du travail.

Ce rendez-vous fera l'objet d'un compte rendu écrit signé par les deux parties, reprenant le cas échéant les mesures mises en place et fera l'objet d'un suivi.

Il est précisé que l'employeur ou son représentant peut à son initiative organiser un rendez-vous avec le salarié lorsque celui-ci constate que l'organisation du travail adoptée par le salarié ou que sa charge de travail aboutissent à des situations anormales.

L'employeur transmet une fois par an au CHSCT ou à défaut aux délégués du personnel dans le cadre des dispositions légales et réglementaires, le nombre d'alertes émises par les salariés ainsi que les mesures prises pour pallier ces difficultés.

3.2.7. Entretiens individuels

Au moins un entretien individuel annuel formalisé entre le responsable hiérarchique et le salarié titulaire d'une convention de forfait en jours sera organisé à l'initiative du responsable hiérarchique ou de l'employeur.

Cet entretien spécifique porte sur la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, la durée des temps de trajets, l'amplitude des journées de travail, l'état des jours non travaillés pris et non pris à la date de l'entretien et l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

3.2.8. Consultation des IRP

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, et dans le respect de la santé et de la sécurité des salariés, le comité d'entreprise est informé et consulté chaque année sur le recours aux conventions de forfait en jours dans l'entreprise, ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés. Ces informations sont également transmises au CHSCT et seront consolidées dans la base de données économiques et sociales unique.

(1) Point 3-2-2 étendu sous réserve de la conclusion d'un accord d'entreprise précisant les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des départs en cours de période, conformément au 4° du I de l'article L. 3121-64 du code du travail.

A ce titre, l'accord pourrait par exemple prévoir une règle de calcul permettant de déterminer le salaire journalier du salarié, ou encore les modalités de régularisation de la rémunération du salarié quittant l'entreprise en cours de période de référence alors qu'il n'a pas bénéficié de l'ensemble des jours de repos auxquels il pouvait prétendre ou, au contraire, qu'il a bénéficié de plus de jours que ceux auxquels il pouvait prétendre.

(Arrêté du 2 juillet 2018 - art. 1, modifié par arrêté du 24 juillet 2018)

(2) Point 3-2-3 étendu sous réserve du respect de l'article L. 3121-59 du code du travail en application duquel l'avenant formalisant le dépassement du forfait n'est valable que pour l'année en cours.

(Arrêté du 2 juillet 2018 - art. 1, modifié par arrêté du 24 juillet 2018)

4 Les salariés non cadres itinérants

Réduction et organisation du temps de travail

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 13 du 10-11-2005 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2006-5 étendu par arrêté du 29-5-2006 JORF 9-6-2006.

Le décompte de la durée annuelle du travail en heures est applicable aux non-cadres itinérants dont la durée du travail ne peut être prédéterminée ou lorsqu'ils bénéficient d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Ces fonctions impliquent des déplacements professionnels habituels. Elles relèvent des niveaux III, IV et V de la classification des emplois issue de l'accord national du 10 novembre 2005.

La durée du travail est contrôlée par l'employeur dans les mêmes conditions que celles fixées pour le personnel cadre bénéficiant du forfait annuel en heures (article 3.1 ci-dessus). Un avenant au contrat devra être signé.

La durée du travail est contrôlée par l'employeur dans les mêmes conditions que celles fixées pour le personnel cadre bénéficiant du forfait annuel en heures (art. 3-1 ci-dessus). Un avenant au contrat devra être signé.

Chapitre III : Les salariés à temps partiel.

En vigueur étendu

Sont considérés comme salariés à temps partiel, les salariés dont la durée de travail est inférieure à :

- la durée légale du travail ou, lorsque ces durées sont inférieures à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou aux autres durées du travail applicables dans l'établissement ;
- la durée mensuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail ou, si elles sont inférieures, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou des durées de travail applicables dans l'établissement.

L'employeur peut recourir, en fonction des besoins de l'entreprise, au travail à temps partiel.

Article 1er

En vigueur étendu

Garanties accordées aux salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet par la loi, les conventions et accords collectifs, ainsi que les usages. Les employeurs proposeront en priorité les postes à temps partiel nouvellement créés ou libérés aux salariés déjà en poste dans l'entreprise ou l'établissement.

Les salariés affectés à titre permanent à un emploi à temps partiel, souhaitant reprendre un emploi à temps complet, bénéficient d'une priorité pour l'attribution de tout emploi à temps plein créé ou se libérant dans les conditions de l'article L. 3123-8 du code du travail. (1)

L'employeur portera à la connaissance du personnel les postes libérés ou créés.

(1) Paragraphe étendu sous réserve que la référence à l'article L. 3123-8 soit entendue comme une référence aux articles L. 3123-3 et L. 3123-18 du code du travail dans leur rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. (Arrêté du 3 octobre 2017 - art. 1)

Article 2

En vigueur étendu

Égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation

Les salariés à temps partiel bénéficient dans les mêmes conditions que celles appliquées aux salariés à temps complet, des possibilités de promotion, de carrière et de formation.

Article 3

En vigueur étendu

Aménagement du temps de travail

3.1. Durée minimale

Le contrat à temps partiel doit respecter une durée minimale hebdomadaire de 24 heures ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée (104 heures).

Ce plancher horaire est impératif pour tout contrat à temps partiel conclu depuis le 1er juillet 2014.

Une durée inférieure peut s'appliquer :

- pour les salariés âgés de moins de 26 ans et poursuivant leurs études ;
- à la demande écrite et motivée d'un salarié souhaitant cumuler plusieurs emplois ou pour faire face à des contraintes personnelles ;
- dans le cas d'un remplacement d'un salarié absent partiellement (mi-temps thérapeutique, congé parental à temps partiel ...);
- pour les CDD de remplacement de collaborateurs à temps partiel travaillant moins de 21 heures par semaine.

Les entreprises de la branche s'engagent à :

- ce que les horaires de travail des salariés à temps partiel ne comportent qu'une période d'interruption au cours de la même journée, cette interruption étant limitée à 2 heures au maximum ;
- la répartition, la durée et les plages horaires des périodes travaillées sur la semaine devront permettre à un salarié souhaitant compléter son activité chez un autre employeur de s'organiser et devront être inscrites dans le contrat de travail ;
- les périodes de travail des salariés à temps partiel seront organisées sur 5 jours au maximum ;
- la durée minimale par jour travaillé sera de 4 heures. Toutefois, outre les dérogations prévues par le code du travail, la conclusion d'un contrat prévoyant une durée journalière moindre est possible sur la base d'horaires réguliers ou permettant le cumul de plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité au moins égale à 24 heures pour les salariés occupant exclusivement des emplois d'agent d'entretien.
- le délai de prévenance préalable à la modification des horaires devra être de 15 jours ouvrables.

Conformément à l'article L. 3123-24 du code du travail, le refus de modification de ces horaires hebdomadaires ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. (1)

Les périodes travaillées devront être organisées de façon à regrouper les horaires en journées ou demi-journées régulières ou complètes.

3.2. Interruption d'activité

Les horaires des salariés à temps partiel ne peuvent comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité. Celle-ci ne peut être supérieure à 2 heures.

3.3. Heures complémentaires

Dans le contrat de travail, l'employeur peut prévoir la possibilité de recourir à des heures complémentaires et en fixe le nombre maximum. Les heures complémentaires sont limitées à 1/3 de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat de travail.

Les salariés à temps partiel partagés entre plusieurs employeurs, lorsque l'employeur en a connaissance, peuvent refuser ces heures complémentaires.

Toutes les heures complémentaires, qui dépassent la durée inscrite au contrat de travail du salarié, sont au minimum majorées de 25 %.

Les heures complémentaires ne doivent pas avoir pour effet de porter les horaires de travail du salarié à une durée supérieure ou égale à la durée légale ou à la durée fixée conventionnellement dans l'entreprise lorsqu'elle est inférieure à la durée légale.

D'autre part, lorsque, pendant une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines ou sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2 du code du travail si elle est supérieure, l'horaire moyen réellement accompli par un salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé. (2)

L'horaire modifié est ainsi égal à l'horaire antérieurement fixé auquel est ajoutée la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement accompli.

Le refus du salarié d'effectuer des heures complémentaires au-delà des limites fixées par son contrat de travail ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

(1) Alinéa étendu sous réserve que la référence à l'article L. 3123-24 soit entendue comme une référence à l'article L. 3123-12 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

(Arrêté du 3 octobre 2017-art. 1)

(2) Alinéa étendu sous réserve que la référence à l'article L. 3122-2 soit entendue comme une référence à l'article L. 3121-44 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

(Arrêté du 3 octobre 2017 - art. 1)

Article 4

En vigueur étendu

Avenant temporaire de complément d'heures

Afin de tenir compte des variations d'activité dans l'entreprise ou de pallier les absences prévues ou non du personnel, il peut être demandé au salarié, avec son accord, d'augmenter temporairement sa durée du travail.

Un avenant au contrat de travail doit nécessairement être conclu avec le salarié. Celui-ci doit au minimum prévoir la durée et le motif pour lesquels il est conclu, ainsi que la rémunération du complément d'heure, le titre, la qualité de l'emploi occupé, ainsi que son niveau hiérarchique, la description des tâches principales, la date de prise d'effet de l'avenant, les modalités de retour à temps partiel et éventuellement la possibilité d'effectuer des heures complémentaires.

Les heures travaillées au titre de cet avenant temporaire feront l'objet d'une majoration de 15 %.

L'augmentation temporaire de la durée du travail du salarié devra être supérieure à 1/3 de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat de travail. Elle pourra atteindre la durée légale du travail ou, lorsque ces durées sont inférieures à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour l'entreprise.

Plusieurs avenants peuvent être conclus, dans la limite de 6 par an et par salarié. La durée totale des avenants de complément d'heure ne peut dépasser 12 semaines par an et par salarié. Des avenants supplémentaires demeurent envisageables dans l'hypothèse d'un remplacement d'un salarié absent. Dans ce cas, le salarié remplacé devra être nommé désigné dans l'avenant.

Les heures accomplies dans le cadre du complément d'heures ne sont pas soumises au régime juridique des heures complémentaires. La règle visée à l'article 3.3 alinéa 4 ne s'applique pas en cas d'avenant temporaire de complément d'heures.

Le refus du salarié de signer un avenant temporaire de complément d'heure ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Si des heures complémentaires sont accomplies par le salarié au-delà de la durée déterminée par l'avenant, elles doivent donner lieu à une majoration de salaire qui ne peut être inférieure à 25 %.

Dans le cadre d'un remplacement quel que soit le motif de l'absence (maladie, congés, etc.) sauf s'il s'agit d'une grève, peuvent bénéficier prioritairement des compléments d'heures les salariés à temps partiel relevant du même service ou de la même classification ou d'une classification proche du salarié remplacé, sans préjudice des dispositions de l'article 21 de la convention collective.

Dans le cadre d'une variation d'activité, peuvent bénéficier prioritairement des compléments d'heures les salariés à temps partiel relevant du service concerné.

Chapitre IV : Modulation annuelle du temps de travail.

Réduction et organisation du temps de travail

En vigueur étendu

Afin de tenir compte des variations d'activité inhérentes à certains services ou à certaines entreprises ou certains établissements de la branche, l'employeur et les délégués syndicaux de l'entreprise ou de l'établissement pourront mettre en place, par accord d'entreprise ou d'établissement, un dispositif de modulation du temps de travail permettant de mieux gérer ces variations d'activité. Les salariés soumis à la modulation du temps de travail sur l'année devront bénéficier d'une contrepartie dont la nature et les modalités seront inscrites dans l'accord d'entreprise ou d'établissement.

Chapitre V : Période annuelle de référence pour les congés payés.

Réduction et organisation du temps de travail

En vigueur étendu

Après consultation des représentants du personnel, la période annuelle de référence pour les congés payés pourra être fixée par l'employeur en référence à l'année civile, soit du 1er janvier au 31 décembre, notamment lorsque la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail s'effectuera par l'octroi de jours de repos RTT.

Chapitre VI : Priorité à l'embauche.

Réduction et organisation du temps de travail

En vigueur étendu

L'objectif initial de la réduction du temps de travail étant la création d'emplois, les partenaires sociaux souhaitent qu'une attention toute particulière soit portée aux travailleurs précaires, aux chômeurs de longue durée, aux jeunes et aux travailleurs handicapés.

Chapitre VII : Heures supplémentaires

Réduction et organisation du temps de travail

Article 1er

En vigueur étendu

Considérant que le volume d'heures supplémentaires effectuées par des salariés d'une entreprise au cours d'une période de 12 mois permet de mesurer la charge de travail effective des salariés qui implique l'embauche du personnel, et qu'il permet, en période économique difficile, de préserver l'emploi en permettant à l'entreprise d'assurer dans de bonnes conditions sa compétitivité et sa réactivité, le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu à l'article L. 212-6 du code du travail est fixé à 130 heures par an et par salarié.

Réduction et organisation du temps de travail

Article 2

En vigueur étendu

En application de l'article L. 212-5 III du code du travail, les heures supplémentaires accomplies et les majorations y afférentes pourront faire l'objet, en tout ou partie, d'un repos compensateur de remplacement équivalent.

Les repos compensateurs de l'article L. 212-5-1 du code du travail se cumulent avec le repos remplaçant tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes pour les heures qui y ouvrent droit.

Les heures supplémentaires et les majorations y afférentes dont le paiement aura été remplacé par un repos compensateur équivalent ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires applicables à l'entreprise.

Le repos compensateur équivalent doit être pris par journée ou demi-journée, au cours d'une période maximale de 6 mois à compter de son acquisition.

Réduction et organisation du temps de travail

Article 3

En vigueur étendu

Le 1er alinéa de l'article 27 de la convention collective est modifié comme suit :

Chapitre VIII : Salaires et primes d'ancienneté.

Réduction et organisation du temps de travail

En vigueur étendu

Les salaires réels ainsi que les primes d'ancienneté calculés sur la base mensuelle de 169 heures seront maintenus lorsque l'entreprise a réduit de façon effective la durée du travail à 151,67 heures, grâce notamment à l'instauration d'une indemnité différentielle compensatrice dont le paiement est limité à 2 ans. L'indemnité différentielle sera réintégrée dans le salaire de base en 2 fois maximum.

Lorsque la réduction du travail se traduit par l'octroi de jours de repos, la rémunération est lissée ; la prise des jours de repos ne saurait entraîner de baisse de rémunération.

Fait à Paris, le 30 mars 2004.

Avenant du 1er juillet 2004 relatif à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Signataires	
Organisations patronales	La fédération de l'horlogerie,
Organisations de salariés	La fédération CSFV-CFTC ; La fédération des services CFDT ; La FNECS CGC,

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

En vigueur étendu

Dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle mise en place par l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003, reprise par l'accord consolidé national interprofessionnel du 5 décembre 2003, et de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, les partenaires sociaux, soucieux de suivre les évolutions de la branche en termes de métiers, de classifications et de formations, ont défini, dans le présent accord, les moyens nécessaires à l'accomplissement de cette mission, reconnue comme essentielle pour accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels.

Désignation de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Article 1er

En vigueur étendu

Confirmant leur adhésion à l'accord du 17 novembre 1993 ' portant création du Fonds d'assurance formation des entreprises relevant du secteur du commerce ', et donc l'adhésion des acteurs de la branche à l'association FORCO, les partenaires sociaux confient à l'observatoire du FORCO les missions dévolues à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications du commerce de gros de l'horlogerie.

Le FORCO, notamment par son champ d'application national et les moyens humains et techniques dont il dispose, est à même de remplir ces missions.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du 5° de l'article R. 964-16-1 du code du travail (arrêté du 16 décembre 2004, art. 1er).

Relations CPNEFP ' Commerce de gros de l'horlogerie ' - Observatoire

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Article 2

En vigueur étendu

2.1. Les missions

La CPNEFP confie à l'observatoire du FORCO la mise en oeuvre des statistiques de la branche.

L'observatoire du FORCO remettra à la CPNEFP, au moins une fois par an, un état quantitatif de l'évolution des emplois, des métiers et des formations.

2.2. Les études quantitatives et qualitatives de la branche sur les emplois, les métiers et les formations

La CPNEFP du commerce de gros de l'horlogerie confie à l'observatoire de l'organisme paritaire collecteur agréé FORCO ou à tout autre prestataire extérieur à compétence nationale, régionale ou territoriale, professionnelle ou interprofessionnelle, des études, quantitatives et qualitatives, sur les emplois, les qualifications et les formations du commerce de gros de l'horlogerie, ainsi que toute autre mission répondant à la volonté des partenaires sociaux d'appréhender toutes les évolutions des métiers, des qualifications et des formations dans la branche, et de définir les priorités de formation professionnelle.

La CPNEFP établira à cet effet un cahier des charges ainsi qu'une liste des prestataires potentiels. La CPNEFP recherchera les moyens de financement au vu des propositions reçues.

Le choix final du prestataire sera effectué par la CPNEFP, à l'issue d'une sélection écrite et orale.

Les travaux du prestataire seront suivis par un comité de pilotage ad hoc représentant les membres de la CPNEFP auquel pourra être associé un représentant de l'observatoire du FORCO. Les résultats finaux seront présentés par l'opérateur à la CPNEFP.

L'observatoire du FORCO recevra un exemplaire de toutes les études qualitatives et/ou quantitatives portant sur les emplois, les qualifications et les formations dans le commerce de gros de l'horlogerie.

Fait à Paris, le 1er juillet 2004.

Accord du 1er septembre 2004 relatif à la valorisation de l'expérience, à la gestion des carrières et à la mise à la retraite à partir de 60 ans

Signataires	
Organisations patronales	Fédération de l'horlogerie.
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT.

Objet de l'accord

Valorisation de l'expérience, gestion des carrières et mise à la retraite à partir de 60 ans

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu en application de l'article L. 122-14-13 du code du travail et tend à mieux assurer la gestion de la carrière des salariés les plus âgés en vue de permettre à certains d'entre eux de partir en retraite avant l'âge de 65 ans.

La loi n° 2003-775 du 21 août 2003 prévoit désormais que la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur ne peut, en principe, intervenir avant l'âge de 65 ans. Elle prévoit la possibilité, par un accord étendu conclu avant le 1er janvier 2008 et fixant des contreparties en termes d'emploi ou de formation professionnelle, de fixer un âge inférieur à 65 ans dès lors que les salariés peuvent prétendre à la liquidation de leur pension vieillesse à taux plein.

Le commerce de gros de l'horlogerie est confronté à une triple problématique :

- d'une part, un besoin important d'assurer le transfert dans d'excellentes conditions des compétences et du savoir-faire dans les métiers techniques de l'horlogerie ;

- d'autre part, d'essayer de maintenir, sur certains postes, une pyramide des âges cohérente tout en préparant, dans de bonnes conditions, le départ en retraite des salariés les plus âgés ;

- enfin, gérer le mieux possible la carrière des seniors en valorisant leur expérience.

D'une manière générale, et pour l'ensemble du déroulement de la vie professionnelle, les parties signataires réaffirment que l'âge des salariés ne peut en aucune manière constituer un facteur de discrimination.

Concernant le développement professionnel des salariés âgés de 45 ans et plus, les partenaires sociaux ont engagé des négociations dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle issue de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003, de l'accord national interprofessionnel consolidé du 5 décembre 2003 et de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

Cet accord régit en revanche les conditions d'une mise à la retraite par l'employeur des salariés âgés de 60 ans minimum et pouvant liquider leur pension vieillesse à taux plein sans abattement.

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés et des entreprises définies à l'article 1er de la convention collective de l'horlogerie.

Durée de l'accord

Valorisation de l'expérience, gestion des carrières et mise à la retraite à partir de 60 ans

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de la date de son entrée en vigueur. Il est placé en annexe des dispositions générales de la convention collective de l'horlogerie.

Toute organisation syndicale représentative au plan national au sens de l'article L. 132-2 du code du travail qui n'est pas partie au présent accord, peut adhérer à cet accord selon les dispositions prévues à l'article L. 132-9 du code du travail.

Conformément à l'article L. 132-8 du code du travail, le présent accord pourra être dénoncé isolément à toute époque avec un préavis de 3 mois.

Dépôt

Valorisation de l'expérience, gestion des carrières et mise à la retraite à partir de 60 ans

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord national, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

Entrée en vigueur

Valorisation de l'expérience, gestion des carrières et mise à la retraite à partir de 60 ans

Article 4

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter du 1er jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel. La fédération de l'horlogerie accomplira les formalités nécessaires.

Salariés ayant commencé à travailler jeunes

Valorisation de l'expérience, gestion des carrières et mise à la retraite à partir de 60 ans

Article 5

En vigueur étendu

Les salariés qui ont commencé très jeunes (14, 15 ou 16 ans) et qui ont effectué une longue carrière pourront faire liquider leur retraite avant l'âge de 60 ans. Cette mesure s'applique aux salariés qui remplissent les conditions réglementaires pour liquider leurs droits à la retraite à taux plein de la sécurité sociale et des retraites complémentaires ARRCO et AGIRC sans abattement (seules les retraites complémentaires calculées sur les tranches A et B ne subissent pas d'abattement en cas de départ en retraite avant l'âge de 65 ans).

Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur avant 65 ans

Valorisation de l'expérience, gestion des carrières et mise à la retraite à partir de 60 ans

Article 6

En vigueur étendu

L'âge normal de la retraite prévu par les différents régimes complémentaires étant 65 ans, le départ volontaire de l'intéressé âgé de 65 ans ou plus ne constitue pas une démission. De même, le départ en retraite à l'initiative de l'employeur du salarié âgé de 65 ans ou plus ne constitue pas un licenciement.

La mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, d'un salarié âgé d'au moins 60 ans qui peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale et qui peut faire liquider sans abattement les retraites complémentaires auxquelles l'employeur cotise avec lui, ne constitue pas un licenciement mais une cause autonome de rupture, dès lors qu'elle s'accompagne d'une contrepartie en terme d'emploi.

La mise en oeuvre d'une mise à la retraite par l'employeur d'un salarié âgé d'au moins 60 ans et pouvant faire valoir ses droits à la retraite sans abattement, est conditionnée à la non-opposition du salarié concerné dans le délai de 2 mois à compter de la date de réception de la lettre recommandée avec accusé de réception signifiant la décision de l'employeur. La lettre de l'employeur précisera cette faculté d'opposition et son délai d'exercice.

L'opposition du salarié dans le délai précité sera adressée à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception. L'opposition n'a pas à être motivée. Elle ne peut constituer un motif de licenciement.

Dans tous les cas d'une mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, le préavis tel que défini par les dispositions de la convention collective doit être respecté par les 2 parties, sauf en cas de faute grave en cours de préavis.

6.2. Contrepartie " Emploi "

La contrepartie " Emploi " pourra prendre l'une des formes suivantes :

- soit la conclusion par l'employeur d'un contrat d'apprentissage à raison d'un contrat pour une mise à la retraite ;

- soit la conclusion par l'employeur d'un contrat de qualification ou de professionnalisation à raison d'un contrat pour une mise à la retraite ;

- soit la conclusion par l'employeur de toute autre embauche compensatrice ;

- soit par augmentation des horaires hebdomadaires de base des personnels à temps partiels employés dans l'entreprise, quel que soit l'établissement concerné ;

- soit par évitement d'un licenciement pour motif économique visé à l'article L. 321-1 du code du travail, quel que soit l'établissement concerné.

Les contrats visés aux 4 premiers tirets ci-dessus doivent être conclus dans un délai de 1 an maximum avant la notification de la mise à la retraite ou au plus tard 1 an après le terme du préavis tel que calculé en application de l'article 42 pour le personnel non cadre et de l'article 7 de l'avenant " Cadres " pour le personnel cadre.

La mention du contrat d'apprentissage ou du contrat de qualification ou de professionnalisation, ou du contrat à durée indéterminée, sur le registre unique du personnel ou sur le document qui en tient lieu, doit comporter le nom du salarié dont la mise à la retraite a justifié la conclusion dudit contrat. De même, la

mention du départ du salarié mis à la retraite, sur le registre unique du personnel ou sur le document qui en tient lieu, doit comporter le nom du salarié avec lequel il a été conclu un contrat d'apprentissage, de qualification ou de professionnalisation, ou un contrat à durée indéterminée, ou les noms des salariés à temps partiel qui ont pu ainsi bénéficier d'une augmentation de la durée du travail prévue initialement dans leur contrat, ou le nom du salarié dont le licenciement économique visé à l'article L. 321-1 du code du travail a pu être évité.

6.3. Développement de la politique " Formation professionnelle " de l'entreprise

Dans le cadre de sa politique " Ressources humaines " et formation professionnelle, l'entreprise qui met à la retraite des salariés avant l'âge de 65 ans incitera ses salariés expérimentés âgés de 45 ans minimum à adapter ou à développer leurs compétences et leur assurer les formations nécessaires. A cette fin et dans l'esprit de l'accord interprofessionnel du 20 septembre 2003 et de l'accord consolidé du 5 décembre 2003, l'employeur prendra les dispositions de nature à :

- développer les entretiens professionnels visant à déterminer les compétences à acquérir ;
- former le personnel d'encadrement à l'accompagnement et au tutorat, ainsi que, dans la mesure du possible, former le personnel âgé d'au moins 45 ans aux fonctions d'accompagnement et de tutorat ;
- faire en sorte que l'investissement pédagogique en formation consacré aux salariés de 45 ans et plus soit, en moyenne, comparable à celui consacré à l'ensemble des salariés de l'entreprise dans les 12 mois suivant la mise à la retraite des salariés de moins de 65 ans.

6.4. Indemnité de mise à la retraite

Les salariés mis à la retraite dans les conditions précitées ont droit au versement d'une indemnité de mise à la retraite qui sera calculée dans les conditions suivantes :

a) Ouvriers, employés et techniciens-agents de maîtrise :

- 1 à 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 1 mois ;
- 6 à 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 2 mois ;
- plus de 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 3 mois.

Elle ne pourra être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

b) Cadres :

L'indemnité de mise à la retraite sera :

- de 3 mois pour une ancienneté de moins de 10 ans ;
- de 4 mois pour une ancienneté de 10 ans et plus.

Elle ne pourra être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

Dans tous les cas, la rémunération à prendre en compte est le 1/12 de la rémunération versée les 12 derniers mois précédant la mise à la retraite par l'employeur, ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, 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 que pro rata temporis.

La rémunération prise en considération devra inclure tous les éléments de salaire dus en vertu du contrat ou d'un usage appliqué dans l'entreprise.

Il appartient à l'employeur ou à son représentant d'informer par écrit contre décharge le salarié sur le régime fiscal et social des indemnités versées. L'employeur ou son représentant se tient à la disposition du salarié pour toute information sur le montant de l'indemnité.

Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur à partir de 65 ans

Valorisation de l'expérience, gestion des carrières et mise à la retraite à partir de 60 ans

Article 7

En vigueur étendu

L'âge normal de la retraite prévu par les différents régimes complémentaires étant de 65 ans, la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur du salarié âgé de 65 ans ou plus ne constitue pas un licenciement.

L'indemnité de mise à la retraite sera calculée dans les conditions prévues à l'article 6 du présent accord et ne pourra être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

Aménagements particuliers de la mise à la retraite en cas de transfert des compétences techniques pour les techniciens-agents de maîtrise et les cadres

Valorisation de l'expérience, gestion des carrières et mise à la retraite à partir de 60 ans

Article 8

En vigueur étendu

Lorsque le transfert des compétences, du savoir-faire à un autre salarié exige une certaine durée pour être réalisé dans de bonnes conditions, les partenaires sociaux ont défini les aménagements suivants.

Sur proposition de l'employeur et en accord avec le salarié mis à la retraite à l'initiative de l'employeur, le préavis sera porté à 6 mois pour les techniciens-agents de maîtrise et cadres.

Le salarié mis à la retraite à l'initiative de l'employeur pourra être nommé tuteur. Il pourra être consulté par l'employeur pour la mise en oeuvre d'actions de formation visant à assurer le transfert de ses compétences.

En contrepartie, l'indemnité de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur sera majorée de 15 %.

Le refus du salarié ne saurait constituer un motif de licenciement ou une faute.

Fait à Paris, le 1er septembre 2004.

Annexe VI à l'avenant n° 3 ' Cadres ' relatif à la retraite Annexe VI du 1 septembre 2004

Signataires	
Organisations patronales	Fédération de l'horlogerie.
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT.

Annexe VI à l'avenant n° 3 ' Cadres ' relatif à la retraite

En vigueur étendu

Les dispositions de l'avenant ' Cadres ' de la convention collective de l'horlogerie sont modifiées comme suit :

(voir les articles 9 et 9 bis de l'avenant 'Cadres').

Fait à Paris, le 1er septembre 2004.

Avenant n° 11 du 1 septembre 2004 relatif à la retraite

Signataires	
Organisations patronales	Fédération de l'horlogerie.
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT.

Retraite

En vigueur étendu

Les dispositions de la convention collective de l'horlogerie sont modifiées comme suit :

(voir les articles 44 et 44 bis de la convention collective).

Fait à Paris, le 1er septembre 2004

Avenant n° 12 du 6 octobre 2004 relatif au temps de travail (durée du travail et heures supplémentaires)

Signataires	
Organisations patronales	Fédération de l'horlogerie.
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT ; FNECS-CGC ; Fédération CSFV-CFTC.

Temps de travail (durée du travail et heures supplémentaires)

En vigueur étendu

Conformément à l'accord national du 30 mars 2004 relatif à la réduction et à l'organisation du temps de travail, les partenaires sociaux modifient comme suit les dispositions suivantes de la convention collective de l'horlogerie :

(voir l'article 48 de la convention collective)

Fait à Paris, le 6 octobre 2004.

Accord du 6 octobre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

Signataires	
Organisations patronales	Fédération de l'horlogerie.
Organisations de salariés	Fédération CSFV-CFTC ; Fédération des services CFDT ; FNECS-CGC.

Préambule

Formation professionnelle tout au long de la vie

En vigueur étendu

La profession reconnaît l'absolue nécessité de former ses salariés. La formation professionnelle permet :

- aux salariés de maintenir leur employabilité, de développer leurs compétences, leurs aptitudes professionnelles, leurs savoir-faire et leurs savoir-être ;
- aux entreprises de maintenir et de développer leur compétitivité et l'emploi, de fidéliser les salariés grâce à une politique de gestion des relations humaines dynamique et valorisante, et de s'assurer du transfert des compétences.

De même, afin de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes de moins de 26 ans et la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi, les partenaires sociaux ont décidé la mise en place du contrat de professionnalisation s'appuyant sur une personnalisation des parcours de formation, une alternance entre périodes de formation, dans ou en dehors de l'entreprise, et exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualifications recherchées, une certification des connaissances, des compétences et aptitudes professionnelles acquises.

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la CPNEFP ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective de l'horlogerie.

La formation professionnelle est un enjeu et une priorité commune. Elle est source d'enrichissement personnel et collectif.

La mise en oeuvre de la formation tout au long de la vie professionnelle des salariés implique un véritable dialogue entre les salariés et l'employeur que les partenaires sociaux s'engagent à promouvoir et à développer. C'est ce qu'il résulte de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003, consolidé par l'accord du 5 décembre 2003, et de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, mis en oeuvre, au sein de la convention collective de l'horlogerie, par le présent accord.

Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés et des entreprises définies à l'article 1er de la convention collective de l'horlogerie, ainsi qu'aux voyageurs représentants de commerce et placiers (VRP) à défaut de dispositions particulières conclues dans le cadre des accords nationaux professionnels qui leur sont applicables.

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de la date de son entrée en vigueur. Il est placé en annexe des dispositions générales de la convention collective de l'horlogerie.

Toute organisation syndicale représentative au plan national au sens de l'article L. 132-2 du code du travail qui n'est pas partie au présent accord peut adhérer à cet accord, selon les dispositions prévues à l'article L. 132-9 du code du travail.

Conformément à l'article L. 132-8 du code du travail, le présent accord pourra être dénoncé isolément à toute époque avec un préavis de 3 mois.

Dépôt

Le présent accord national, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le lendemain du dépôt de l'accord à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. La fédération de l'horlogerie accomplira les formalités nécessaires tant pour le dépôt que pour l'extension.

Chapitre Ier : Les objectifs et priorités de la formation

Formation professionnelle tout au long de la vie

En vigueur étendu

Afin de contribuer plus efficacement au maintien et au développement de l'emploi, d'accompagner en tant que de besoin les conversions ou le développement d'activités accessoires ou connexes rendues nécessaires par l'évolution du marché, de la concurrence, des technologies et de l'organisation du travail, de favoriser l'employabilité et la mobilité des salariés, les partenaires sociaux considèrent qu'il est primordial pour la profession de promouvoir la formation, tant au niveau du plan de formation défini par le chef d'entreprise, que des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation qui relève de l'initiative du salarié, et répondant aux objectifs suivants :

- acquisition, entretien et perfectionnement d'une qualification, des compétences ou des connaissances ;
- élargissement du champ professionnel d'activité du salarié ;

- adaptation aux évolutions de l'emploi, aux mutations de l'activité, à l'évolution des technologies, des méthodes de vente, d'organisation du travail ;
- développement de la promotion.

Dans cette perspective, ils jugent essentielles et prioritaires les formations suivantes :

Formations techniques :

- horlogerie ;
- électronique ;
- gravure ;
- sertissage ;
- polissage ;
- et autres formations techniques du secteur bijouterie-joaillerie (dont dessins à main levée, dessin technique et croquis, maquette cire, fonte à cire perdue, résines élastomères) ;
- gemmologie ;
- logistique.

Formations liées à l'informatique :

- logiciels de communication, dont par exemple Photoshop, Illustrator et Xpress ;
- logiciels de création, dont par exemple CAO, PAO ;
- logiciels de gestion ;
- logiciels de présentation des produits de l'entreprise.

Formations tertiaires :

- langues étrangères ;
- formalités douanières pour l'import et l'export ;
- juridique ;
- management ;
- merchandising ;
- reprise de l'entreprise par le salarié.

Formations commerciales :

- techniques de vente, connaissance du produit ;
- accueil et conseil du client ;
- télévente, vente sur Internet.

La définition de ces formations prioritaires fait l'objet d'un examen régulier par la CPNEFP de la branche, qui peut formuler à cette occasion toute proposition susceptible de la compléter ou de l'actualiser, notamment en fonction des études et travaux d'observation conduits par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications créé dans la branche et par accord du 1er juillet 2004.

Chapitre II : La formation professionnelle tout au long de la vie

Section 1 : La formation professionnelle des salariés de l'entreprise

Formation professionnelle tout au long de la vie

Article 1er

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 933-4 du code du travail, qui limite les dépenses imputables sur la participation au développement de la formation professionnelle continue au montant de l'allocation de formation et aux frais de formation correspondant aux droits ouverts (arrêté du 28 juin 2005, art. 1er).

Formation professionnelle tout au long de la vie

Article 2

En vigueur étendu

2.1. L'incitation à la construction d'un programme pluriannuel de formation

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à élaborer chaque année un programme annuel, voire pluriannuel, de formation qui tient compte des objectifs et priorités du présent accord, avec ajustement si nécessaire chaque année. Une consultation du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel s'ils existent, est organisée dans le trimestre précédant l'expiration du programme concerné. Les instances représentatives du personnel doivent être informées de la réalisation de ce plan.

2.2. Les différentes actions de formation

2.2.1. Les actions d'adaptation.

Les actions d'adaptation au poste de travail sont mises en oeuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal.

2.2.2. Les actions liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi.

Les actions liées à l'évolution des emplois et celles qui participent au maintien dans l'emploi sont mises en oeuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal.

2.2.3. Les actions de développement des compétences.

Les actions participant à l'évolution de la qualification des salariés et donnant lieu à une reconnaissance par l'entreprise, sont mises en oeuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal.

Elles peuvent toutefois se dérouler en dehors du temps de travail, en application d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié, qui peut être dénoncé dans les 8 jours suivant sa signature, dans la limite de 80 heures par année civile et par salarié, ou pour les salariés au forfait jour ou en heures sur l'année, dans la limite de 5 % de leur forfait.

L'accord donné par le salarié emporte son engagement à participer avec assiduité aux actions de formation considérées. Le refus du salarié ou la dénonciation dans les 8 jours de l'accord formalisé entre le salarié et l'employeur de participer à des actions de formation réalisées dans ces conditions ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation qui correspond à 50 % de sa rémunération nette de référence définie par voie réglementaire et n'est pas soumise aux cotisations légales et conventionnelles dues par l'employeur et le salarié au titre des rémunérations. Le montant de l'allocation de formation versée au salarié est imputable sur la participation au développement de la

formation professionnelle continue dans l'entreprise.

L'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Au cours d'une même année civile et pour un même salarié, la somme des heures de formation qui :

- en application des dispositions figurant au premier paragraphe du point 2.2.3. ci-dessus n'affecte pas le contingent d'heures supplémentaires ou le quota d'heures complémentaires et ne donne pas lieu à repos compensateur ;

- et des dispositions du deuxième paragraphe du point 2.2.3. ci-dessus,

est effectuée en dehors du temps de travail, ne peut être supérieure à 80 heures, ou pour les salariés au forfait, à 5 % de leur forfait (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 932-1 du code du travail, qui distinguent les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou celles qui participent au maintien de l'emploi de celles ayant pour objet le développement des compétences (arrêté du 28 juin 2005, art. 1er).

Formation professionnelle tout au long de la vie

Article 3

En vigueur étendu

Sans préjudice de l'application des autres dispositions prévues dans le présent accord et dans les accords d'entreprise ou d'établissement dont ils bénéficient, les partenaires sociaux décident la mise en place d'une période de professionnalisation dont l'objet est de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés sous contrat de travail à durée indéterminée.

3.1. Salariés prioritaires

La période de professionnalisation est ouverte :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations, conformément aux priorités qui pourront être définies par accord de branche ;

- aux salariés qui, après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de leur 45^e anniversaire, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté de 1 an minimum dans l'entreprise qui les emploie, souhaitent par cette professionnalisation consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle ;

- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;

- aux femmes qui reprennent une activité professionnelle après un congé maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;

- aux travailleurs handicapés dans les conditions prévues à l'article 11.1 de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 et de l'accord consolidé du 5 décembre 2003.

Cette période de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire :

- d'acquérir un diplôme délivré par l'éducation nationale ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle figurant sur la liste établie par la CPNEFP ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche ;

- ou de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNEFP de la branche.

Tout salarié des publics prioritaires définis ci-dessus peut, avec l'accord de son employeur, bénéficier d'une période de professionnalisation.

3.2. Mise en oeuvre de la période de professionnalisation

3.2.1. Les principes de la mise en oeuvre.

Cette période de professionnalisation est mise en oeuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;

- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en liaison avec la ou les qualifications recherchées ;

- une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles recherchées.

La période de professionnalisation peut donner lieu, en préalable à sa mise en oeuvre, à une action de valorisation des acquis de l'expérience réalisée pendant le temps de travail. Cette possibilité est mise en oeuvre d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

3.2.2. Diplômes, titres à finalité professionnelle, qualifications professionnelles ou objectifs de professionnalisation.

La période de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire :

- d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle figurant sur la liste établie par la CPNE ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective de l'horlogerie ;

- ou de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNE du commerce de gros de l'horlogerie.

3.2.3. Forfait horaire de prise en charge.

Les partenaires sociaux décident que la prise en charge se fera sur la base d'un forfait horaire de 9,15 Euros pour toutes actions effectuées au titre de la période de professionnalisation.

Un bilan sera réalisé à l'issue de la première année de fonctionnement de la période de professionnalisation. En fonction des résultats de ce bilan, les signataires ajusteront, si nécessaire, le forfait horaire. Par la suite, ces forfaits seront révisés annuellement en cas de besoin.

3.2.4. Autres conditions de mise en oeuvre.

Le bénéfice de la période de professionnalisation est subordonné :

- à la prise en compte, par l'entreprise ou l'établissement, de conditions relatives au nombre de salariés simultanément absents pour cause de formation afin que le pourcentage de ces salariés ne dépasse pas, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement. Dans l'entreprise ou l'établissement de moins de 50 salariés, le bénéfice de la période de professionnalisation peut être différé, à l'initiative du chef d'entreprise ou du responsable d'établissement lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée, au titre de la professionnalisation, d'au moins 2 salariés. Ces modalités ne sont pas applicables en cas de reclassement dans l'entreprise d'un salarié déclaré inapte à son emploi.

La demande de période de professionnalisation ainsi différée à la demande du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement ne peut l'être plus de 2 fois consécutives. Le salarié concerné serait prioritaire l'année suivante.

- à la décision financière de l'OPCA concerné de refuser ou d'accepter, en tout ou partie, la demande de financement des actions d'accompagnement et de formation liées à cette période de professionnalisation, demande présentée par l'entreprise conformément au protocole élaboré par l'OPCA concerné. Ces dispositions ne sont pas applicables au salarié déclaré inapte à son emploi avec reclassement au sein de l'entreprise.

3.2.5. Déroulement des heures de formation.

Ces heures de formation peuvent aussi se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative du salarié en application du DIF. Elles peuvent également se dérouler à l'initiative de l'employeur, dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, après accord formalisé par écrit du salarié, pendant le temps de travail au titre des actions de formation liées à l'évolution des emplois, et pendant ou en partie en dehors du temps de travail au titre des actions de développement des compétences dans les conditions prévues à l'article 2.2.3 de l'article 2, section 1 du chapitre II du présent accord. Dans ces 2 cas, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, si l'intéressé suit avec assiduité la

formation et satisfait aux évaluations prévues.

Par accord formalisé par écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation, peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du DIF, dans la limite de 80 heures sur un même exercice civil (1er janvier - 31 décembre). Dans ce cas, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié pendant sa période de professionnalisation.

3.3. Incidences sur la rémunération

Les heures passées par le salarié au suivi d'actions de formation liées à la période de professionnalisation, mises en oeuvre pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation qui correspond à 50 % de sa rémunération nette de référence définie par voie réglementaire, et n'est pas soumise aux cotisations légales et conventionnelles dues par l'employeur et le salarié au titre des rémunérations. Le montant de l'allocation de formation versée au salarié est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise.

Section 2 : Contrat de professionnalisation pour les jeunes et les demandeurs d'emploi

Formation professionnelle tout au long de la vie

Article 1er

En vigueur étendu

Peuvent bénéficier d'un contrat de professionnalisation :

- les jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle ;
- les jeunes de moins de 26 ans qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers souhaités ;
- aux demandeurs d'emploi de plus de 26 ans, dès leur inscription à l'ANPE, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

Formation professionnelle tout au long de la vie

Article 2

En vigueur étendu

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la CPNEFP ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective.

Ce contrat est mis en oeuvre selon les principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualifications recherchées ;
- une certification des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles acquises ;
- la réinsertion professionnelle.

Le contrat de professionnalisation est à durée déterminée ou à durée indéterminée.

Lorsque le contrat est à durée déterminée, il est conclu, dans le cadre des dispositions de l'article L. 122-2 ou L. 124-21 du code du travail, pour une durée de 6 à 12 mois.

Lorsque le contrat est à durée indéterminée, la durée de la période de professionnalisation durant laquelle sont mises en oeuvre les actions de professionnalisation visées ci-après, est comprise entre 6 et 12 mois.

Ces durées peuvent être portées jusqu'à 24 mois :

- pour les jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle reconnue, ou n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- ainsi que pour les actions visant les certifications ou formations préparant un diplôme de l'éducation nationale ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle figurant sur la liste établie par la CPNEFP ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective.

L'employeur s'engage, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de la période de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, à fournir au titulaire du contrat une activité professionnelle en relation avec l'objectif de professionnalisation et à lui assurer une formation qui lui permette d'accéder à une qualification professionnelle.

Le titulaire du contrat s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

Tout contrat de professionnalisation peut donner lieu, dès sa conclusion, à une évaluation du salarié qui a pour objectif de définir les actions d'accompagnement et de formation adaptées au profil du bénéficiaire du contrat.

L'employeur détermine avec le titulaire, au cours d'un entretien auquel participe le tuteur et en liaison avec l'organisme de formation, les objectifs, le programme ainsi que les conditions d'évaluation et de validation de la formation.

Dans un délai de 2 mois à compter de la date de signature du contrat, l'employeur examine avec le titulaire du contrat et le tuteur l'adéquation entre le programme de formation et les acquis professionnels du salarié mis en oeuvre en situation professionnelle. En cas d'inadéquation, l'employeur et le titulaire du contrat peuvent conclure un avenant au contrat initial modifiant la durée de la formation ; cette modification ne prend toutefois effet qu'après accord de prise en charge décidé par l'OPCA de la branche qui participe au financement des actions d'évaluation, d'individualisation, d'accompagnement et de formation liées au contrat.

Formation professionnelle tout au long de la vie

Article 3

En vigueur étendu

La durée de formation dépend de la qualité du bénéficiaire du contrat de professionnalisation ainsi que de la possession ou non d'une qualification professionnelle en relation directe ou indirecte avec l'emploi disponible au sein de l'entreprise.

Tout contrat de professionnalisation peut donner lieu, à sa conclusion, à une évaluation des compétences du salarié, dans l'objectif de définir les actions d'accompagnement et de formation adaptées à son profil.

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation, ont une durée au minimum égale à 15 % de la durée du contrat ou de la période de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Cette durée pourra être étendue pour les actions visant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, dans le respect des durées de formation définies par les pouvoirs publics, un CQP et toute action définie par la CPNEFP. Dans les cas où cette durée devra être portée au-delà de 25 % de la durée du contrat, il est rappelé que la prise en charge des contrats se fera sous réserve des financements nécessaires au FORCO.

Formation professionnelle tout au long de la vie

Article 4

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux décident que la prise en charge se fera sur la base d'un forfait horaire de 9,15 Euros pour toutes actions effectuées au titre du contrat de professionnalisation.

Un bilan sera réalisé à l'issue de la première année de fonctionnement du contrat de professionnalisation. En fonction des résultats de ce bilan, les signataires ajusteront, si nécessaire, le forfait horaire. Par la suite, ces forfaits seront révisés annuellement en cas de besoin.

Les partenaires sociaux décident que l'OPCA dénommé FORCO assurera la gestion et le financement de ces contrats en application des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur à la date de signature des contrats.

Formation professionnelle tout au long de la vie

Article 5

En vigueur étendu

5.1. Les titulaires du contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans

5.1.1. Jeunes de moins de 26 ans non titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Les titulaires du contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de la période de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération minimale établie sur une base annuelle qui ne peut être inférieure à :

- 70 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans ;
- 85 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus.

5.1.2. Jeunes de moins de 26 ans titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Les rémunérations citées ci-dessus ne peuvent être inférieures au SMIC dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Les montants de rémunération mentionnés ci-dessus sont calculés à compter du 1er jour du mois suivant le jour où le titulaire du contrat à durée déterminée ou de la période de professionnalisation pour le contrat à durée indéterminée atteint l'âge indiqué.

5.2. Les titulaires du contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans

Pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de la période de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, les titulaires du contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent, sous réserve de la rémunération plancher que représente le SMIC, un salaire minimum particulier applicable au contrat de professionnalisation pour les personnes âgées d'au moins 26 ans, salaire qui ne peut être inférieur à 85 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions de la convention collective de l'horlogerie.

Tableau récapitulatif des rémunérations à verser

JEUNES DE MOINS DE 26 ANS

Sans qualification au moins égale à un bac pro ou à un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau

Rémunération ne pouvant être inférieure à :

- 70 % du SMIC pour les bénéficiaires de moins de 21 ans ;
- 85 % du SMIC pour les bénéficiaires de 21 ans et plus.

Avec qualification au moins égale à un bac pro ou à un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Rémunération au moins égale au SMIC.

JEUNES DE 26 ANS ET PLUS

Quel que soit leur niveau de qualification

Rémunération au moins égale à 85 % du salaire minimum conventionnel sans pouvant être inférieure au SMIC.

Formation professionnelle tout au long de la vie

Article 6

En vigueur étendu

A l'issue du contrat ou de la période de professionnalisation, l'employeur, en liaison avec l'organisme signataire de la convention, s'assure de la présentation du titulaire du contrat aux épreuves prévues.

Le titulaire du contrat est tenu de se présenter aux épreuves d'évaluation et de validation de la qualification visée.

Les parties signataires recommandent que soient mis en oeuvre les moyens propres à favoriser l'embauche, dans les entreprises de la branche professionnelle ou du bassin d'emploi concerné, des titulaires d'un contrat de professionnalisation, lorsque la relation contractuelle ne se poursuit pas à l'issue du contrat de travail à durée déterminée.

Section 3 : Développement du tutorat

Formation professionnelle tout au long de la vie

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux reconnaissent la nécessité de développer la fonction tutorale tant pour l'accueil des jeunes dans l'entreprise au titre de l'insertion professionnelle que du transfert des compétences, surtout techniques.

Le tuteur est désigné par l'employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de qualification qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Il sera également tenu compte des qualités pédagogiques des salariés volontaires à la fonction tutorale (1).

L'exercice de la fonction tutorale ne doit pas être source de surcharge de travail ni entraîner une baisse de la rémunération - notamment sur ses éléments variables ou primes.

La fonction tutorale a pour objet :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en oeuvre de son projet professionnel ;
- d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation ;
- de contribuer à l'acquisition des connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation.

Pour favoriser l'exercice de cette fonction tutorale, le salarié doit avoir préalablement bénéficié d'une formation spécifique. La CPNEFP de la branche engagera une réflexion en la matière afin de proposer un module de formation adéquate.

Un tuteur ne peut accompagner plus de 2 personnes, que celles-ci soit en apprentissage ou en période de professionnalisation.

Les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale peuvent être pris en charge par le FORCO (2).

Les partenaires sociaux se reconnaissent également le droit de rechercher d'autres financements pour le développement de la fonction tutorale.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article D. 981-8 du code du travail (arrêté du 28 juin 2005, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 981-9 et du premier alinéa de l'article D. 981-10 du code du travail (arrêté du 28 juin 2005, art. 1er).

Section 4 : Le passeport formation du salarié **Formation professionnelle tout au long de la vie**

En vigueur étendu

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, les partenaires sociaux recommandent à chaque salarié d'établir, à son initiative, son ' passeport formation ' qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Ce ' passeport formation ' recense notamment :

- les diplômes et titres obtenus au cours du cursus de formation initiale ;
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience ;
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle continue ;
- le ou les emplois tenus dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en oeuvre dans le cadre de ces emplois ;
- dans une annexe et avec l'accord du salarié, les décisions en matière de formation qui seraient prises lors d'entretiens professionnels et de bilans de compétences dont il a bénéficié.

Les conditions de mises en oeuvre de ce ' passeport formation ', ainsi que les modalités de son financement, seront définies par un accord national interprofessionnel.

A l'issue des négociations nationales interprofessionnelles engagées sur le passeport formation du salarié, la CPNEFP examinera la nécessité d'élaborer ou non un canevas - lignes directrices de passeport.

Section 5 : Dispositions financières **Formation professionnelle tout au long de la vie**

En vigueur étendu

A compter du 1er janvier 2004, la contribution des entreprises au développement de la formation professionnelle est :

Formation professionnelle tout au long de la vie

Article 1er

En vigueur étendu

Les entreprises employant au moins 10 salariés doivent consacrer chaque année 1,6 % de la masse salariale brute de l'année de référence au financement des actions de formations professionnelles continue. Dans le cadre de cette contribution, elles versent 0,2 % de la masse salariale brute de l'année de référence au FONGECIF dont elles relèvent.

Pour les autres contributions :

- les entreprises versent au FORCO 0,5 % des rémunérations de l'année de référence, pour le financement :
- des actions liées aux périodes ou aux contrats de professionnalisation ;
- des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
- des frais pédagogiques des actions de formation liées au DIF reconnues prioritaires par la branche sur proposition de la CPNEFP, sous réserve des dispositions financières de l'OPCA et des modalités de prise en charge des obligations légales par les textes en vigueur.
- les entreprises affectent 0,9 % des rémunérations de l'année de référence au financement :
- des actions de formation mises en oeuvre dans le cadre du plan de formation ou dans celui du DIF ;
- des frais de transport, de repas et d'hébergement ainsi que des rémunérations et des charges sociales légales et conventionnelles correspondant à la durée des actions mises en oeuvre dans le cadre du contrat de professionnalisation, s'il s'agit d'un CDD, ou de la période de professionnalisation, s'il s'agit d'un CDI, pour les jeunes et les demandeurs d'emploi ;
- du montant de l'allocation versée au salarié pendant la mise en oeuvre d'actions réalisées en dehors du temps de travail ;
- des actions menées dans le cadre des congés de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience.

Chaque entreprise verse au FORCO un minimum de 10 % du montant du 0,9 %, chaque année et au plus tard le 28 février. Si elle le souhaite, l'entreprise peut confier au FORCO l'intégralité de son 0,9 % ou une part de celui-ci supérieure à 10 %. Elle verse en outre au FORCO l'intégralité des sommes correspondant au reliquat disponible au 31 décembre de chaque année. La notion de reliquat est entendue comme étant la différence entre le montant du 0,9 et celui des dépenses qu'elle a réalisées avant le 31 décembre de chaque année.

Le deuxième point du second tiret de l'article 1er (Entreprises de dix salariés et plus) de la section 5 de l'accord est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 981-7 du code du travail (arrêté du 28 juin 2005, art. 1er).

Formation professionnelle tout au long de la vie

Article 2

En vigueur étendu

Les entreprises de moins de 10 salariés versent au FORCO l'intégralité de leur contribution fixée à :

- 0,40 % du montant des rémunérations 2004 (versement au 28 février 2005) ;
- 0,55 % du montant des rémunérations versées à compter du 1er janvier 2005 (versement à partir du 28 février 2006).

Les dépenses sont affectées ainsi :

- 0,15 % pour le financement :
- des actions liées aux contrats ou périodes de professionnalisation ;
- des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
- des frais pédagogiques des actions de formations liées au DIF reconnues prioritaires par la branche sur proposition de la CPNEFP, sous réserve des dispositions financières de l'OPCA et des modalités de prise en charge des obligations légales par les textes en vigueur.
- le solde pour le financement :

- des actions mises en oeuvre dans le cadre du plan de formation ;
- du DIF ;
- des actions menées dans le cadre des congés de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience ;
- du montant de l'allocation versée au salarié pendant la mise en oeuvre d'actions réalisées en dehors du temps de travail.

Les partenaires sociaux conviennent de faire le bilan de la répartition du financement des différentes actions de formation, chaque année à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord. Ils se réservent ainsi le droit de définir, par accord de branche, si besoin et en fonction des contraintes budgétaires communiquées par l'OPCA de la branche, des actions de formation prioritaires au titre du DIF qui seraient ainsi seules financées par la contribution de 0,5 % versée par les entreprises de 10 salariés et plus et par la contribution de 0,15 % versée par les entreprises de moins de 10 salariés.

Section 6 : Dispositions finales

Formation professionnelle tout au long de la vie

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 45 bis de la convention collective de l'horlogerie relatif à la formation professionnelle est supprimé.

L'avenant n° 8 du 30 mars 1995 portant accord sur la formation professionnelle, est modifié comme suit :

- article 3 ' Contribution des entreprises de 10 salariés et plus à verser au FORCO ' est remplacé par l'article 1er de la section 5, chapitre II, du présent accord ;
- article 4 ' Contribution des entreprises de moins de 10 salariés à verser au FORCO ' est remplacé par l'article 2 de la section 5, chapitre II, du présent accord ;
- article 5 ' Du capital de temps de formation '. Cet article est supprimé, le dispositif du capital de temps de formation ayant été supprimé ;
- article 7 ' Engagement de négociation '. Cet article est désormais rédigé comme suit :

' En application des accords nationaux interprofessionnels des 20 septembre et 5 décembre 2003 et de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, les parties signataires conviennent de se revoir pour négocier sur la formation professionnelle tous les 3 ans. '

Formation professionnelle tout au long de la vie

Article 2

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux engageront prochainement des négociations sur :

- l'égalité hommes-femmes à l'accès à la formation professionnelle ;
- la validation des acquis de l'expérience ;
- le bilan de compétences ;
- l'entretien professionnel.

Formation professionnelle tout au long de la vie

Article 3

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux décident que tous accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement conclus en matière de formation professionnelle ne pourront déroger au présent accord que dans un sens plus favorable aux salariés.

Fait à Paris, le 6 octobre 2004.

Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale de l'horlogerie (commerces de gros de l'horlogerie et branches annexes)

Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale de l'horlogerie (commerces de gros de l'horlogerie et branches annexes)

En vigueur

Bagnolet, le 6 décembre 2004.

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

Monsieur,

Nous avons le plaisir de vous faire savoir qu'après décision du bureau fédéral de la fédération des commerces et des services UNSA, prise à l'unanimité, nous adhérons à la convention collective ' Horlogerie (commerce de gros) ' n° 3152.

Veillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

Le secrétaire général.

Accord du 31 mai 2005 relatif à la formation professionnelle (VAE, bilan de compétences et entretien professionnel)

Signataires	
Organisations patronales	La fédération de l'horlogerie,
Organisations de salariés	La fédération des services CFDT ; La FNECS-CGC,

Préambule

Formation professionnelle (VAE, bilan de compétences et entretien professionnel)

En vigueur étendu

Dans le cadre de l'accord du 6 octobre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie conclu dans la branche du commerce de gros de l'horlogerie, les partenaires sociaux se sont engagés à négocier sur :

- la validation des acquis de l'expérience ;
- le bilan de compétences ;

- l'entretien professionnel ;
- l'égalité femmes/hommes à l'accès à la formation professionnelle.

Les négociations ont été lancées en mai 2005 et ont abouti au présent accord.

Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés et des entreprises définies à l'article 1er de la convention collective de l'horlogerie, ainsi qu'aux voyageurs représentants de commerce et placiers (VRP) à défaut de dispositions particulières conclues dans le cadre des accords nationaux professionnels qui leur sont applicables.

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de la date de son entrée en vigueur. Il est placé en annexe des dispositions générales de la convention collective de l'horlogerie.

Toute organisation syndicale représentative au plan national au sens de l'article L. 132-2 du code du travail qui n'est pas partie au présent accord, peut adhérer à cet accord, selon les dispositions prévues à l'article L. 132-9 du code du travail.

Conformément à l'article L. 132-8 du code du travail, le présent accord pourra être dénoncé isolément à toute époque avec un préavis de 3 mois.

Dépôt

Le présent accord national, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le lendemain du dépôt de l'accord à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. La fédération de l'horlogerie accomplira les formalités nécessaires tant pour le dépôt que pour l'extension.

Chapitre Ier : La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Formation professionnelle (VAE, bilan de compétences et entretien professionnel)

En vigueur étendu

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet à toute personne engagée dans la vie active depuis au moins 3 ans, de se voir reconnaître officiellement ses compétences professionnelles, par un titre, un diplôme à finalité professionnelle ou un certificat de qualification (CQP).

Le champ d'application de la VAE est étendu puisqu'il couvre non seulement l'ensemble des diplômés inscrits dans le répertoire national des certifications professionnelles (CNCP), mais aussi les compétences professionnelles acquises au travers d'activités salariées, non salariées et bénévoles, en rapport direct avec le contenu du titre ou diplôme.

Conscients que le dispositif de la VAE est encore méconnu des entreprises et des salariés, les partenaires sociaux ont décidé d'élaborer un guide annexé au présent accord, tout en reconnaissant que la VAE est une démarche avant tout individuelle et personnelle du salarié. Le refus du salarié d'effectuer une demande de VAE initiée par l'employeur ne saurait constituer une faute ou un motif de licenciement.

Chapitre II : Le bilan de compétences

Formation professionnelle (VAE, bilan de compétences et entretien professionnel)

En vigueur étendu

Dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur, les partenaires sociaux rappellent :

Définition et objectifs

Formation professionnelle (VAE, bilan de compétences et entretien professionnel)

Article 1er

En vigueur étendu

Le bilan de compétences permet au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation. Il est mis en oeuvre par un organisme extérieur à l'entreprise et figurant sur une liste habilitée par un organisme paritaire collecteur agréé au titre du congé individuel de formation.

Le congé bilan de compétences - d'une durée de 24 heures - permet au salarié de bénéficier d'un bilan de compétences sur son temps de travail ou en dehors de son temps de travail, et ce indépendamment des bilans de compétences éventuellement organisés dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

Le bilan de compétences réalisé à l'initiative de l'entreprise nécessite l'accord du salarié. Le refus du salarié ne peut constituer une faute ou un motif de licenciement.

Bénéficiaires

Formation professionnelle (VAE, bilan de compétences et entretien professionnel)

Article 2

En vigueur étendu

Peut bénéficier d'un bilan de compétences tout salarié qui remplit les conditions suivantes :

- justifier d'une ancienneté d'au moins 5 ans, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont 12 mois dans l'entreprise ;

- respecter un délai de franchise de 5 ans entre 2 congés bilan de compétences.

Toutefois, ce délai de franchise ne s'applique pas si le salarié a changé d'employeur ;

- trouver un organisme prestataire de bilan de compétence parmi la liste arrêtée par l'organisme paritaire collecteur agréé au titre du congé individuel de formation.

Procédures et financements

Formation professionnelle (VAE, bilan de compétences et entretien professionnel)

Article 3

En vigueur étendu

Si le bilan de compétences se déroule sur le temps de travail, la demande d'autorisation d'absence - par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge - doit indiquer les dates et la durée du bilan, ainsi que la dénomination de l'organisme prestataire choisi. La demande doit parvenir à l'employeur au plus tard 60 jours avant le début du bilan de compétences.

Dans les 30 jours suivant la réception de la demande, l'employeur fait connaître au salarié sa réponse par écrit (par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge).

Dès lors que les conditions requises sont réunies, l'employeur ne peut pas refuser le bénéfice du congé. Toutefois, il peut reporter au maximum de 6 mois l'autorisation d'absence. Ce report doit être justifié par des raisons de services explicitées dans sa réponse écrite.

Une demande de prise en charge doit être adressée par le salarié à l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation (FONGECIF régional) ou l'OPCA désigné par la branche, soit le FORCO.

Le bilan de compétence ne pourra être réalisé qu'après signature d'une convention tripartite entre le salarié, l'organisme prestataire de bilans de compétences et le FONGECIF ou le FORCO.

Le salarié a droit à la prise en charge des frais du bilan et au maintien de sa rémunération dans la limite de 24 heures par bilan de compétences. L'employeur lui verse cette rémunération qui lui est remboursée par l'organisme paritaire agréé (FONGECIF, OPCA).

La restitution des résultats du bilan de compétences s'effectue par le biais d'un document de synthèse et de résultats détaillés. Le salarié en est le seul destinataire. Ces documents ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord.

Chapitre III : L'entretien professionnel

Formation professionnelle (VAE, bilan de compétences et entretien professionnel)

En vigueur étendu

Pour lui permettre d'être acteur dans son évolution professionnelle, tout salarié ayant au moins 2 années d'activités dans une même entreprise bénéficie, au minimum tous les 2 ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise et conduit en priorité par son responsable hiérarchique ou l'employeur.

Cet entretien doit permettre de faire émerger les attentes réciproques, de l'employeur et du salarié, et d'apprécier l'écart entre les compétences détenues par le salarié et les compétences nécessaires que réclame ou réclamera son emploi. Il poursuit un double objectif :

- favoriser l'élaboration du projet individuel d'évolution du salarié, compte tenu notamment des différents moyens de formation disponibles : plan de formation, DIF, congé individuel de formation, période de professionnalisation ;
- alimenter la démarche d'anticipation sur les évolutions des emplois et des compétences au sein de l'entreprise.

Il se déroule à l'initiative du salarié ou de l'employeur ou de son représentant, indépendamment ou, le cas échéant, juxtaposé à l'entretien annuel d'évaluation mis en oeuvre dans l'entreprise, étant entendu que dans ce dernier cas, les deux entretiens doivent être séparés.

Les salariés de l'encadrement éventuellement chargés de mener ces entretiens professionnels sont sensibilisés, par le biais d'une formation si nécessaire, aux enjeux et méthodes de conduite desdits entretiens.

L'employeur ou le responsable hiérarchique du salarié informe le salarié de la date de l'entretien professionnel au moins 2 semaines à l'avance et ce de façon à permettre au salarié de préparer cet entretien dans de bonnes conditions. La préparation de l'entretien par le salarié pendant le temps de travail est soumise à l'accord de l'employeur, selon les modalités qu'il établit.

L'entretien est individuel et respecte les règles de confidentialité. Il a lieu pendant le temps de travail.

Les thèmes abordés durant cet entretien sont notamment :

- le bilan sur les compétences relatives à l'emploi occupé ;
- les souhaits et/ou les besoins de formation en rapport avec cet emploi ;
- les réflexions du salarié sur son parcours professionnel ;
- les propositions en matière d'actions de formation professionnelle.

Les propositions formulées au cours de cet entretien seront formalisées par écrit, dont un double sera remis au salarié. Elles seront communiquées au personnel chargé des relations humaines pour l'élaboration des plans de formation.

Le comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel s'ils existent, seront tenus informés des propositions formulées et des suites données par l'entreprise, de façon non nominative, et ce une fois par an lors de leur consultation sur le plan de formation.

Chapitre IV : Egalité femmes/ hommes à l'accès à la formation professionnelle

Formation professionnelle (VAE, bilan de compétences et entretien professionnel)

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord rappellent leur volonté de favoriser l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle continue, qui constitue au même titre que le développement de l'éducation et la lutte contre les discriminations dans les métiers, un facteur essentiel du développement de l'égalité entre les femmes et les hommes.

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, mis en place par accord de branche du 1er juillet 2004 étendu, lancera, avec une périodicité triennale, une étude sur la situation comparée des femmes et des hommes notamment dans les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et la promotion professionnelle (1).

Mais parce que l'égalité professionnelle femmes/hommes est un droit général non limité à l'accès à la formation professionnelle, les partenaires sociaux décident également d'engager prochainement des négociations sur l'égalité professionnelle des femmes et des hommes.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 432-3-1 du code du travail, qui prévoit un rapport annuel écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise (arrêté du 12 décembre 2005, art. 1er).

Chapitre V : Dispositions finales

Formation professionnelle (VAE, bilan de compétences et entretien professionnel)

En vigueur étendu

Les signataires décident que les accords conclus à un niveau inférieur ou couvrant un champ d'application territorial ou professionnel moins large ne pourront déroger aux dispositions du présent accord, que par des dispositions plus favorables aux salariés.

Fait à Paris, le 31 mai 2005.

Validation des acquis de l'expérience

Formation professionnelle (VAE, bilan de compétences et entretien professionnel) ANNEXE

En vigueur étendu

Guide à l'usage des entreprises et des salariés

Qu'est-ce que la validation des acquis de l'expérience (VAE) ?

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet à toute personne engagée dans la vie active depuis au moins 3 ans, de se voir reconnaître officiellement ses compétences professionnelles, par un titre, un diplôme à finalité professionnelle ou un certificat de qualification (CQP).

Le champ d'application de la VAE est étendu puisqu'il couvre non seulement l'ensemble des diplômes inscrits dans le répertoire national des certifications professionnelles (CNCP), mais aussi les compétences professionnelles acquises au travers d'activités salariées, non salariées et bénévoles, associatives ou syndicales en rapport direct avec le contenu du titre du diplôme.

La VAE, c'est :

- un acte officiel par lequel les compétences acquises par l'expérience sont reconnues ;
- une procédure de vérification, d'évaluation et d'attestation des connaissances et des compétences du candidat, par un jury indépendant et comportant des professionnels.

Que permet la VAE ?

La VAE permet d'obtenir tout ou partie d'un diplôme ou titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) défini par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle ' Horlogerie (commerce de gros) '.

La validation peut être totale.

Le candidat salarié obtient la totalité du diplôme, titre ou certificat et ce, au vu de la correspondance entre son expérience et ce que le diplôme, titre ou certificat requiert comme connaissances, aptitudes ou compétences.

- Salarié en atelier réparation de montres et titulaire d'un CAP horloger, il obtient, grâce à ses compétences professionnelles acquises tant par son travail que par les actions de formation professionnelle suivies dans le cadre du plan de formation de son entreprise, le diplôme de bac pro des métiers d'art, option horlogerie.

La validation peut être partielle.

Le jury estime que l'expérience du salarié candidat ne correspond qu'à une partie du diplôme, titre ou certificat en cause. Dans ce cas :

- le jury accorde au salarié candidat la partie correspondante du diplôme et se prononce sur la nature de connaissances et compétences devant faire l'objet d'un contrôle complémentaire pour obtenir la totalité de la certification ;

- le délai pour se soumettre à ce contrôle complémentaire est de 5 ans pour les certifications autres que le supérieur ;

- le candidat souhaitant, à partir d'une validation partielle, obtenir la totalité du diplôme, titre ou certificat, devra acquérir les connaissances, aptitudes et compétences manquantes par rapport au référentiel de certification du diplôme, titre ou certificat visé. Et ce, en complétant son expérience professionnelle et/ou sa formation.

La VAE permet aussi d'accéder à un cursus de formation, sans justifier du niveau d'études ou des diplômes et titres normalement requis.

Sylvie T., 32 ans, titulaire d'un BTS adjointe au chef du personnel dans une direction des ressources humaines d'une grande entreprise depuis 10 ans, est autorisée par le jury à s'inscrire à un DESS ressources humaines.

Qui est concerné par la VAE ?

Les salariés, en contrat à durée indéterminée, déterminée et les intérimaires ayant au minimum 3 ans d'activité professionnelle.

Quelle expérience est prise en compte au titre de la VAE ?

- les acquis susceptibles de donner lieu à validation doivent être en rapport direct avec le contenu du diplôme, du titre ou du certificat et ce, quelle que soit leur nature ;

- ces acquis sont constitués de l'ensemble des compétences professionnelles qui peuvent être issus d'une activité salariée ou non ou d'une activité bénévole (sociale, associative, syndicale ...)

- la durée minimale d'expérience exigée est de 3 ans mais l'organisme ou l'institution délivrant la certification (diplôme, titre ou certificat) peut décider d'une durée d'expérience supérieure ;

- ne seront en revanche pas pris en compte dans la durée d'expérience requise les périodes de formation initiale ou continue, quel que soit le statut de la personne, les stages et les périodes de formation en milieu professionnel effectués pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre ou d'un certificat.

Quelle certification viser ?

Les diplômes, titres ou certificats susceptibles de donner lieu à validation des acquis de l'expérience doivent être préalablement enregistrés dans ' un répertoire national des certifications professionnelles '.

La liste peut être consultée sur le site : www.cncp.gouv.fr.

Si le choix du métier est bien fixé mais qu'il demeure un doute sur la certification, le candidat doit s'adresser à un point relais :

Agence nationale pour l'emploi (ANPE), centre d'information et d'orientation (CIO) - le SCUJO pour l'enseignement supérieur -, Permanence d'accueil, d'information et d'orientation (PAIO), centre d'information de la jeunesse (CIDJ) et mission locale de la région du candidat qui l'aidera à choisir une qualification et le dirigera vers le service valideur le plus approprié.

Sont susceptibles d'être obtenus par la VAE :

- les diplômes ou titres professionnels délivrés par l'Etat ;

- diplômes technologiques et professionnels de l'éducation nationale :

niveau V : CAP, BEP ;

niveau IV : brevet professionnel (BP), brevet de technicien (BT), bac pro ou technologique ;

niveau III : DUT, BTS, tout diplôme de niveau bac + 2 ;

- les diplômes de l'enseignement supérieur, dont les diplômes d'ingénieur ;

- les titres du ministère de l'emploi et de la solidarité (via l'Association pour la formation professionnelle des adultes - AFPA - et les centres agréés) ;

- les titres privés ou consulaires (délivrés par les chambres de commerce et d'industrie) et les certificats de qualification professionnelle de la branche ' Horlogerie (commerce de gros) ' créés par les partenaires sociaux de la branche, inscrits au Répertoire national de la certification professionnelle.

Comment y accéder ?

Le parcours est long mais accessible.

- le candidat à la VAE s'adresse directement à l'institution ou à l'organisme qui délivre le diplôme, le titre ou le certificat de qualification professionnelle qu'il veut obtenir. Les modalités de la demande ainsi que les critères de recevabilité sont fixés par arrêté ou par décision de l'organisme qui délivre la certification. Ainsi, le candidat contactera :

- le service académique de validation des acquis (rectorat) pour les diplômes ou titres délivrés au nom de l'Etat (coordonnées en annexe I) ;

- la CCI, la chambre des métiers et les établissements de formation qui leur sont rattachés ;

- la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) ' Horlogerie-commerce de gros ' pour les certificats de qualification professionnelle mis en place par la branche (cf. annexe II : sites et liens utiles).

- la constitution du dossier de VAE peut donner lieu à un accompagnement afin d'aider le candidat à la VAE à décrire les activités qu'il a exercées et à mettre en relation ses compétences avec celles exigées par le référentiel de la certification visée (diplôme, titre ou certificat de qualification professionnelle). L'accompagnateur doit apporter au candidat une méthode d'analyse de son expérience et une manière de la traduire dans des termes qui en facilitent la validation. Si l'accompagnateur juge que les compétences professionnelles du candidat à la VAE sont insuffisantes au regard de la certification visée et des exigences demandées, il l'en avertira. Toutefois, il revient au seul candidat de décider de faire une demande de VAE ou non.

Le conseil et l'accompagnement dépendent des dispositifs académiques de validation des acquis (DAVA) ou des centres académiques de validation des acquis (voir liste en annexe I).

- la demande de VAE et les documents qui l'accompagnent sont soumis à un jury constitué et présidé conformément au règlement et aux dispositions régissant la certification visée (diplôme, titre ou certificat de qualification professionnelle) ;

- la décision du jury intervient :

- au vu du dossier constitué par le candidat à l'issue d'un entretien ;

- ainsi, le cas échéant, qu'après une ' mise en situation professionnelle réelle ou reconstituée ' du candidat.

Le jury de validation, qui est souverain, est chargé d'apprécier le caractère professionnel des compétences acquises et leur lien avec celles exigées par le référentiel du diplôme, du titre ou du certificat visé.

Le congé de validation des acquis

Le principe du droit au congé de validation et sa durée

Le congé peut être demandé en vue de la participation aux épreuves de validation organisées par l'autorité ou l'organisme habilité à délivrer la certification (diplôme, titre ou certificat de qualification professionnelle) ainsi que, le cas échéant, en vue de l'accompagnement du candidat à la préparation de cette validation.

La durée maximale du congé de validation des acquis correspond à 24 heures de temps de travail, soit l'équivalent d'environ 3 jours (art. L. 931-22 du code du travail).

Sa durée est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté.

Ses modalités

La demande d'autorisation d'absence au titre du congé pour validation des acquis de l'expérience précise le diplôme, le titre ou le certificat de qualification professionnelle postulé et indique les dates, la nature et la durée des actions permettant aux salariés de faire valider les acquis de l'expérience, ainsi que la dénomination de l'autorité ou de l'organisme qui délivre la certification. Elle doit parvenir à l'employeur 60 jours au plus tard avant le début des actions de validation des acquis de l'expérience.

Dans les 30 jours suivant la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître par écrit à l'intéressé son accord ou les raisons de service motivant le report de l'autorisation d'absence. Ce report ne peut excéder 6 mois à compter de la demande.

Au terme d'un congé de VAE, le bénéficiaire de ce congé présente une attestation de fréquentation effective fournie par l'autorité ou l'organisme dans lequel s'effectuent les épreuves de validation.

Le salarié qui a bénéficié d'une autorisation d'absence pour effectuer des actions de VAE ne peut prétendre, dans la même entreprise, au bénéfice d'une nouvelle autorisation dans le même but avant 1 an.

Sa prise en charge et sa rémunération

Le salarié bénéficiaire du congé peut présenter une demande de prise en charge des dépenses correspondantes à l'organisme agréé au titre du congé individuel de formation (FONGECIF et OPACIF) dont dépend son employeur.

Le salarié bénéficie, durant ce congé, de la rémunération correspondant à celle qu'il aurait perçue en travaillant normalement. Le paiement est effectué en pratique par l'employeur qui est lui-même remboursé par le FONGECIF ou l'OPACIF dont il dépend.

Quels financements pour la VAE d'un salarié ?

La VAE entre dans le champ de la formation professionnelle continue. Le coût peut donc être imputé au niveau du plan de formation, et ce quel que soit l'effectif de l'entreprise, sous réserve de l'enveloppe financière finançant le plan.

Le financement de la VAE peut relever également du congé individuel de formation et être financé par le FONGECIF ou l'OPACIF dont dépend l'employeur.

Sur demande expresse de la branche ' Horlogerie - Commerce de gros ', le FORCO peut contribuer au financement dans le cadre des fonds mutualisés. A ce jour, la branche n'a fait aucune demande en ce sens.

Voir en annexe II les sites et liens utiles.

Formation professionnelle (VAE, bilan de compétences et entretien professionnel) ANNEXE I

En vigueur étendu

DISPOSITIF ACADEMIQUE de validation des acquis (DAVA)	SITE INTERNET OU MAIL	TELEPHONE
Aix-Marseille	www.ac-aix-marseille.fr	04-42-21-00-21
Amiens	cavaac-amiens.fr	03-23-08-44-81
Besançon	www.dava-besancon.fr.st	03-81-65-74-71
Bordeaux	www.forma-plus.com/dispositif-academique.htm	05-56-84-41-08
Caen	davaac-caen.fr	03-31-30-15-74
Clermont-Ferrand	www.ac-clermont.fr/daet.vap.htm	04-73-99-35-44
Corse	www.ac-corse.fr/sites-externes/dafco	04-95-51-74-88
Créteil	www.ac-creteil.fr/cava	01-49-81-64-50
Dijon	www.ac-dijon.fr/dafco/DAVA/vap/bienvenu.htm	03-80-41-08-32
Grenoble	www.ac-grenoble.fr/dafco/dava/index.htm	04-76-43-70-24
Guadeloupe		05-90-89-05-68
Guyane		05-94-25-61-73
Lille	www.gretaformation.com ou www.nordnet.fr/reseau-greta-lille/dava.htm	03-20-12-14-17
Limoges	ce.dafcoac-limoges.fr	05-55-11-41-18
Lyon	www.ac-lyon.fr/partenaires/dava	04-72-76-83-90
Martinique	www.ac-martinique.fr	05-96-60-67-82
Montpellier	www.ac-montpellier.fr/services/offre-de-formations/vap	04-67-15-82-79
Nancy-Metz	www.ac-nancy-metz.fr/daven	03-83-55-27-98
Nantes	dafpic.savaac-nantes.fr	02-51-86-31-60
Nice	www.ac-nice.fr/formcont-dava	04-92-17-41-11
Orléans-Tours	ce.dafcoac-orleans-tours.fr	02-38-77-89-20
Paris	http://pofil.scola.ac-paris.fr	01-44-62-39-61
Poitiers	davaac-poitiers.fr	05-49-39-09-09
Reims	http://dava.ac-reims.fr	03-26-88-59-86
Rennes	www.ac-rennes.fr/ensform/formad/cdava.htm	02-99-25-11-77
Réunion	centre-de-validation-des-acquis@wanadoo.fr	02-62-40-96-01
Rouen	www.ac-rouen.fr/enseignements/home.htm	02-35-18-33-81
Strasbourg	www.ac-strasbourg.fr/vap	03-88-23-36-28
Toulouse	www.ac-toulouse.fr/commucation/livreaccueil/formation2.ht	05-62-87-81-50
Versailles	www.ac-versailles.fr/index2.htm	01-30-83-52-20

Sites et liens utiles

Formation professionnelle (VAE, bilan de compétences et entretien professionnel) ANNEXE II

En vigueur étendu

Ministère de la jeunesse, de l'éducation nationale et de la recherche : <http://eduscol.education.fr/vae>

Liste des diplômes de l'enseignement professionnel (actualisation tous les 15 jours) :

<http://www.onisep.fr/nantes/site/metform/diplomes.htm>

Répertoire national des certifications professionnelles :

<http://cncp.gouv.fr>

VAE de l'enseignement supérieur : <http://dep.u-picardie.fr/fcu>

Enseignement supérieur : liste des centres valideurs universitaires :

- <http://www.education.gouv.fr/sup/caep/>

;

- <http://www.dep.u-picardie.fr/confdir/vae/visit-annu/visit-affich-totues-univ.asp>

Centre-info :

<http://www.centre.info.fr/maq100901/dispositif/vae.htm>

CNAM : <http://www.cnam.fr/home/acquis/>

CNDP : <http://cndp.fr>

CNED : <http://cned.fr>

Diplômes de troisième cycle, contenu (savoir, savoir-faire) des DEA, DESS, DRT : <http://lisidip.univ.lille1.fr>

CPNEFP horlogerie, commerce de gros, co/fédération de l'horlogerie, 71, rue du Commerce, 75015 Paris, tél. : 01-45-33-92-88, fax : 01-45-33-92-88.

Informations CPNEFP également disponibles sur le site www.forco.org.fr

Accord du 31 mai 2005 portant création du CQP horloger-rhailleur

Création du CQP horloger-rhailleur

En vigueur étendu

Parce que l'horlogerie à mouvement mécanique, en forte croissance depuis 1998, nécessite un entretien régulier et un personnel hautement qualifié, les entreprises, pour ce segment de marché, sont confrontées à des difficultés de recrutement liées notamment à un décalage entre les titulaires d'une formation horlogère (CAP et bac pro ' horloger ') et les besoins du marché.

Par ailleurs, face à des personnes en pleine reconversion professionnelle, ou qui cherchent un métier d'avenir alliant tradition et innovation, il est intéressant, lorsqu'elles témoignent d'un réel intérêt pour l'horlogerie, de les attirer vers les métiers techniques de l'horlogerie qui souffrent d'un déficit d'image bien que le secteur soit recruteur.

Le présent CQP, adopté le 31 mai 2005 par la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche horlogerie, commerce de gros, tend à répondre au besoin des entreprises d'un personnel horloger très qualifié, ouvert aux adultes notamment en reconversion.

Le CQP est adopté pour une durée illimitée, la CPNEFP se réservant la possibilité d'opérer des révisions annuelles qui s'imposeront de droit aux centres dispensateurs.

Fait à Paris, le 31 mai 2005.

Cahier des charges du CQP horloger-rhailleur

Création du CQP horloger-rhailleur Annexe

En vigueur étendu

I. - Présentation de la fonction et définition de la qualification

Basée sur la convention collective de l'horlogerie, cette définition vise à établir une fiche d'identité du poste en présentant la mission générale.

Elle constitue la base de la profession à laquelle correspond le CQP.

Présentation de la fonction d'horloger-rhailleur pour l'horlogerie haut de gamme

Technicien possédant une formation technique validée par un CQP d'horloger-rhailleur qui exerce des fonctions impliquant initiative, gestion des pièces détachées et élaboration de la facture d'intervention.

Techniquement, l'horloger-rhailleur sera à même de :

1. Réparer :

- les montres mécaniques simples ;
- les montres à quartz analogiques, numériques et à double affichage ;
- les montres mécaniques à remontage automatique ;
- les chronographes, mécaniques et à quartz, de différentes technologies existant sur le marché, et plus largement, les montres à complications ;
- les réveils et horloges, ainsi que leur cabinet, en respectant le style, la conception et les techniques mises en oeuvre pour la fabrication dudit appareil horaire.

2. Polir et assurer la mise en boîte de montres à complications en effectuant et contrôlant l'étanchéité dans les règles de l'art.

Toutes ces tâches sont effectuées en connaissance des risques pour la santé et la sécurité qu'implique leur réalisation, et dans le respect des règles permettant d'atténuer ou de supprimer ces risques.

De plus, il devra être capable d'assurer le suivi de l'objet en réparation, en respectant les modalités propres à l'entreprise (réception du client, rédaction de la fiche SAV, élaboration du devis et son explication au client, gestion du stock et des commandes de pièces détachées, facturation ...).

Proposition de position et coefficient par la CPNEFP, après obtention du CQP

Niveau III. - Coefficient III-1/215 de la convention collective de l'horlogerie (commerce de gros).

Création du CQP horloger-rhailleur Annexe

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 22-2-2007 art. 1er en vigueur le 1-1-2007 BOCC 2007-14 étendu par arrêté du 16-7-2007 JORF 27-7-2007.

II - Public visé et modalités de recrutement

Le certificat de qualification professionnelle (CQP) d'horloger-rhailleur s'adresse notamment :

- à des jeunes sous contrat de professionnalisation, en CDI ou à durée déterminée de 24 mois ;
- à des salariés en congé individuel de formation ;
- à des salariés de l'entreprise au titre de la validation des acquis professionnels, ayant travaillé dans un atelier d'horlogerie depuis au moins 3 ans, sans limite d'âge. Cette activité minimum peut avoir, ou non, été continue, à temps plein ;
- aux demandeurs d'emploi en reconversion. Il est dans ce cas nécessaire que ces personnes bénéficient pendant toute la durée de la formation, d'une

source de revenus leur permettant de suivre la formation.

La sélection du public, et le recrutement pour les jeunes en contrat de professionnalisation et des demandeurs d'emploi sont réalisés par le dispensateur de formation, en fonction de son règlement interne qui aura été préalablement présenté à la CPNEFP de la branche.

La sélection se fera sur la base d'un entretien de motivation et sur un test technique d'évaluation, le métier nécessitant patience, rigueur et grande minutie.

Le centre de formation recueillera et centralisera les informations suivantes qu'il communiquera à la CPNEFP 60 jours avant le début de la formation :

- l'identité des demandeurs stagiaires ;
- une copie du contrat de professionnalisation conclu entre l'entreprise et le bénéficiaire ;
- une attestation d'emploi pour les salariés en demande de validation des acquis professionnels, l'accord de l'employeur au suivi de la formation complémentaire éventuelle ainsi que la situation des candidats (voir ci-dessous) ;
- l'accord de prise en charge du congé individuel de formation ;
- les modalités de prise en charge de la formation (plan de formation, congé individuel de formation, fonds mutualisés) ;
- l'autonomie financière du demandeur d'emploi durant 24 mois.

Dans le cas où la formation se déroulerait au titre de la période ou du contrat de professionnalisation, la prise en charge par l'OPCA de la formation dispensée par le centre de formation est fixée au taux horaire de 15 euros HT et ce à compter du 1er janvier 2007 (prise en charge au titre des fonds mutualisés).

Concernant la validation des acquis de l'expérience, un bilan des acquis professionnels sera réalisé à l'initiative du salarié. Le bilan repose sur le descriptif réalisé par le salarié dans le cadre de ses activités professionnelles en rapport avec le CQP visé et aux résultats obtenus aux tests. Seuls les acquis de l'expérience professionnelle sont validés. Le bilan est indépendant de toute action de formation. Le descriptif est réalisé à l'aide de la fiche figurant en annexe I.

Au vu du bilan des acquis de l'expérience, le salarié suivra les actions de formation qui auront été définies comme nécessaires à l'obtention du CQP.

Le salarié demandeur d'une validation des acquis de l'expérience pourra être dispensé, en tout ou partie, des heures de formation.

Création du CQP horloger-rhableur Annexe

En vigueur étendu

III. - Référentiel des activités professionnelles

Techniquement, l'horloger-rhableur sera à même de :

1. Réparer :
 - les montres mécaniques simples ;
 - les montres à quartz analogiques, numériques et à double affichage ;
 - les montres mécaniques à remontage automatique ;
 - les chronographes, mécaniques et à quartz, de différentes technologies existant sur le marché, et plus largement, les montres à complications ;
 - les réveils et horloges, ainsi que leur cabinet, en respectant le style, la conception et les techniques mises en oeuvre pour la fabrication dudit appareil horaire.
2. Polir et assurer la mise en boîte de montres à complications en effectuant et contrôlant l'étanchéité dans les règles de l'art.

Toutes ces tâches sont effectuées en connaissance des risques pour la santé et la sécurité qu'implique leur réalisation, et dans le respect des règles permettant d'atténuer ou de supprimer ces risques.

De plus, il devra être capable d'assurer le suivi de l'objet en réparation, en respectant les modalités propres à l'entreprise (réception du client, rédaction de la fiche SAV, élaboration du devis et son explicitation au client, gestion du stock et des commandes de pièces détachées, facturation ...).

Création du CQP horloger-rhableur Annexe

En vigueur étendu

IV. - Plan de formation

Il présente l'ensemble des domaines de formation et des modules de formation.

Pour chaque module, sont indiqués :

- les objectifs pédagogiques : description de ce que le stagiaire sera capable de faire à l'issue de la formation ;
- les éléments du contenu de la formation : repère des différents thèmes à traiter dans le module.

1. Présentation de la formation dans son ensemble

Objectifs :

1. Valider par la branche professionnelle un niveau de compétences d'une personne par rapport aux exigences d'un métier.
2. Maîtriser les différents axes du métier d'horloger-rhableur.
3. Acquérir les compétences nécessaires à une pérennité de l'emploi au niveau.

Durée de la formation : 3 000 heures (durée adaptable pour les VAE) dont 3 jours en centre et 2 jours en entreprise par semaine ou 9 jours consécutifs en centre et 6 jours en entreprise par exemple, excepté pour les demandeurs d'emploi dont la formation sera assurée à temps plein en centre, hors stage en entreprise (8 semaines de stage de 35 heures hebdomadaires réparties sur les 2 années).

- la durée de l'enseignement théorique est de 275 heures.
- la durée de l'enseignement pratique est de 2 725 heures. Pour la formation en alternance centre de formation/entreprise, la répartition de l'enseignement pratique sera généralement de 1 635 heures au centre de formation et de 1 090 heures en entreprise.

Evaluation :

5 examens intermédiaires :

- 1 sur la fabrication d'une tige (d'après cotes) ;
- 1 sur la fabrication d'une jaugé-pivot ;
- 1 sur les organes moteurs et transmetteurs de la montre (estrapadage, correction des jeux, ébats de rouage, partagements, mise à plat de roue, lubrification) ;
- 1 sur l'échappement à ancre de la montre (achevage, chassage de tige d'ancre, partagements, lubrification...) ;
- 1 sur le balancier spiral (changement d'un axe, mise à plat, équilibrage, virolage, pitonnage, comptage, réglage...).

Ces 5 examens sont à réaliser dans un temps imparti. Ils sont organisés par le centre de formation. La moyenne est de 12 mais une note peut être acceptée entre 10 et 12.

Le centre en assure la validation et en communiquera les résultats à la CPNEFP (secrétariat assuré par la fédération de l'horlogerie) dans un délai de 2 semaines. La réussite de ces 5 examens subordonne l'accès à l'examen final. Un candidat ayant échoué à l'un des 5 examens a le droit à une nouvelle

chance.

Dans le cadre d'une VAE, les 5 examens sont à passer obligatoirement, quels que soient les acquis de l'expérience professionnelle.

L'examen final se déroule sur 20 heures et comporte :

- une partie théorique d'une durée de 2 heures ;
- 1 partie théorique devant jury et portant sur :
 - une période de stage en entreprise (présentation de celle-ci, ses produits, le déroulement du stage...) d'une durée maximale de 20 minutes ;
 - une question tirée au hasard par le jury et portant sur la théorie d'horlogerie : durée environ 1 heure (30 à 40 minutes de préparation, 15 à 20 minutes de présentation devant le jury) ;
- 1 partie pratique comprenant la réparation :
 - d'une montre à remontage automatique ;
 - d'une montre à quartz ;
 - d'un chronographe.

L'examen final est organisé par l'organisme formateur.

Le jury de l'examen final comprendra :

- éventuellement, 1 représentant de la CPNEFP ;
- 2 responsables d'atelier agréés par la CPNEFP.

Les deux parties théoriques de l'examen final feront l'objet d'une notation sur 20, la moyenne étant de 12 mais une note peut être acceptée entre 10 et 12.

La partie pratique de l'examen final ne fait pas l'objet d'une notation mais d'une appréciation " acquis/pas acquis " suivie d'observations, autant qu'en cas de réussite ou d'échec à l'examen final. Une copie de l'appréciation sera remise au stagiaire.

La réussite des seules parties théorique ou pratique ne donne pas droit à l'obtention du CQP.

Les résultats ne seront communiqués qu'à l'issue d'une validation finale des résultats par les membres de la CPNEFP.

Contrôle de la CPNEFP :

A tout moment, la CPNEFP peut déclencher une procédure de contrôle sur le déroulement de la formation, à son initiative ou sur saisie de la personne formée, de l'employeur éventuellement concerné.

Le CQP se fait par formation alternée en centre de formation et en entreprise.

2. Programme de formation

Enseignement théorique

MATIERE	OBJECTIFS GENERAUX ET OBJECTIFS PARTICULIERS	TOTAL des heures
Connaissances professionnelles	Objectifs généraux : expliquer le principe de la mesure du temps ainsi que les instruments y relatifs. Expliquer les relations existant entre les différents organes ainsi que le fonctionnement de ces organes et exécuter des calculs simples. Les anciens garde-temps : les horloges d'édifice, à poser, les premières montres, les grands horlogers et leurs inventions ... Organe transmetteur : calculs ... Echappement : les différents types d'échappement. Organe réglant : l'isochronisme et les différents facteurs pouvant l'influencer, point d'attache, courbes terminales et numérotation des spiraux, équilibre dynamique ... Montres spéciales : compteur, chronographes, rattrapante, quantièmes : leurs fonctions, les divisions de cadran, les pièces constitutives, expliquer le fonctionnement.	130
Connaissances des matériaux	Objectifs généraux : reconnaître les relations physiques simples et résoudre seul des problèmes de calcul se rapportant à la profession. Connaissance des matériaux : les métaux précieux ... Métrologie : les techniques de production : poulies, roues à friction, engrenages (relations entre transmission, nombre de tours, diamètre et nombres de dents ...).	20
Connaissances et prévention des risques professionnels	Objectifs généraux : connaître et prévenir les risques liés à la pratique de cette profession. Connaissance des risques : avant d'effectuer une tâche, identifier les risques liés à l'utilisation du matériel (tour, perceuse ...), à la manipulation des produits (solvants, bain de pendulerie ...), à la modification de son environnement (mauvais éclairage, poussières, bruits), à une mauvaise posture de travail (fatigues, douleurs ...). Prévention des risques : avant d'effectuer une tâche, et pendant sa réalisation, prévenir les risques liés à l'utilisation du matériel (gants, bonnet ...), à la manipulation des produits (aération, aspiration des locaux, conformité et étanchéité des contenants ...), à la modification de son environnement (éclairage adapté, aspiration, masque, casque, oreillette ...), à une mauvaise posture de travail (ergonomie du poste de travail, position de travail ...). La tâche effectuée, importance du rangement, du nettoyage du poste de travail et du matériel en utilisant une méthode sans danger (gants, pinces, poubelle anti-feu ...) Une formation de sécurité incendie sera apportée pour apprendre le bon usage et la manipulation d'un extincteur.	10
Dessin professionnel	Objectifs généraux : lire et interpréter les dessins utilisés dans la profession. Etablir, selon les normes, des esquisses, des plans de détail et des plans d'ensemble simples, avec les indications relatives aux dimensions, à l'usinage et au matériel utilisé. Bases : les genres de dessins (en vue, en coupe), la normalisation (formats, traits, écritures, symboles ...), les échelles, la cotation, les tolérances ... Applications : esquisses d'atelier (représentation de pièces simples d'après modèles et dessins d'ensemble). Organisation : méthodologie du travail (décrire et justifier les phases systématiques à l'aide de modèles et de dessins), organigramme fonctionnel (l'interpréter).	40
Habillage	Objectifs généraux : connaître les techniques, composants et précautions d'usage dans l'habillage de la montre. Connaître les machines utilisées pour le traitement de l'habillage. Le polissage : les différentes machines utilisées en polissage, les différents états de surface et les moyens de les obtenir. Les cadrans : les différents types, leur fixation, les matériaux de base, leur entretien et réparation, la toxicité et la législation concernant l'emploi des matières luminescentes. Les contrôles : importance et but de chaque contrôle, les différents contrôles d'étanchéité et la normalisation, l'importance des fiches techniques des fabricants, le bon emploi des simulateurs de portée.	15

Mathématiques	Objectifs généraux : résoudre avec sûreté les problèmes de calcul qui se posent dans l'exercice de la profession. Utiliser avec sûreté les moyens auxiliaires de calcul. Développer le pouvoir de concentration par le calcul mental. Algèbre : nombres entiers et fractionnaires, positifs et négatifs, équations du premier degré à une inconnue, puissances avec exposants entiers. Calculs : calculs de longueurs, d'inclinaisons et de conicités, surfaces, volumes et poids.	15
Langue vivante	Les objectifs généraux de ces cours seront de permettre à l'élève de s'exprimer de façon satisfaisante dans son futur métier, tant oralement (relations avec la clientèle, les fournisseurs ...) que par écrit (correspondances, CV ...). Selon le niveau initial de l'élève, cela se fera en français ou dans une langue étrangère.	50
Total des heures		275

Enseignement pratique

MATIERE	AU TERME DE SA FORMATION l'élève doit être capable de	TOTAL des heures	OBSERVATIONS
Micromécanique	Exécuter des tournages entre-pointes, pivoter. Fraisier des dents sur des roues ...	800	Durant tous ces travaux, l'élève doit reconnaître les risques d'accident et d'appliquer les mesures de prévention. Les pièces sont exécutées dans des matières usuelles à la profession et en respectant les cotes et tolérances spécifiées.
Pendulerie	Démonter, après observation des particularités de l'horloge, le mouvement. Remettre en état de fonctionnement le mouvement et la sonnerie en effectuant tous les travaux que cela impose (bouchonnage, replantage de pivot, rapportage de dents, taillage de dents éventuellement). Connaître le mode opératoire d'avivage des laitons, bleuissage des vis, ressorts. Régler et caler la sonnerie pour un comptage et une sonorité efficients. Restaurer le cadran, les aiguilles et le cabinet pour qu'ils retrouvent leur aspect d'origine.	175	Durant tous ces travaux, l'élève doit reconnaître les risques d'accident et appliquer les mesures de prévention. Les horloges sont réparées dans des matières usuelles à la profession et en respectant les styles, conceptions et techniques mises en oeuvre dans la fabrication de l'appareil horaire concerné.
Montres mécaniques	Chasser et mettre de hauteur des pierres, ajuster les ébats des mobiles. River et mettre plat des roues. Monter des barillets simples et automatiques, contrôler et corriger les ébats et fonctions. Assembler, contrôler et corriger éventuellement les fonctions, des mécanismes de remontage et de mise à l'heure. Assembler et contrôler les fonctions de l'échappement à ancre, en effectuer l'achevage. River, mettre plat et équilibrer les balanciers. Confectionner, compter et poser des spiraux. Assembler, étudier et contrôler des mécanismes calendriers et automatiques. Nettoyer et lubrifier des mouvements. Expliquer et réaliser le réglage de montres. Effectuer la réparation de différentes montres.	1 050	Durant tous ces travaux, l'élève doit reconnaître les risques d'accident et appliquer les mesures de prévention. Les différents réglages, les lubrifications et commandes éventuelles de pièces détachées, sont effectués après consultation et dans le respect des spécifications des communications techniques des fabricants de mouvements.
Montres à complications et chronographes	Expliquer les différents systèmes de montres à remontage automatique. Démonter, remettre en conformité, nettoyer, lubrifier et contrôler les mouvements à remontage automatique. Expliquer les différents systèmes. Démonter, régler et mettre en conformité les fonctions de chronographe du mouvement considéré. Nettoyer et lubrifier des mouvements. Assurer le SAV de différentes montres à chronographe. Expliquer et pouvoir intervenir sur différents systèmes de quantième, phases de lune ...	375	Les différents réglages, les lubrifications et commandes éventuelles de pièces détachées, sont effectués après consultation et dans le respect des spécifications des communications techniques des fabricants de mouvements Les calibres concernés seront, au minimum : - ETA 7751 ; - Dubois-Depraz 2020 ou 2025 ; - Lemania 1873 auxquels peut s'ajouter tout nouveau calibre innovant ou ayant connu un fort développement sur le marché.
Montres électroniques	Différencier, contrôler et remplacer les sources d'énergie. reconnaître, mesurer et contrôler les fonctions de l'oscillateur et des éléments du circuit électronique. Etre capable d'effectuer des travaux de microsoudure. Connaître les différents types de moteurs et contrôler leurs fonctions. Connaître et contrôler les différents types d'affichage. Assembler des montres électroniques à affichages analogiques et/ou numériques. Localiser les défauts mécaniques et électroniques, déterminer les mesures à prendre et les appliquer. Contrôler et ajuster la marche diurne du mouvement. Effectuer des réparations de montres électroniques à quartz à affichage numérique, analogique ou double affichage.	130	Durant tous ces travaux, l'élève doit reconnaître les risques d'accident et appliquer les mesures de prévention. Les différents réglages, les lubrifications et commandes éventuelles de pièces détachées, sont effectués après consultation et dans le respect des spécifications des communications techniques des fabricants de mouvements.

Habillages	<p>Connaître les différents types de cadrans et d'aiguilles, ainsi que les systèmes d'affichages. Différencier les types de boîtes selon leur construction et leur utilisation, expliquer les fonctions de leurs composants.</p> <p>Préparer et utiliser le matériel adéquat pour restituer à la boîte de la montre son aspect d'origine (polissage, satinage ...).</p> <p>Assembler les composants de l'habillage, placer le cadran, poser les éléments d'affichage, emboîter et contrôler les fonctions.</p> <p>Réaliser un contrôle d'étanchéité sur différentes machines et pouvoir analyser les résultats obtenus.</p> <p>Connaître et pouvoir résoudre les problèmes spécifiques à l'habillage des chronographes (indexation des aiguilles, poussoirs ...).</p>	150	<p>Durant tous ces travaux, l'élève doit reconnaître les risques d'accident et appliquer les mesures de prévention.</p> <p>Les différents réglages, les lubrifications et commandes éventuelles de pièces d'habillage, sont effectués après consultation et dans le respect des spécifications des communications techniques des fabricants de la montre ou de la boîte.</p> <p>Les travaux sont effectués sur différents types de montres mécaniques et électroniques</p>
Organisation du service après-vente	<p>Comprendre et expliquer l'importance du SAV, tant pour le détaillant que pour le fabricant d'appareils horaires (pérennité du produit, image de marque, fidélisation du client).</p> <p>Organiser les locaux de SAV en tenant compte des impératifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de réception de la clientèle ; - de sécurité du personnel et des biens ; - de comptabilité des activités (bruits, poussières, odeurs ...) - d'optimisation maximale des surfaces de travail et de stockage pour un travail de qualité dans un temps permettant la rentabilité de l'investissement. <p>assurer le suivi d'une réparation depuis sa réception, l'établissement d'un devis éventuel et son explication au client, tout en s'assurant que l'intervention pourra être menée à son terme (disponibilité des pièces ...) jusqu'à la facturation et livraison au client.</p> <p>Etre capable de gérer le stock de pièces détachées (stock tampon, commande de réassort ...)</p>	45	<p>Un logiciel de gestion des réparations et des stocks de pièce détachées permettra à l'élève de connaître les méthodes traditionnelles et celles plus modernes pour gérer efficacement un SAV.</p>
Total des heures		2 275	

Auxquelles viennent s'ajouter les stages en entreprise

Le stagiaire

Chaque stagiaire se verra remettre, dès son entrée en formation, le dossier suivant qui comprend :

1. Le règlement intérieur de l'organisme de formation.

1. Le livret de présentation du cursus complet de formation contenant les objectifs, les contenus, les modalités d'évaluation, les conditions d'admission, les dates des stages en entreprises.

Ces documents seront également remis au chef d'entreprise et aux autres acteurs de la formation (formateurs et tuteurs).

2. Un document de suivi de formation que le stagiaire complétera tout au long de son cursus qui lui permettra notamment de se situer dans le processus de formation, de s'évaluer et de communiquer avec les différents acteurs de sa formation.

Ce document est sa propriété mais il peut être consulté par les différents acteurs de la formation. Le stagiaire sera accompagné tout au long de son cursus de formation par un tuteur en entreprise.

Le rôle et la place du tuteur en entreprise

Le tuteur est le référent du milieu professionnel. C'est une personne ressource, il accompagne le stagiaire sur le terrain pour :

- l'aider à comprendre l'entreprise et à se situer dans celle-ci ;
- le suivre dans ses transferts de compétences apprises au centre ;
- l'aider à analyser ses erreurs et à les utiliser pour construire ses apprentissages ;
- l'aider à prendre conscience de ses manques et à identifier leur nature afin de lui donner les moyens d'y remédier ;
- lui montrer les gestes professionnels, la rapidité d'exécution.

Un document d'évaluation à destination du tuteur figure en annexe II.

Création du CQP horloger-rhailleur

En vigueur étendu

V. - Déclaration préalable à toute action de formation conduisant au CQP

Tout organisme de formation organisant une action de formation devant conduire au CQP est tenu de la déclarer à la CPNEFP au moins 90 jours avant le début de la formation, en joignant :

- le programme de formation établi en conformité au présent cahier des charges ;
- le calendrier de la formation ;
- le livret d'accueil et de présentation du CQP adapté au public en formation.

Le livret de suivi comporte :

- des fiches aller/retour entre les deux pôles (centre de formation et entreprise) ;
- des grilles d'évaluation des compétences en lien avec les modules de formation à remplir par les deux pôles ;
- des grilles de bilan final.

Ce livret sera intégré au dossier à remettre à la CPNEFP pour la délivrance du CQP et avis de la CPNEFP sur l'agrément des écoles pouvant dispenser le CQP.

La CPNEFP :

- accuse réception de cette déclaration en portant un avis sur la conformité du projet au présent cahier des charges avec au besoin une demande d'explications ;

- informe régulièrement des formations en cours conduisant au CQP.

Création du CQP horloger-rhabeilleur

En vigueur étendu

VI. - Les obligations de l'organisme de formation

1. Modalités d'agrément.

Le centre de formation doit être agréé par la CPNEFP de l'horlogerie commerce de gros. Un membre titulaire de la CPNEFP sera mandaté pour visiter les locaux destinés à l'enseignement horloger et communiquera un avis motivé à la CPNEFP, notamment sur les moyens techniques et humains mis en oeuvre (profil des formateurs : diplôme et qualification en rapport avec la formation, expérience professionnelle dans la formation, expérience professionnelle en entreprise, formation continue ; nombre d'élèves accueillis ; équipement et matériel pédagogiques ; existence d'une bibliothèque, etc.), moyens d'accès et possibilités d'hébergement.

2. L'engagement à respecter le cahier des charges.

L'organisme de formation s'engage à respecter le cahier des charges.

3. Définition des objectifs de formation et formation des tuteurs.

L'organisme de formation s'engage à étudier, en accord avec l'entreprise, l'adaptation du cahier des charges aux besoins du salarié.

L'organisme de formation doit être capable de proposer à l'entreprise une formation de tuteur.

4. Recrutement des jeunes en contrat de professionnalisation.

L'organisme de formation présélectionnera les jeunes en contrat de professionnalisation et les présentera aux entreprises.

5. Relations entreprise/organisme de formation.

L'organisme de formation détachera un formateur pour le suivi du stagiaire en entreprise.

Le programme en centre de formation et le programme en entreprise sont complémentaires et sont construits en étroite relation de contenu, de chronologie et d'adaptation.

La fiche de suivi du stagiaire est indispensable à la nécessaire coordination entre le programme en centre et le programme en entreprise.

La CPNEFP rejettera toute initiative en matière de CQP en cas de non-respect du cahier des charges par l'organisme de formation.

Le bilan des acquis professionnels

Création du CQP horloger-rhabeilleur Annexe I

En vigueur étendu

Nom, prénom du salarié ...

Entreprise ...

Expérience professionnelle en relation avec le CQP (nombre d'années) ...

		ACQUIS (1)	NON ACQUIS (1)	FORMATION A SUIVRE
MICROMECHANIQUE	Réaliser des limages plats et de formes.			
	Exécuter des tournages extérieurs et intérieurs sur tours 8 et 70 millimètres (chariot et burin à main).			
	Fabriquer et préparer des outils.			
	Percer, tarauder, fileter et polir.			
	Exécuter des tournages entrepointes, pivoter.			
	Fraiser des dents sur des roues.			
MONTRES MECANIQUES	Chasser et mettre à hauteur des pierres, ajuster les ébats des mobiles.			
	River et mettre plat des roues.			
	Monter des barillettes simples et automatiques.			
	Contrôler et corriger les ébats et fonctions.			
	Assembler, contrôler et corriger éventuellement les fonctions, des mécanismes de remontage et de mise à l'heure.			
	Assembler et contrôler les fonctions de l'échappement à ancre, en effectuer l'achevage.			
	River, mettre à plat et équilibrer les balanciers.			
	Confectionner, compter et poser des spiraux.			
	Assembler, étudier et contrôler des mécanismes calendriers et automatiques.			
	Nettoyer et lubrifier des mouvements.			
CHRONOGRAPHES	Expliquer et réaliser le réglage de montres.			
	Effectuer la réparation de différentes montres.			
	Expliquer les différents systèmes.			
	Démonter, régler et mettre en conformité les fonctions de chronographe du mouvement considéré.			
MONTRES ELECTRONIQUES	Nettoyer et lubrifier des mouvements.			
	Assurer le SAV de différentes montres à chronographe.			
	Différencier, contrôler et remplacer les sources d'énergie.			
	Reconnaître, mesurer et contrôler les fonctions de l'oscillateur et des éléments du circuit électronique.			
	Etre capable d'effectuer des travaux de microsoudure.			
	Connaître les différents types d'affichage.			
	Assembler des montres électroniques à affichage analogique et/ou numérique.			
	Localiser les défauts mécaniques et électroniques, déterminer les mesures à prendre et les appliquer.			
Contrôler et ajuster la marche diurne du mouvement.				
Effectuer des réparations de montres électroniques.				

HABILLAGE	Connaître les différents types de cadrans et d'aiguilles, ainsi que les systèmes d'affichage.			
	Différencier les types de boîtes selon leur construction et leur utilisation, expliquer les fonctions de leurs composants.			
	Assembler les composants de l'habillage, placer le cadran, poser les éléments d'affichage, emboîter et contrôler les fonctions.			
	Réaliser un contrôle d'étanchéité sur différentes machines et pouvoir analyser les résultats obtenus.			
	Connaître et pouvoir résoudre les problèmes spécifiques à l'habillage des chronographes (indexation des aiguilles, poussoirs ...).			
ORGANISATION DU SERVICE APRES-VENTE	Comprendre et expliquer l'importance du SAV, tant pour le détaillant que pour le fabricant d'appareils horaires (pérennité du produit, image de la marque, fidélisation du client).			
	Organiser les locaux de SAV en tenant compte des impératifs : réception de la clientèle, sécurité du personnel et des biens, compatibilité des activités (bruit, poussière, odeurs ...), optimisation maximale des surfaces de travail et de stockage pour un travail de qualité dans un temps permettant la rentabilité de l'investissement.			
	Assurer le suivi d'une réparation depuis sa réception jusqu'à la facturation et livraison au client.			
	Etre capable de gérer le stock de pièces détachées (stock tampon, commande de réassort ...).			
(1) Mettre une croix dans la case correspondant au niveau de compétences déjà acquis.				

Conclusion du bilan :

Date et signature de l'organisme qui a effectué le bilan.

Bilan communiqué à la CPNEFP le ...

Bilan communiqué au stagiaire le ...

**Document d'évaluation par le tuteur
Création du CQP horloger-rhableur Annexe II**

En vigueur étendu

Stagiaire ...

Barème pour les appréciations :

A = très bien B = bien C = moyen D = insuffisant

1. Attitude générale

	A	B	C	D
Ponctualité				
Assiduité				
Tenue, présentation				
Intégration au sein de l'équipe, volonté de coopérer				
Régularité des attitudes positives devant les difficultés				

2. Attitude professionnelle

	A	B	C	D
Initiative, implication				
Maîtrise du langage professionnel				
Organisation et qualité du travail : soin				
Analyse de la demande				
Aptitude au pré-diagnostic				
Organisation et qualité du travail : autocontrôle				
Organisation et qualité du travail : respect des délais				
Participation à la vie de l'entreprise : respect des consignes				
Maintien en état du poste de travail				
Fiabilité				
Aptitude à compléter les documents de suivi de maintenance				
Autonomie				

Ce document d'évaluation est surtout valable à partir de la 2e année de formation. Il peut être allégé ou modifié pour la 1re année de formation.

Accord du 31 mai 2005 portant création du CQP horloger spécialisation montres à complications

CQP horloger spécialisation montres à complications

En vigueur étendu

Parce que les montres à complications, véritables prouesses technologiques, nécessitent un personnel hautement qualifié, la branche souhaite favoriser l'accomplissement d'une formation complémentaire à l'issue du bac professionnel horloger. Cette formation, en privilégiant les heures d'atelier, tant au centre de formation qu'en entreprise, permet au stagiaire de développer ses compétences techniques et donc sa dextérité.

Le présent CQP, adopté le 31 mai 2005 par la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche ' Horlogerie (commerce de gros) ', tant à répondre à cet objectif.

Le CQP est adopté pour une durée illimitée, la CPNEFP se réservant la possibilité d'opérer des révisions annuelles qui s'imposeront de droit aux centres dispensateurs.

Fait à Paris, le 31 mai 2005.

Annexe

Cahier des charges

I -Présentation de la fonction et définition de la qualification

CQP horloger spécialisation montres à complications

En vigueur étendu

Basée sur la convention collective de l'horlogerie, cette définition vise à établir une fiche d'identité du poste en présentant la mission générale.

Elle constitue la base de la profession à laquelle correspond le CQP.

Présentation de la fonction d'horloger avec spécialisation en montres à complications

Titulaire du CAP et du bac pro en horlogerie, l'horloger avec spécialisation en montres à complications maîtrise les techniques nécessaires pour restituer aux montres qui lui sont confiées leur qualité d'origine, qu'il s'agisse du fonctionnement ou de l'emboîtement.

Les compétences à acquérir par les élèves lors de la formation se déclinent selon quatre grandes activités :

Réceptionner la montre à complications :

- accueillir et conseiller le client sur l'intervention ;
- réceptionner la montre ;

Effectuer un diagnostic :

- établir un devis détaillé de réparation de la montre à complications en respectant les exigences de la marque d'origine ;

Maintenir, dépanner, réparer :

- fabriquer ou modifier des pièces en respectant la qualité d'exécution de la montre ;
- réaliser le dessin de définition et la gamme de fabrication ;
- démonter complètement tout type de montre à complications ;
- déterminer les organes défectueux et les remplacer en respectant les règles définies par les marques d'origine ;
- assurer la lubrification de tout mouvement en respectant le plan d'huilage ;
- régler et mettre au point les fonctions des montres à complications ;
- effectuer l'emboîtement en respectant les règles des contrôles finaux et d'étanchéité pour chaque type de montre à complications ;

Restituer la montre au client :

- expliquer l'intervention.

Proposition de position et coefficient par la CPNEFP, après obtention du CQP :

Niveau III coefficient III-1/215 de la convention collective de l'horlogerie (commerce de gros).

II -Public visé et modalités de recrutement

CQP horloger spécialisation montres à complications

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 22-2-2007 art. 1er en vigueur le 1-1-2007 BOCC 2007-14 étendu par arrêté du 16-7-2007 JORF 27-7-2007.

Le certificat de qualification professionnelle (CQP) d'horloger avec spécialisation montres à complications s'adresse notamment :

- à des jeunes sous contrat de professionnalisation, en CDI ou à durée déterminée de 12 mois titulaires du bac professionnel horlogerie ;
- à des jeunes de moins de 26 ans titulaires du bac pro horloger pouvant encore être sous statut scolaire ;
- à des salariés en congé individuel de formation titulaires du bac professionnel horlogerie ;
- à des salariés de l'entreprise au titre de la validation des acquis professionnels, ayant travaillé dans un atelier d'horlogerie depuis au moins 3 ans, sans limite d'âge. Cette activité minimum peut avoir, ou non, été continue, à temps plein.

Le recrutement pour les jeunes en contrat de professionnalisation est réalisé par le dispensateur de formation, en fonction de son règlement interne qui aura été préalablement présenté à la CPNEFP de la branche.

Le centre de formation recueillera et centralisera les informations suivantes qu'il communiquera à la CPNEFP 60 jours avant le début de la formation :

- l'identité des demandeurs stagiaires ;
- une copie du contrat de professionnalisation conclu entre l'entreprise et le bénéficiaire ;
- une attestation d'emploi pour les salariés en demande de validation des acquis professionnels, l'accord de l'employeur au suivi de la formation complémentaire éventuelle ainsi que la situation des candidats (voir ci-dessous) ;
- l'accord de prise en charge du congé individuel de formation ;
- les modalités de prise en charge de la formation (plan de formation, congé individuel de formation, fonds mutualisés).

Dans le cas où la formation se déroulerait au titre de la période ou du contrat de professionnalisation, la prise en charge par l'OPCA de la formation dispensée par le centre de formation est fixée au taux horaire de 15 euros HT et ce à compter du 1er janvier 2007 (prise en charge au titre des fonds mutualisés).

Concernant la validation des acquis de l'expérience, un bilan des acquis professionnels sera réalisé à l'initiative du salarié. Le bilan repose sur le descriptif réalisé par le salarié dans le cadre de ses activités professionnelles en rapport avec le CQP visé et aux résultats obtenus aux tests. Seuls les acquis de l'expérience professionnelle sont validés. Le bilan est indépendant de toute action de formation. Le descriptif est réalisé à l'aide de la fiche figurant en annexe I.

Au vu du bilan des acquis de l'expérience, le salarié suivra les actions de formation qui auront été définies comme nécessaires à l'obtention du CQP.

Le salarié demandeur d'une validation des acquis de l'expérience pourra être dispensé, en tout ou partie, des heures de formation.

III -Référentiel des activités professionnelles

CQP horloger spécialisation montres à complications

En vigueur étendu

ACTIVITÉS	TÂCHES PRINCIPALES
1 Réceptionner la montre à complications	1. Accueillir le client. 2. Collecter et interpréter les informations fournies par le client. 3. Effectuer un prédiagnostic. 4. Rédiger un ordre de réparation et proposer l'établissement d'un devis. 5. Dialoguer avec un client dans une langue étrangère de l'Union européenne.

2 Effectuer le diagnostic	<ol style="list-style-type: none"> 1. Organiser son poste de travail 2. Collecter, analyser, interpréter, traiter toutes les informations techniques nécessaires à l'intervention en respectant les données constructeur. 3. Mesurer et contrôler les caractéristiques mécaniques, électroniques et fonctionnelles de la montre à complications. 4. Interpréter les résultats, identifier le (ou les) élément(s) défectueux. 5. Apprécier si ces éléments défectueux ont entraîné des conséquences sur d'autres composants ou fonctions. 6. Chiffrer et proposer l'intervention à réaliser.
3 Maintenir dépanner réparer	<ol style="list-style-type: none"> 1. Organiser son intervention. 2. Respecter les procédures établies par les constructeurs. 3. Déposer, démonter, les organes de la montre à complications. 4. Changer, réparer ou fabriquer les éléments défectueux. 5. Assurer le nettoyage des pièces à l'aide des produits préconisés par le constructeur de la montre. 6. Contrôler la qualité du nettoyage à l'aide des moyens optiques (exemple loupe x 12). 7. Remonter, reposer, lubrifier et contrôler chaque organe en respectant les consignes constructeur. 8. Procéder à l'assemblage, mise au point et lubrification des complications. 9. Contrôler les performances et mettre au point la montre à complications. 10. Effectuer l'habillage, réaliser et contrôler l'étanchéité en respectant les données constructeur. 11. Fournir les éléments nécessaires à la facturation et renseigner la fiche d'intervention. 12. Maintenir en état le poste de travail.
4 Restituer la montre à complications au client	<ol style="list-style-type: none"> 1. Présenter et expliquer l'intervention au client en français et en anglais. 2. Préciser au client les recommandations nécessaires pour garder la qualité optimale de sa montre à complications.

1. Réceptionner la montre à complications

Tâches de l'horloger

1. Accueillir le client.
2. Collecter et interpréter les informations fournies par le client.
3. Effectuer un prédiagnostic.
4. Rédiger un ordre de réparation et proposer l'établissement d'un devis.
5. Dialoguer avec un client dans une langue étrangère de l'Union européenne.

Conditions d'exercice

Données et informations disponibles :

Les clients, les partenaires internes et externes de l'entreprise.

La documentation technique et commerciale du constructeur et/ou de l'entreprise.

Un dictionnaire de traduction.

Moyens :

Les supports et les outils de communication de l'entreprise (support papier, informatique,...)

Les systèmes informatiques.

Matière d'oeuvre :

Les informations du client.

La montre à complications.

Les éléments ou les organes constitutifs des systèmes et sous-systèmes.

Les procédures qualité de l'entreprise.

Connaissances :

Les règles, les outils de la communication écrite et orale.

Les démarches et les outils de diagnostic spécifiques à la maintenance des montres à complications.

Le vocabulaire technique.

Les règles juridiques et consoméristes de la relation client-professionnel de la maintenance (restitution des pièces changées, etc.)

Lieu/situation :

A l'atelier.

En participation lors d'une intervention.

Liaisons fonctionnelles (relations, communications) :

Le client, l'utilisateur et la montre en cause.

Le personnel de l'atelier, du magasin, des différents services et la hiérarchie de l'entreprise.

Le constructeur, le fournisseur, les entreprises du réseau.

Résultats attendus

- le message est clair, il est compris du client ;
- les questions posées au client sont pertinentes ;
- les informations fournies par le client sont correctement comprises et bien analysées ;
- les conditions dans lesquelles s'est produit le dysfonctionnement sont identifiées ;
- le diagnostic visuel est établi et argumenté ;
- l'urgence de l'intervention est convenablement évaluée ;
- toutes les rubriques de l'ordre de réparation sont renseignées sans erreur ;
- l'utilisation des différents supports de la communication est abordée ;
- le dialogue avec le client étranger permet une compréhension réciproque.

2. Effectuer un diagnostic

Tâches de l'horloger

1. Organiser son poste de travail.
2. Collecter, analyser, interpréter, traiter toutes les informations techniques nécessaires à l'intervention en respectant les données constructeur.
3. Mesurer et contrôler les caractéristiques mécaniques, électroniques et fonctionnelles de la montre à complications.
4. Interpréter les résultats, identifier le (ou les) élément(s) défectueux.
5. Apprécier si ces éléments défectueux ont entraîné des conséquences sur d'autres composants ou fonctions.
6. Chiffrer et proposer l'intervention à réaliser.

Conditions d'exercice

Données et informations disponibles :

Les informations du client ou de l'utilisateur.

La documentation du fabricant (caractéristiques, procédures...).

Les informations sur les processus de mesure et les conditions à respecter.

L'arbre de diagnostic.

Les procédures qualité de l'entreprise.

Moyens :

L'outillage standard, l'outillage spécifique.

L'appareillage de mesure et de contrôle, les dispositifs d'aide au diagnostic.

Les banques de données d'informations.

Matière d'oeuvre :

La montre avec sa notice technique de maintenance.

Les systèmes, les organes.

Connaissances :

Les fonctions à assurer, les caractéristiques fonctionnelles.

Le fonctionnement et l'organisation des systèmes (structure et liaisons fonctionnelles).

Les règles d'ergonomie, d'hygiène et de sécurité.

Les méthodes, les procédures, les outils de diagnostic associés aux mesures, aux contrôles et aux essais.

Lieu/situation :

A l'atelier.

Liaisons fonctionnelles (relations, communications) :

Le client, l'utilisateur et la montre en cause.

Le personnel de l'atelier, du magasin, des différents services, la hiérarchie de l'entreprise, le fabricant, les fournisseurs.

Résultats attendus

- les données nécessaires à l'intervention sont toutes collectées et traitées ;
- les hypothèses émises sont pertinentes et en relation avec le dysfonctionnement constaté ;
- le choix des contrôles est adapté aux hypothèses émises ;
- les mesures et les contrôles sont réalisés avec la précision requise et suivant le protocole du fabricant ;
- l'identification du (ou des) élément(s) à l'origine du dysfonctionnement est obtenue rapidement, la cause exacte est énoncée avec concision ;
- les solutions de remise en état sont justifiées et l'ordre de réparation est proposé ;
- les règles d'hygiène et de sécurité sont respectées ;
- la propreté et l'intégrité de la montre, du matériel et du poste de travail sont assurées ;
- le délai prévu est respecté.

3. Maintenir. - Dépanner. - Réparer

Tâches de l'horloger

1. Organiser son intervention.
2. Respecter les procédures établies par les constructeurs.
3. Déposer, démonter, les organes de la montre à complications.
4. Changer, réparer ou fabriquer les éléments défectueux.
5. Assurer le nettoyage des pièces à l'aide des produits préconisés par le constructeur de la montre.
6. Contrôler la qualité du nettoyage à l'aide des moyens optiques (exemple loupe x 12).
7. Remonter, reposer, lubrifier et contrôler chaque organe en respectant les consignes constructeur.
8. Procéder à l'assemblage, mise au point et lubrification des complications.
9. Contrôler les performances et mettre au point la montre à complications.
10. Effectuer l'habillage, réaliser et contrôler l'étanchéité en respectant les données constructeur.
11. Fournir les éléments nécessaires à la facturation et renseigner la fiche d'intervention.
12. Maintenir en état le poste de travail.

Conditions d'exercice

Données et informations disponibles :

Le diagnostic.

L'ordre de réparation.

La procédure d'intervention.

La documentation fabricant (extrait des normes, manuels d'après-vente, CD-Rom,...)

Moyens :

Le poste de travail correctement éclairé.

L'appareillage de mesure et de contrôle.

L'outillage standard, l'outillage spécifique.

Matière d'oeuvre :

Les montres.

Les pièces à remplacer ou à restaurer.

Les matériaux destinés à la réalisation des pièces manquantes.

Connaissances :

Les fonctions à assurer, les caractéristiques fonctionnelles.

Le fonctionnement des systèmes et des composants.

L'organisation des systèmes (structures et liaisons fonctionnelles).

Les technologies développées (mécaniques, électroniques).

Les méthodes, les techniques et les outillages de réparation et d'entretien.

Les règles d'ergonomie, d'hygiène et de sécurité.

Le concept de qualité totale.

Lieu/situation :

A l'atelier.

Liaisons fonctionnelles (relations, communications) :

Le personnel de l'atelier, du magasin, la hiérarchie de l'entreprise.

Le fabricant, le fournisseur.

Résultats attendus

- le système, les éléments sont remis en conformité selon les préconisations et les procédures du fabricant et sans détérioration ;
- l'intervention est réalisée en conformité avec les règles d'hygiène et de sécurité ;
- le délai prévu est respecté ;
- l'intervention est certifiée (respect des procédures du plan qualité de l'entreprise et du résultat) ;
- la fiche d'intervention est complète, elle permet la facturation et le conseil au client ;
- l'intégrité et la propreté de la montre, du matériel et du poste de travail sont assurées ;
- l'environnement est respecté.

4. Restituer la montre à complications au client

Tâches de l'horloger

1. Présenter et expliquer l'intervention au client en français ou en anglais.

2. Préciser au client les recommandations nécessaires pour garder la qualité optimale de sa montre à complications.

Conditions d'exercice

Données et informations disponibles :

Le plan qualité du constructeur et de l'entreprise (objectifs, démarches, contraintes).

La politique commerciale, les services, les produits et les équipements proposés par l'entreprise.

Les documents de suivi de maintenance de la montre.

La documentation technique et commerciale de l'entreprise.

Moyens :

Les procédures, les outils et les documents mis en place.

L'outil informatique (facturation, suivi client,...).

Matière d'oeuvre :

Les interventions réalisées sur la montre.

Les produits, les services proposés par l'entreprise.

Connaissances :

Le concept de qualité totale.

Les règles d'ergonomie, d'hygiène et de sécurité.

Lieu/situation :

A l'atelier.

Liaisons fonctionnelles (relations, communications) :

Le client, l'utilisateur du matériel en cause.

Le personnel de l'atelier, du magasin, la hiérarchie de l'entreprise.

Le fabricant, le fournisseur.

Résultats attendus

- les documents de suivi de la maintenance et de garantie sont complétés ;
- la présentation de l'intervention est fidèle à son déroulement, elle est claire et adaptée ;
- les défauts périphériques éventuels sont signalés ;
- les conseils sont pertinents et bien compris par le client ;
- les procédures qualité de l'entreprise sont respectées ;
- les pièces changées sont restituées avec la montre.

IV -Plan de formation

CQP horloger spécialisation montres à complications

En vigueur étendu

Il présente l'ensemble des domaines de formation et des modules de formation.

Pour chaque module, sont indiqués :

- les objectifs pédagogiques : description de ce que le stagiaire sera capable de faire à l'issue de la formation ;
- les éléments du contenu de la formation : repère des différents thèmes à traiter dans le module.

1. Présentation de la formation dans son ensemble

Objectifs :

1. Valider par la branche professionnelle un niveau de compétences d'une personne par rapport aux exigences d'un métier.
2. Maîtriser les différents axes du métier d'horloger avec spécialisation en montres à complications.
3. Acquérir les compétences nécessaires à une pérennité de l'emploi au niveau.

Durée de la formation : 1 150 heures (durée adaptable pour les VAE) dont :

- 420 heures d'enseignement technique et professionnel, auxquelles s'ajoutent 20 heures d'anglais et 10 heures d'expression française ;
- 700 heures de pratique en entreprise (20 semaines de 35 heures).

Stage en entreprise : voir programme de formation

Modalités des stages en entreprise :

- les stages en entreprise correspondent pour l'élève à une formation réelle en milieu professionnel permettant des interventions de maintenance sur des montres haut de gamme ;
- ces périodes sont organisées de façon à assurer une complémentarité de formation avec l'établissement scolaire ;
- elles sont préparées, mises en oeuvre, suivies exploitées, et évaluées sous la responsabilité des enseignants en collaboration avec les entreprises concernées ;
- la recherche des entreprises d'accueil est assurée par l'élève assisté par un professeur du domaine professionnel.

Objectifs :

Cette période de formation en entreprise doit permettre à l'élève :

- l'appréhension par le concret des réalités économiques, humaines, techniques de l'entreprise ;
- la réparation de montres à complications ;
- d'utiliser ses acquis dans le domaine de la communication, en mettant en oeuvre des relations avec les différents interlocuteurs et services spécifiques.

Préparation/suivi :

Lors de la période de formation en entreprise, les activités sont organisées et suivies par le tuteur qui partagera la responsabilité de cette période avec l'équipe pédagogique.

Toute l'équipe pédagogique est concernée par le suivi du stage en entreprise. Les visites sont organisées en accord avec les responsables des entreprises afin de prendre en compte leurs disponibilités et les exigences de confidentialité qui leur sont imposées.

Un livret de formation sera fourni à l'élève pour le suivi en entreprise.

A la fin de la période de formation en entreprise, un bilan individuel sera établi conjointement par le tuteur, l'équipe pédagogique et l'élève.

Organisation :

Une convention de stage sera préalablement établie entre l'établissement scolaire, l'entreprise et l'élève lorsque ce dernier n'est pas titulaire d'un contrat de travail.

Evaluation

Les épreuves 1 à 5 du domaine technique, ainsi que l'épreuve d'anglais, se dérouleront en contrôle en cours de formation. L'épreuve technique n° 6 se déroule en présence d'un jury composé notamment de professionnels horlogers habilités par la CPNEFP.

Pour les épreuves techniques n°s 1 à 5, la moyenne est de 12 mais une note peut être acceptée entre 10 et 12.

Le contrôle, en cours de formation est constitué d'une situation organisée dans l'établissement de formation par les professeurs chargés des enseignements technologiques et professionnels durant le temps de formation. Le candidat est informé du moment prévu pour le déroulement de la situation d'évaluation.

A l'issue de la situation d'évaluation, l'équipe pédagogique constitue pour chaque candidat un dossier comprenant :

- l'ensemble des documents remis au candidat pour conduire le travail demandé ;
- la description des conditions techniques de réalisation ;
- la fiche d'évaluation avec les indicateurs et critères ayant permis la proposition de note ;
- une fiche d'analyse du travail réalisé par le candidat.

L'ensemble de ces documents sera tenu à la disposition du jury, chaque épreuve ayant lieu en présence d'un professionnel mandaté par la CPNEFP.

Les épreuves 1 à 6 font l'objet d'une évaluation permettant de s'assurer de l'acquisition des compétences.

La première évaluation se déroulera au cours du 1er trimestre de formation.

Epreuve 1

Mise au point des organes de transmission : 4 heures

Le candidat intervient sur :

- le mécanisme de mise à l'heure et de remontoir ;
- l'organe moteur ;
- l'organe de transmission.

L'épreuve consiste à nettoyer, contrôler, corriger et lubrifier les différentes pièces du mécanisme suivant les recommandations du constructeur.

La seconde évaluation se déroulera au cours du 2e trimestre de formation.

Epreuve 2

Mise au point de l'organe de distribution : 3 heures

L'épreuve consiste à nettoyer, contrôler, corriger et lubrifier les différentes pièces de l'organe de distribution suivant les recommandations du constructeur.

La troisième évaluation se déroulera au cours du 2e trimestre de formation.

Epreuve 3

Fabrication : 12 heures maximum

Le candidat doit fabriquer une ou plusieurs pièces. Celles-ci doivent être réalisées à partir d'un plan et selon les tolérances et les états de surfaces exigés.

La quatrième évaluation se déroulera au cours du 2e trimestre de formation.

Epreuve 4

Mise au point de l'organe de régulation : 5 heures

Le candidat doit effectuer :

- le changement d'un axe de balancier ;
- le comptage d'un spiral et sa mise en marche sur la montre.

Les évaluations 5 et 6 se dérouleront au cours du 3e trimestre de formation.

Epreuve 5

Technologie horlogère : 2 heures

Cette épreuve doit permettre de vérifier les compétences du candidat liées au fonctionnement des montres à complications.

Epreuve 6

Intervention sur montres complètes " haut de gamme " : 16 heures

- A. - Montre à quartz avec un mouvement à quantième.
- B. - Montre automatique avec mouvement à quantième.
- C. - Une montre mécanique à chronographe.

Le candidat doit effectuer une remise en état complète des 3 montres selon les recommandations du constructeur.

Epreuve 7 : coef. 1

Langue vivante : anglais 1 h 30

L'évaluation de cette épreuve sera en contrôle en cours de formation constitué de 2 situations d'évaluation correspondant aux 2 capacités :

1. Compréhension écrite :

A partir d'un ou 2 supports en anglais, la compréhension de la langue sera évaluée par le biais de :

- réponses à des questions ;
- résumé du document ;
- traduction.

2. Expression orale :

La capacité à s'exprimer oralement en anglais de façon pertinente et intelligible sera évaluée. Le dialogue devra porter sur des faits à caractère professionnel liés à l'horlogerie.

L'évaluation sera assurée par le professeur d'anglais et fera l'objet d'une note sur 20, étant entendu que seuls les points au-dessus de 10 seront pris en compte dans la notation.

Composition du jury

Le jury de l'épreuve technique n° 6 est composé de :

- 2 professeurs ;
- 1 ou 2 professionnels dont la compétence est reconnue en matière de réparation de montres à complications et agréés par la CPNEFP ;
- d'un membre éventuellement de la CPNEF.

Evaluation de l'épreuve n° 6

L'épreuve n° 6 ne fait pas l'objet d'une notation mais d'une évaluation " acquis/pas acquis " avec observations, que l'épreuve soit réussie ou non. Un double de l'appréciation sera adressée au stagiaire.

L'obtention du CQP suppose la réussite aux 6 épreuves techniques horlogères.

Les résultats ne seront communiqués qu'à l'issue d'une validation finale des résultats par les membres de la CPNEFP.

Contrôle de la CPNEFP

A tout moment, la CPNEFP peut déclencher une procédure de contrôle sur le déroulement de la formation, à son initiative ou sur saisie de la personne formée, de l'employeur éventuellement concerné.

2. Programme de formation

TÂCHES	NOMBRE d'heures	DESCRIPTIF
Au sein du centre de formation		
Usinage (124 h)	112	Tournage entre pointes (tiges de remontoir, jauges à pivot ..) sur acier bleu ou acier stub. Tolérance la plus petite étant 0,01 mm
	12	Evaluation : épreuve 3
Réparation (94 h)	6	Organe moteur (fonctions, jeux, réparations, lubrification du barillet). Organe de remontage et de mise à l'heure.
	12	Organe de transmission (plat des roues, jeu en hauteur, polissage des pivots, contrôle des libertés).
	24	Organe de distribution (contrôle et réglage complet de l'échappement).
	40	Organe réglant (virolage, comptage, pitonnage du spiral et changement d'axe de balancier avec mise à plat et équilibrage).
	12	Evaluation : épreuves 1, 2 et 4
Révision (186 h)	20	Travaux sur calibres à quartz.
	40	Travaux sur calibres automatiques.
	110	Travaux sur calibres à chronographe (7750, 1873, El Primero 420)
	12	Evaluation : épreuve 6.
Théorie (16 h)	14	Révisions et approfondissement des programmes CAP et bac
	2	Evaluation : épreuve 5
Au sein de l'entreprise		

Réparation (700 h)	120	Travaux d'emboîtement - pose des aiguilles ; - pose des verres ; - pose de tubes et de poussoirs ; - étanchéité.
	90	Travaux sur calibres quartz - révision ; - contrôles et mesures.
	490	Travaux sur calibres mécaniques Montres mécaniques et automatiques - contrôle : des libertés, de l'achevage, de l'état des pièces - rectification des défauts - révision complète du mouvement Montres mécaniques et automatiques à chronographe - Travaux identiques aux calibres précédents ; - chronographe : contrôle des pièces, montages, réglage des excentriques, contrôle des fonctions, lubrification.

Le stagiaire

Chaque stagiaire se verra remettre, dès son entrée en formation, le dossier suivant qui comprend :

1. Le règlement intérieur de l'organisme de formation

1. Le livret de présentation du cursus complet de formation contenant les objectifs, les contenus, les modalités d'évaluation, les conditions d'admission, les dates des stages en entreprise.

Ces documents seront également remis au chef d'entreprise et aux autres acteurs de la formation (formateurs et tuteurs).

2. Un document de suivi de formation que le stagiaire complètera tout au long de son cursus qui lui permettra notamment de se situer dans le processus de formation, de s'évaluer et de communiquer avec les différents acteurs de sa formation.

Ce document est sa propriété mais il peut être consulté par les différents acteurs de la formation.

Le stagiaire sera accompagné tout au long de son cursus de formation par un tuteur en entreprise.

Le rôle et la place du tuteur en entreprise

Le tuteur est le référent du milieu professionnel. C'est une personne ressource, il accompagne le stagiaire sur le terrain pour :

- l'aider à comprendre l'entreprise et à se situer dans celle-ci ;
- le suivre dans ses transferts de compétences apprises au centre ;
- l'aider à analyser ses erreurs et à les utiliser pour construire ses apprentissages ;
- l'aider à prendre conscience de ses manques et à identifier leur nature afin de lui donner les moyens d'y remédier ;
- lui montrer les gestes professionnels, la rapidité d'exécution.

Un document d'évaluation à destination du tuteur figure en annexe II.

V - Déclaration préalable à toute action de formation conduisant au CQP

CQP horloger spécialisation montres à complications

En vigueur étendu

Tout organisme de formation organisant une action de formation devant conduire au CQP est tenu de la déclarer à la CPNEFP au moins 90 jours avant le début de la formation, en joignant :

- le programme de formation établi en conformité au présent cahier des charges ;
- le calendrier de la formation ;
- le livret d'accueil et de présentation du CQP adapté au public en formation.

Le livret de suivi comporte :

- des fiches aller/retour entre les deux pôles (centre de formation et entreprise) ;
- des grilles d'évaluation des compétences en lien avec les modules de formation à remplir par les deux pôles ;
- des grilles de bilan final.

Ce livret sera intégré au dossier à remettre à la CPNEFP pour la délivrance du CQP et avis de la CPNEFP sur l'agrément des écoles pouvant dispenser le CQP.

La CPNEFP :

- accuse réception de cette déclaration en portant un avis sur la conformité du projet au présent cahier des charges avec au besoin une demande d'explications ;
- informe régulièrement des formations en cours conduisant au CQP.

VI - Les obligations de l'organisme de formation

CQP horloger spécialisation montres à complications

En vigueur étendu

1. Modalités d'agrément

Le centre de formation doit être agréé par la CPNEFP de l'horlogerie, commerce de gros. Un membre titulaire de la CPNEFP sera mandaté pour visiter les locaux destinés à l'enseignement horloger et communiquera un avis motivé à la CPNEFP, notamment sur les moyens techniques et humains mis en oeuvre (profil des formateurs : diplôme et qualification en rapport avec la formation, expérience professionnelle dans la formation, expérience professionnelle en entreprise, formation continue ; nombre d'élèves accueillis ; équipement et matériel pédagogiques ; existence d'une bibliothèque etc...), moyens d'accès et possibilités d'hébergement.

2. L'engagement à respecter le cahier des charges

L'organisme de formation s'engage à respecter le cahier des charges.

3. Définition des objectifs de formation et formation des tuteurs

L'organisme de formation s'engage à étudier, en accord avec l'entreprise, l'adaptation du cahier des charges aux besoins de la personne formée, en particulier lorsqu'il s'agit d'une validation des acquis de l'expérience.

L'organisme de formation doit être capable de proposer à l'entreprise une formation de tuteur.

4. Recrutement des jeunes en contrat de professionnalisation

L'organisme de formation présélectionnera les jeunes en contrat de professionnalisation et les présentera aux entreprises.

5. Relations entreprise/organisme de formation

- l'organisme de formation détachera un formateur pour le suivi du stagiaire en entreprise ;
- le programme en centre de formation et le programme en entreprise sont complémentaires et sont construits en étroite relation de contenu, de chronologie et d'adaptation ;
- la fiche de suivi du stagiaire est indispensable à la nécessaire coordination entre le programme en centre et le programme en entreprise.

La CPNEFP rejettera toute initiative en matière de CQP en cas de non-respect du cahier des charges par l'organisme de formation.

**Annexe I Le bilan des acquis professionnels
CQP horloger spécialisation montres à complications**

En vigueur étendu

Nom, prénom du salarié ...
 Entreprise ...
 Expérience professionnelle en relation avec le CQP (nombre d'années) ...

	ACQUIS (+)	NON ACQUIS (+)	FORMATION A SUIVRE
MICROMÉCANIQUE Réaliser des limages plats et de formes. Exécuter des tournages extérieurs et intérieurs sur tours 8 et 70 millimètres (chariot et burin à main). Fabriquer et préparer des outils. Percer, tarauder, fileter et polir. Exécuter des tournages entrepointes, pivoter. Fraiser des dents sur des roues.			
MONTRES MÉCANIQUES Chasser et mettre à hauteur des pierres, ajuster les ébats des mobiles. River et mettre plat des roues. Monter des barillets simples et automatiques. Contrôler et corriger les ébats et fonctions. Assembler, contrôler et corriger éventuellement les fonctions, des mécanismes de remontage et de mise à l'heure. Assembler et contrôler les fonctions de l'échappement à ancre, en effectuer l'achevage. River, mettre à plat et équilibrer les balanciers. Confectionner, compter et poser des spiraux. Assembler, étudier et contrôler des mécanismes calendriers et automatiques. Nettoyer et lubrifier des mouvements. Expliquer et réaliser le réglage de montres. Effectuer la réparation de différentes montres.			
CHRONOGRAPHES Expliquer les différents systèmes. Démontez, régler et mettre en conformité les fonctions de chronographe du mouvement considéré. Nettoyer et lubrifier des mouvements. Assurer le SAV de différentes montres à chronographe.			
MONTRES ÉLECTRONIQUES Différencier, contrôler et remplacer les sources d'énergie. Reconnaître, mesurer et contrôler les fonctions de l'oscillateur et des éléments du circuit électronique. Etre capable d'effectuer des travaux de microsoudure. Connaître les différents types d'affichage. Assembler des montres électroniques à affichage analogique et/ou numérique. Localiser les défauts mécaniques et électroniques, déterminer les mesures à prendre et les appliquer. Contrôler et ajuster la marche diurne du mouvement. Effectuer des réparations de montres électroniques.			
HABILLAGES Connaître les différents types de cadrans et d'aiguilles, ainsi que les systèmes d'affichage. Différencier les types de boîtes selon leur construction et leur utilisation, expliquer les fonctions de leurs composants. Assembler les composants de l'habillage, placer le cadran, poser les éléments d'affichage, emboîter et contrôler les fonctions. Réaliser un contrôle d'étanchéité sur différentes machines et pouvoir analyser les résultats obtenus. Connaître et pouvoir résoudre les problèmes spécifiques à l'habillage des chronographes (indexation des aiguilles, poussoirs...).			

(+) Mettre une croix dans la case correspondant au niveau de compétences déjà acquis.

Conclusion du bilan :

Date et signature de l'organisme qui a effectué le bilan :

Bilan communiqué à la CPNEFP le ...

Bilan communiqué au stagiaire le ...

**Annexe II Document d'évaluation par le tuteur
CQP horloger spécialisation montres à complications**

En vigueur étendu

Stagiaire ...

Barème pour les appréciations :

A = très bien B = bien C = moyen D = insuffisant

1. Attitude générale

	A	B	C	D
Ponctualité				
Assiduité				
Tenue, présentation				
Intégration au sein de l'équipe, volonté de coopérer				
Régularité des attitudes positives devant les difficultés				

2. Attitude professionnelle

	A	B	C	D
Initiative, implication				
Maîtrise du langage professionnel				
Organisation et qualité du travail : soin				
Analyse de la demande				
Aptitude au pré-diagnostic				
Organisation et qualité du travail : autocontrôle				
Organisation et qualité du travail : respect des délais				
Participation à la vie de l'entreprise : respect des consignes				
Maintien en état du poste de travail				
Fiabilité				
Aptitude à compléter les documents de suivi de maintenance				
Autonomie				

Avenant n° 13 du 10 novembre 2005 portant modification de certaines dispositions de la convention collective nationale de l'horlogerie

Signataires	
Organisations patronales	Fédération de l'horlogerie.
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT.

Modification de certaines dispositions de la convention collective nationale de l'horlogerie

En vigueur étendu

Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés et des entreprises définies à l'article 1er de la convention collective de l'horlogerie, à l'exclusion des voyageurs représentants de commerce et placiers (VRP).

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de la date de son entrée en vigueur. Il est placé en annexe des dispositions générales de la convention collective de l'horlogerie.

Toute organisation syndicale représentative au plan national au sens de l'article L. 132-2 du code du travail qui n'est pas partie au présent accord, peut adhérer à cet accord, selon les dispositions prévues à l'article L. 132-9 du code du travail.

Conformément à l'article L. 132-8 du code du travail, le présent accord pourra être dénoncé isolément à toute époque avec un préavis de 3 mois.

Dépôt

Le présent accord national, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension, et sous réserve de l'entrée en vigueur de l'accord national du 10 novembre 2005 sur la classification des emplois. La fédération de l'horlogerie accomplira les formalités nécessaires tant pour le dépôt que pour l'extension.

Application dans les entreprises

L'application du présent accord par les entreprises est indissociable de l'application de l'accord sur la classification des emplois conclu également le 10 novembre 2005.

Chapitre 1er

Modification de certaines dispositions générales de la convention collective

Délégués du personnel

Article 8

Nombre de délégués du personnel

Dispositions non modifiées par le présent accord.

Préparation des élections

Le premier alinéa est modifié comme suit :

(voir cet article)

Bureau de vote

Dispositions non modifiées par le présent accord.

Organisation du vote

Dispositions non modifiées par le présent accord.

Classifications d'emplois. - Salaires minimaux hiérarchiques et procédure de révision.

Article 11

(voir cet article)

Article 12

(voir cet article)

Chapitre II Modification de certaines dispositions d'application de la convention collective

Article 16

Article 17

Article 22

Article 23

(voir ces articles)

Article 24

Salariés âgés de moins de 18 ans

Supprimé.

Article 29

Article 38

(voir ces articles)

Article 39

Service national

Supprimé

Article 42

Article 46

(voir ces articles)

Chapitre III

Modification de certaines dispositions de l'avenant n° 3 ' cadres '

Les articles 1er à 5 de l'avenant n° 3 à la convention collective applicable aux cadres sont modifiés :

(voir ces articles)

Chapitre IV Modifications de certaines dispositions de l'accord ARTT du 31 mars 2004 relatives au personnel de l'encadrement et aux salariés itinérants

Article 1er

Article 2

Article 3

(voir ces articles)

Accord du 10 novembre 2005 relatif à la classification des emplois (1)

Classification des emplois

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux adoptent une nouvelle classification des emplois basée sur un système de critères classants, complété par des emplois repères (et dont la liste ne peut être en aucun cas considérée comme exhaustive ou exclusive).

Dans un but de simplification, ils adoptent le principe d'un accord général sur les classifications tant pour les salariés non cadres que cadres. Des dispositions finales sont adoptées en ce sens dans le présent accord.

Le système ainsi retenu, en rupture avec le système de grille dite ' Parodi ' existant dans la convention collective de l'horlogerie depuis 1979, permet de bénéficier d'une classification pérenne qui prend en compte, en fonction du contexte professionnel et de la structure de l'entreprise, les éventuelles transformations des processus de gestion, intégrations d'activités nouvelles ou services, évolutions des organisations et/ou des emplois.

Le système prend également en compte le contenu réel des emplois sur la base des activités réellement exercées.

La nouvelle classification d'emplois ainsi définie par les partenaires sociaux au sein du présent accord ne justifie en aucun cas :

- une baisse du salaire réel et de la prime d'ancienneté du salarié ;
- une déclassification du poste par rapport à l'emploi réellement assumé.

(1) Accord étendu sous réserve de l'application de la jurisprudence constante de la Cour de cassation prévoyant que toute diminution de la rémunération du salarié constitue une modification du contrat de travail nécessitant l'accord du salarié (arrêté du 29 mai 2006, art. 1er).

Salariés concernés

Classification des emplois

Article 1er

En vigueur étendu

La classification de la branche s'applique à l'ensemble des salariés à l'exclusion des VRP et des cadres dirigeants mandataires sociaux.

Catégories professionnelles

Classification des emplois

Article 2

En vigueur étendu

La grille de classification regroupe les 4 catégories professionnelles suivantes :

- les ouvriers ;
- les employés ;
- les agents de maîtrise ;
- les cadres.

Niveaux et échelons

Classification des emplois

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Niveaux.

Les niveaux hiérarchiques du personnel comportent :

- 4 niveaux pour les ouvriers ;
- 5 niveaux pour les employés ;
- 2 niveaux pour les agents de maîtrise ;
- 4 niveaux pour les cadres.

3.2. Echelons

Afin de permettre un minimum d'évolution de carrière en reconnaissant la pratique professionnelle qui améliore la maîtrise des fonctions, chaque niveau dans les catégories professionnelles ouvriers, employés et agents de maîtrise comprennent 2 échelons.

Le passage du 1er au 2e échelon est conditionné par l'acquisition de connaissances due à la pratique professionnelle de l'emploi exercé au sein de l'entreprise qui est d'une durée comprise entre :

- 2 et 5 ans selon les niveaux pour la catégorie 'ouvriers' ;
- 2 et 3 ans selon les niveaux pour la catégorie 'employés' ;
- 3 et 5 ans selon les niveaux pour la catégorie 'agents de maîtrise' ;
- 3 et 5 ans selon les niveaux pour la catégorie 'cadres'.

jurisprudence constante de la Cour de cassation prévoyant que toute diminution de la rémunération du salarié constitue une modification du contrat de travail nécessitant l'accord du salarié (arrêté du 29 mai 2006, art. 1er).

Définition des critères

Classification des emplois

Article 4

En vigueur étendu

Le classement des emplois entre les différents niveaux repose sur les 3 critères suivants :

- niveau de connaissances requis ;
- responsabilités ;
- autonomie.

Le poids de ces critères est défini dans chaque niveau, par catégorie professionnelle.

Concernant le niveau de connaissances requis, les partenaires sociaux rappellent ci-dessous les différents niveaux retenus par le ministère de l'éducation nationale, avec leur correspondance en diplômes :

Niveau V : CAP ou BEP.

Niveau IV : bac ou bac pro.

Niveau III : bac + 2 et bac + 3 (DEUG, DUT, BTS, Licence ...).

Niveau II : bac + 4 (maîtrise, mastère ..).

Niveau I : bac + 5 et au-delà (DESS, DEA ...).

Classification des emplois et emplois repères

Article 5

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux rappellent que lorsque les fonctions exercées par le salarié évoluent et que l'emploi ainsi modifié remplit les critères du niveau supérieur, le salarié relève obligatoirement de ce niveau. Il en est de même pour le changement de catégorie professionnelle (ouvriers/agents de maîtrise, employés/agents de maîtrise, agents de maîtrise/cadres).

OUVRIERS

-
en horlogerie

Niveau I

Critère 1 - Niveau de connaissances

Aucun diplôme ou expérience professionnelle requis.

Critère 2 - Responsabilités

Ouvrier/ouvrière spécialisé(e) effectuant des opérations élémentaires, à la main ou à l'aide de machines simples.

Temps d'adaptation ne dépassant pas 2 semaines.

Critère 3 - Autonomie

Les instructions sont précises pour une mise au courant rapide.

Echelon 1 : moins de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Echelon 2 : plus de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Emplois repères :

Ouvrier/ouvrière spécialisé(e) (OS1).

Manoeuvre (H/F).

Niveau II

Critère 1 - Niveau de connaissances

Ouvrier/ouvrière possédant le CAP d'horloger ou tout autre titre équivalent ou ouvrier/ouvrière possédant un CAP autre ou tout autre titre équivalent.

Critère 2 - Responsabilités

Prépare la réparation ou répare des montres, réveils, pendules et pendulettes ou assure des opérations simples hors réparations.

Critère 3 - Autonomie

Suit les directives de son chef hiérarchique. Activité contrôlée.

Echelon 1 : moins de 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Echelon 2 : plus de 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Emplois repères :

Ouvrier/ouvrière spécialisé(e) (OS2).

Ouvrier/ouvrière spécialisé(e) (OS3).

Ouvrier/ouvrière professionnel(le) (OP1).

Niveau III

Critère 1 - Niveau de connaissances

Technicien(ne) possédant le bac pro des métiers d'art option horlogerie ou le CQP d'horloger-rhabilleur ou le CQP d'horloger avec spécialisation montres à complications.

Critère 2 - Responsabilités

Intervient tant sur les montres, réveils, pendules, pendulettes à quartz qu'à mouvement mécanique.

N'intervient pas sur l'horlogerie ancienne.

Assure ou le service après-vente des machines horlogères sophistiquées ou le suivi technique du réseau de distribution.

Critère 3 - Autonomie

Suit les directives de son chef hiérarchique. Activité contrôlée mais de façon non systématique.

Echelon 1 : moins de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Echelon 2 : plus de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Emplois repères :

Ouvrier/ouvrière professionnel(le) (OP2).

Ouvrier/ouvrière professionnelle (OP3).

Technicien/technicienne SAV.

Niveau IV

Critère 1 - Niveau de connaissances

Technicien(ne) possédant le diplôme des métiers d'art (DMA) option horlogerie.

Peut être titulaire d'un bac pro des métiers d'art option horlogerie avec 8 ans d'expérience professionnelle.

Critère 2 - Responsabilités

Intervient, tant sur les produits à mouvements quartz que mécaniques, y compris l'horlogerie ancienne.

Critère 3 - Autonomie

Contrôle éventuel, ponctuel et limité au résultat.

Echelon 1 : moins de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Echelon 2 : plus de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Emplois repères :

Technicien(ne) d'atelier (TA1).

Technicien(ne) d'atelier (TA2).

-

En bijouterie

Niveau I

Critère 1 - Niveau de connaissances

Aucun diplôme ou expérience professionnelle requis.

Critère 2 - Responsabilités

Ouvrier/ouvrière spécialisé(e) effectuant des opérations élémentaires, à la main ou à l'aide de machine simples.

Temps d'adaptation ne dépassant pas 2 semaines.

Critère 3 - Autonomie

Les instructions sont précises pour une mise au courant rapide.

Echelon 1 : moins de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Echelon 2 : plus de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Emplois repères :

Ouvrier/ouvrière spécialisé(e) (OS1).

Niveau II

Critère 1 - Niveau de connaissances

Ouvrier/ouvrière possédant le CAP de bijouterie ou tout autre titre équivalent ou 2 années d'expérience professionnelle.

Critère 2 - Responsabilités

Effectue des interventions ou réparations simples sur bijoux. Il peut également apposer les poinçons de garantie du titre et de responsabilité.

Critère 3 - Autonomie

Suit les directives de son chef hiérarchique. Activité contrôlée.

Echelon 1 : moins de 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Echelon 2 : plus de 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Emplois repères :

Ouvrier/ouvrière spécialisé(e) (OS2).

Ouvrier/ouvrière spécialisé(e) (OS3).

Ouvrier/ouvrière professionnel(le) (OP1).

EMPLOYÉS

Niveau I

Critère 1 - Niveau de connaissances

Aucun diplôme de l'éducation nationale ou de titre professionnel équivalent n'est requis.

Critère 2 - Responsabilités

Emplois d'exécution de tâches ou d'opérations élémentaires, simples et répétitives. Le temps d'adaptation au poste ne dépasse pas 2 semaines.

Critère 3 - Autonomie

La tenue du poste ne requiert qu'une mise au courant rapide avec des instructions précises qui définissent complètement le travail à accomplir.

Echelon 1 : moins de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Echelon 2 : plus de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Emplois repères :

Personnel de nettoyage (H/F).

Veilleur de nuit (H/F).

Livreur/livreuse.

Emballeur (H/F).

Niveau II

Critère 1 - Niveau de connaissances

Diplôme ou niveau de connaissances de niveau V (CAP/BEP) de l'éducation nationale ou titre professionnel équivalent ou 2 ans de pratique professionnelle.

Critère 2 - Responsabilités

Emplois demandant une formation de base. Le temps d'adaptation ne dépasse pas le mois.

Critère 3 - Autonomie

Exécution d'opérations simples mais diverses dans le cadre de l'application de règles, de méthodes ou procédures spécifiques au poste, précises et détaillées.

Echelon 1 : moins de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Echelon 2 : plus de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Emplois repères :

Stockiste (H/F).

Préparateur/préparatrice de commandes.

Secrétaire (H/F).

Fournituriste (H/F).

Aide-comptable (H/F).

Niveau III

Critère 1 - Niveau de connaissances

Diplôme ou niveau de connaissances de niveau IV (bac) de l'éducation nationale ou d'un titre professionnel équivalent ou 2 ans de pratique professionnelle.

Critère 2 - Responsabilités

Emplois nécessitant la maîtrise des connaissances de base d'un métier pour réaliser des travaux variés dont l'accomplissement requiert de choisir parmi les moyens précisément définis.

Salarié apte à assurer un suivi de ses tâches et élaborer des documents sous la forme de compte rendus.

Connaissance d'une langue étrangère pour les postes ayant une activité commerciale tournée vers l'étranger.

Critère 3 - Autonomie

L'autonomie est limitée à l'exécution de tâches prédéfinies qui sont contrôlées. Suit les directives de son chef hiérarchique.

Echelon 1 : moins de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Echelon 2 : plus de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Emplois repères :

Comptable fournisseurs ou clients (H/F).

Assistant(e) commercial(e).

Démonstrateur/démonstratrice.

Commercial(e).

Infographiste (H/F).

Niveau IV

Critère 1 - Niveau de connaissances

Diplôme ou niveau de connaissance de niveau III (bac + 2) de l'éducation nationale ou titre professionnel équivalent ou 2 ans d'expérience professionnelle minimum.

Critère 2 - Responsabilités

Emplois caractérisés par des connaissances approfondies des techniques de sa spécialité. Les tâches relevant de ces emplois nécessitent de combiner des opérations pour atteindre l'objectif fixé.

Les tâches à réaliser sont souvent interdépendantes et nécessitent des approches successives, des étapes intermédiaires et des vérifications ou mises au point au cours du travail.

Rédaction de compte rendus pouvant être complétés par des propositions. Est responsable dans l'organisation et la réalisation des activités demandées.

Maîtrise d'une langue étrangère pour les postes ayant une activité commerciale tournée vers l'étranger.

Critère 3 - Autonomie

Suit les directives de son chef hiérarchique. Activité contrôlée.

Echelon 1 : moins de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Echelon 2 : plus de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Emplois repères :

Secrétaire de direction (H/F).

Technicien/technicienne informatique.

Fournituriste principal (H/F).

Commercial(e).

Niveau V

Critère 1 - Niveau de connaissances

Diplôme ou niveau de connaissances de niveau III (bac + 2 ou + 3) de l'éducation nationale ou titre professionnel équivalent ou 5 ans d'activité professionnelle.

Critère 2 - Responsabilités

Emplois caractérisés par la connaissance complète d'une technique et des produits de sa spécialité. Ils impliquent la recherche, l'analyse et l'interprétation d'informations variées ayant plusieurs origines et parfois incomplètes.

Responsable dans l'organisation, la gestion des activités.

Critères 3 - Autonomie

Suit les directives de son chef hiérarchique. Activité contrôlée de façon aléatoire.

L'autonomie est suffisante pour traiter les aléas, résoudre les problèmes rencontrés et fixer les priorités dans les travaux à accomplir.

Echelon 1 : moins de 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Echelon 2 : plus de 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Emplois repères :

Assistant(e) publicité/communication.

AGENTS DE MAÎTRISE

Niveau I

Critère 1 - Niveau de connaissances

Diplôme ou niveau de connaissances de niveau III (bac + 2 ou + 3) de l'éducation nationale ou un titre professionnel équivalent ou expérience professionnelle de 5 ans.

Critère 2 - Responsabilités

Les emplois de ce niveau requièrent la réalisation de travaux qui exige une maîtrise approfondie et spécialisée d'une technique.

Les activités impliquent de traiter des problèmes variés, de rechercher parfois une solution innovante ou d'améliorer certains processus de travail. C'est la hiérarchie qui donne des directives qui définissent les résultats attendus et qui cadrent l'ensemble de l'activité.

Critère 3 - Autonomie

Contrôle éventuel, ponctuel et limité au résultat.

Echelon 1 : moins de 3 ans d'ancienneté.

Echelon 2 : plus de 3 ans d'ancienneté.

Emplois repères :

Assistant(e) de direction.

Comptable unique (H/F).

Chargé(e) de relations export.

Responsable des services généraux (H/F).

Acheteur(se).

Technicien(ne) supérieur(e) en horlogerie.

Niveau II

En plus des critères ci-dessus, assure le contrôle et l'activité d'une équipe, d'un service. Suit les directives de la direction.

Echelon 1 : moins de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Echelon 2 : plus de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Emplois repères :

Chef de service (H/F).

Chef d'atelier (H/F).

CADRES

Pour l'application des dispositions relatives aux cadres, seule doit être retenue la fonction réellement exercée par le salarié au sein de l'entreprise et définie à partir des critères prévus par le présent accord (art. 2 modifié de l'avenant ' Cadres ').

Le statut ' cadre ' implique un niveau de connaissances de niveau licence ou équivalent obtenu auprès, notamment, d'une université, d'une école de commerce ou d'une école d'ingénieurs ou de tout autre établissement d'enseignement supérieur ou, pour les salariés de l'entreprise accédant, par le biais d'une promotion, à ce statut, un niveau de connaissances acquis par l'expérience professionnelle.

Niveau cadre débutant

Ce niveau est réservé au salarié cadre, diplômé de l'enseignement supérieur, sans expérience professionnelle, dont la mise à niveau opérationnelle nécessite une phase d'intégration dans l'entreprise.

Le salarié cadre ne peut pas rester à ce niveau plus de 1 an.

Niveau I

Critère 1. - Responsabilités

Dans le cadre des orientations déterminées par la direction, les fonctions de cadre niveau I comportent la coordination d'activités différentes et complémentaires.

Critère 2. - Autonomie

Le cadre de niveau I n'assure pas dans ses fonctions une responsabilité complète et permanente qui revient, en fait, à son supérieur hiérarchique ou au chef d'entreprise.

Echelon 1 : 3 premières années à ce niveau.

Echelon 2 : après 3 années d'ancienneté à ce niveau.

Niveau II

Critère 1. - Responsabilités

L'activité de ce niveau comporte l'autorisation d'engager l'entreprise ou le service dont est en charge le cadre, dans le cadre de la délégation attachée au domaine concerné.

Critère 2. - Autonomie

Elle s'exerce dans le cadre d'objectifs définis et requiert des qualités d'analyse, d'interprétation et de synthèse et éventuellement, d'animer et de gérer une équipe ou un service.

Echelon 1 : 5 premières années à ce niveau.

Echelon 2 : après 5 années d'ancienneté à ce niveau.

Niveau III

Critère 1. - Responsabilités

L'activité à ce niveau exige la connaissance approfondie de plusieurs domaines techniques ou spécialités de la profession, appuyée sur une large expérience professionnelle. Eventuellement, anime ou gère une équipe ou un service.

Critère 2. - Autonomie

L'action et la réflexion du titulaire de ce niveau s'inscrivent dans le cadre d'une politique d'objectifs impliquant l'apport de solutions.

Il met en œuvre la stratégie adoptée par la direction.

Echelon 1 : 5 premières années à ce niveau.

Echelon 2 : après 5 années d'ancienneté à ce niveau.

Niveau IV

Critère 1. - Responsabilités

Fonctions de direction et/ ou de responsabilités majeures s'exerçant au plan de la gestion et du développement de l'entreprise. Le cadre définit et met en place les grandes stratégies politiques, financières et commerciales de l'entreprise.

Critère 2. - Autonomie

Ce niveau donne autorité sur un ou plusieurs cadres des niveaux précédents et impliquent la plus large autonomie de jugement et d'initiative.

Dispositions finales

Classification des emplois

Article 6

En vigueur étendu

L'annexe I et son avenant n° 12 encore en vigueur sont supprimés à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Les articles 2 (Classification) et 3 (Indices hiérarchiques) de l'avenant n° 3 relatif aux cadres sont supprimés à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Durée de l'accord

Classification des emplois

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de la date de son entrée en vigueur. Il est placé en annexe des dispositions générales de la convention collective de l'horlogerie.

Toute organisation syndicale représentative au plan national au sens de l'article L. 132-2 du code du travail qui n'est pas partie au présent accord peut adhérer à cet accord, selon les dispositions prévues à l'article L. 132-9 du code du travail.

Conformément à l'article L. 132-8 du code du travail, le présent accord pourra être dénoncé isolément à toute époque avec un préavis de 3 mois.

Dépôt

Classification des emplois

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord national, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

Entrée en vigueur

Classification des emplois

Article 9

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le 1er jour du mois civil suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension. La fédération de l'horlogerie accomplira les formalités nécessaires tant pour le dépôt que pour l'extension.

Application dans les entreprises

Classification des emplois

Article 10

En vigueur étendu

Pour tenir compte des aménagements nécessaires dans la gestion des emplois au sein des entreprises engendrés par le changement total de système de classification, les entreprises appliqueront le présent accord au plus tard 2 mois à compter de l'entrée en vigueur de l'accord sur la classification des emplois.

Salaires minimaux conventionnels

Classification des emplois

Article 11 (1)

En vigueur étendu

Est annexée au présent accord la grille de salaires correspondant à la nouvelle classification des emplois. Dès son entrée en vigueur, qui ne peut être antérieure à celle du présent accord, cette nouvelle grille se substitue à l'accord de salaires n° 39 à l'annexe II de la convention collective signé le 6 septembre 2005.

Fait à Paris, le 10 novembre 2005.

(1) Voir les salaires.

Accord du 24 novembre 2006 portant modifications à l'accord du 10 novembre 2005 relatif à la classification

Signataires	
Organisations patronales	Fédération de l'horlogerie.
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT ; FCSFV-CFTC.

Niveaux et échelons

Modifications à l'accord du 10 novembre 2005 relatif à la classification

Article 1er

En vigueur étendu

La 2e phrase du 1er alinéa du paragraphe 3.2 de l'accord de branche étendu du 10 novembre 2005 sur la classification des emplois est modifié comme suit :
(voir ce texte)

Complément à la catégorie ouvriers

Modifications à l'accord du 10 novembre 2005 relatif à la classification

Article 2

En vigueur étendu

La classification des emplois ' ouvriers ' définie à l'article 5 de l'accord sur la classification des emplois du 10 novembre 2005 étendu est complétée comme suit :

- sous l'intitulé ' ouvriers ', il est ajouté ' en horlogerie ' ;
- après les emplois repères du niveau IV de la catégorie professionnelle ' ouvriers ', il est ajouté :

(voir ce texte)

Durée de l'accord

Modifications à l'accord du 10 novembre 2005 relatif à la classification

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de la date de son entrée en vigueur.

Toute organisation syndicale représentative au plan national au sens de l'article L. 132-2 du code du travail qui n'est pas partie au présent accord peut adhérer à cet accord, selon les dispositions prévues à l'article L. 132-9 du code du travail.

Dépôt

Modifications à l'accord du 10 novembre 2005 relatif à la classification

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

Entrée en vigueur

Modifications à l'accord du 10 novembre 2005 relatif à la classification

Article 5

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le 1er janvier 2007. La fédération de l'horlogerie accomplira les formalités nécessaires tant pour le dépôt que pour l'extension de l'accord.

Fait à Paris, le 24 novembre 2006.

Accord du 22 février 2007 relatif à la prise en charge des heures de formation en établissement des CQP

Signataires	
Organisations patronales	Fédération de l'horlogerie.
Organisations de salariés	FEC CGT-FO ; Fédération des services CFDT ; FNECS-CGC.

Préambule

Prise en charge des heures de formation en établissement des CQP

En vigueur étendu

Reconnaissant que le coût élevé des formations techniques en horlogerie est lié :

- au faible nombre de stagiaires suivant ces formations ;
- à l'investissement en matériel et composants horlogers et au taux de remplacement de ces derniers pour cause de détérioration ou de casse, les partenaires sociaux, qui ont rendu un avis défavorable en CPNEFP le 15 janvier 2007, ont décidé de modifier les conditions de prise en charge des heures de formation dispensées en centre de formation au titre des périodes et contrats de professionnalisation.

Modification du cahier des charges du CQP d'horloger-rhabeilleur

Prise en charge des heures de formation en établissement des CQP

Article 1er

En vigueur étendu

Le 5e alinéa du titre II ' Public visé et modalités de recrutement ' est modifié comme suit :

(Voir le titre II).

Modification du cahier des charges du CQP d'horloger spécialisation montres à complications

Prise en charge des heures de formation en établissement des CQP

Article 2

En vigueur étendu

Le 4e alinéa du titre II ' Public visé et modalités de recrutement ' est modifié comme suit :

(Voir le titre II).

Durée de l'accord

Prise en charge des heures de formation en établissement des CQP

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de la date de son entrée en vigueur.

Toute organisation syndicale représentative au plan national au sens de l'article L. 132-2 du code du travail, qui n'est pas partie au présent accord, peut adhérer à l'accord selon les dispositions de l'article L. 132-9 du code du travail.

Dépôt

Prise en charge des heures de formation en établissement des CQP

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

Entrée en vigueur

Prise en charge des heures de formation en établissement des CQP

Article 5

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le 1er janvier 2007. La fédération de l'horlogerie accomplira les formalités nécessaires tant pour le dépôt que pour l'extension.

Fait à Paris, le 22 février 2007.

Avenant n° 14 du 15 avril 2008 relatif aux heures supplémentaires

Signataires

Organisations patronales	La fédération de l'horlogerie,
Organisations de salariés	La fédération commerce, services et forces de vente CFTC,

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux modifient les dispositions suivantes de la convention collective :

« Article 27

Heures supplémentaires

La rémunération des heures supplémentaires est calculée conformément aux dispositions légales.

Ces majorations peuvent être incluses dans un forfait mensuel convenu entre l'employeur et le salarié.

Conformément à la loi, un repos compensateur est accordé aux salariés effectuant des heures supplémentaires, dans les conditions prévues aux articles L. 212-5-1 et D. 212-5 et suivants du code du travail. »

Dans le cadre de la durée légale hebdomadaire de 35 heures, les entreprises, après consultation du comité d'entreprise, pourront, dans la limite d'un contingent annuel maximum de 220 heures, faire effectuer des heures supplémentaires sans autorisation de l'inspecteur du travail.

Article 48

Contingent d'heures supplémentaires

L'article 48 est supprimé.

Accord du 22 juin 2009 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Signataires

Organisations patronales	Fédération de l'horlogerie.
Organisations de salariés	FS CFDT ; FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC.

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord s'inscrit dans le prolongement de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, de l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Cet accord définit des orientations pour améliorer et garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche de l'horlogerie, commerce de gros. Il s'inscrit dans la continuité des mesures concernant l'égalité de rémunération et le temps partiel (avenant n° 13 du 10 novembre 2005) et la formation professionnelle (accord du 31 mai 2005).

A travers ces textes, complétés par le présent accord, les partenaires sociaux de la branche réaffirment que la mixité professionnelle constitue un facteur de complémentarité et d'enrichissement collectif, de diversité, de cohésion sociale et d'efficacité économique.

Tout en considérant positivement les évolutions en cours et les mesures déjà prises par la branche, les partenaires sociaux conviennent qu'il est nécessaire de poursuivre les efforts en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les partenaires sociaux de la branche ont engagé les travaux en s'appuyant sur un tableau de bord récapitulatif des indicateurs dont disposent les entreprises de la branche. Ils conviennent par le présent accord de définir les principes ci-dessous visant à améliorer l'égalité des chances et de traitement tout au long de la vie professionnelle, et de mettre en œuvre les dispositions qui en découlent.

Champ d'application de l'accord

Les dispositions du présent accord s'applique à l'ensemble des salariés et des entreprises définies à l'article 1er de la convention collective de l'horlogerie ainsi qu'aux voyageurs représentants de commerce et placiers (VRP) à défaut de dispositions particulières conclues dans le cadre des accords nationaux professionnels qui leurs sont applicables.

Chapitre Ier Lutter contre les inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes

En vigueur étendu

La persistance de certaines inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes résulte en grande partie encore de phénomènes culturels et sociaux :

représentations socioculturelles, organisation des rythmes de vie qui dépassent le cadre du travail, répartition des effectifs dans les formations initiales...

A cet égard, plusieurs phénomènes démographiques comme les départs d'une classe d'âge à la retraite ou encore les évolutions de la pyramide des âges dans les années à venir constituent autant d'opportunités d'améliorer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Disposer d'outils fiables au niveau de la branche

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, mis en place par accord de branche du 1er juillet 2004 étendu, établi, avec une périodicité triennale, une étude sur la situation comparée des femmes et des hommes, notamment dans les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle.

Les partenaires sociaux demandent que soient notamment pris en considération les indicateurs suivants :

Effectifs :

- répartition des effectifs par sexe, par catégorie professionnelle et par type de contrat (CDI, CDD) ;
- répartition des effectifs par sexe, par catégorie professionnelle et par tranche d'ancienneté ;
- pyramide par tranche d'âges, par sexe et par catégorie professionnelle.

Rémunération :

- salaire mensuel et annuel moyen par sexe et par catégorie professionnelle.

Parcours professionnel :

- répartition des embauches par sexe, par catégorie professionnelle et par type de contrat ;
- répartition des départs par sexe, par catégorie professionnelle et par motif.

Formation :

- répartition du nombre de salariés en formation par sexe et par catégorie professionnelle ;
- répartition des heures de formation par sexe et par catégorie professionnelle ;
- répartition des salariés par type d'action (DIF, CIF, contrat de professionnalisation, période de professionnalisation).

Durée et organisation de travail :

- répartition des effectifs par sexe et durée du travail (temps complet, temps partiel).

Congés :

- répartition par sexe et par catégorie professionnelle selon le nombre et le type de congés supérieur à 6 mois (parental, sabbatique, formation...).

Données spécifiques (suivi des formations horlogères) :

- répartition par sexe et par diplôme (ministère de l'éducation nationale) ;
- répartition par sexe et par titre (ministère de l'emploi) ;
- répartition par sexe et par CQP (CPNEFP).

Les données obtenues dans le cadre de l'accord du 13 février 2007 instituant un régime de prévoyance obligatoire dans la branche viendront compléter l'étude sur la situation comparée des femmes et des hommes dans la branche.

Celle-ci doit permettre aux partenaires sociaux, de manière la plus complète possible, de préconiser, le cas échéant, des correctifs qui pourront être mis en place dans le cadre notamment des prochaines négociations de branche.

Chapitre II Diversifier le recrutement et l'accès aux formations

En vigueur étendu

Diversifier l'embauche

Les partenaires sociaux de la branche affirment que les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur les compétences (y compris l'expérience professionnelle) et les qualifications des candidats. Les offres d'emploi internes et externes doivent s'adresser, sans distinction, aux femmes et aux hommes.

Les processus de recrutement, qu'il soit externe ou dans le cadre de la mobilité interne, se dérouleront dans les mêmes conditions pour les femmes comme pour les hommes.

La part respective des femmes et des hommes parmi les candidats retenus doit tendre, à compétences, expériences et profils équivalents, à correspondre à la représentation des femmes et des hommes parmi l'ensemble des candidats.

Au cours de l'entretien d'embauche, les informations demandées sous quelque forme que ce soit au candidat, à un emploi ou à un stage devront avoir pour finalité d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé et présenter un lien direct et nécessaire avec l'évaluation de ses aptitudes professionnelles.

L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à la période d'essai.

Diversifier l'accès aux formations professionnelles

Aucune distinction ne doit être constatée entre les femmes et les hommes en matière d'accès à la formation professionnelle : égalité en termes de nombre de stages suivis en proportion des populations masculines et féminines de la branche, nature des stages, thèmes de formation, durée des stages, etc.

Les salariés à temps partiel bénéficient du même accès à la formation professionnelle que ceux à temps plein.

Les salariés de retour de congé maternité ou paternité, congé parental d'éducation, congé de présence parentale, bénéficieront d'une priorité dans l'accès aux formations.

Sensibiliser les écoles et centres de formation

La branche, au moyen de l'étude sur la situation comparée des femmes et des hommes, sera informée de l'évolution de la mixité des sections au sein des écoles et organismes de formation. Elle veillera à ce que cette mixité soit respectée, notamment dans les filières techniques horlogères, y compris les CQP de branche.

Compte tenu de l'évolution des données spécifiques obtenues dans le cadre du suivi des formations horlogères (cf. chapitre Ier), la branche pourra être amenée à sensibiliser les écoles et les centres de formation sur la nécessité de développer une mixité de recrutement au sein de ces filières.

Chapitre III Concilier les vies professionnelle et familiale

En vigueur étendu

Les chefs d'entreprise et cadres dirigeants prendront en compte les obligations des salariés liées à leur vie familiale dans l'organisation du temps de travail. Ils éviteront de faire peser inutilement sur les salariés des contraintes d'horaires ou de répartition du temps de travail incompatibles avec une vie familiale satisfaisante.

Chapitre IV Permettre l'évolution professionnelle

En vigueur étendu

Evoluer professionnellement

Les femmes et les hommes, ayant des postes et des expériences similaires, doivent disposer des mêmes possibilités d'évolution, et cela quels que soient la

nature et le niveau du poste. L'entreprise doit veiller à ce que les intitulés des postes de travail ne conduisent à aucune discrimination reposant sur le sexe.

L'accès des femmes aux postes à responsabilité doit non seulement être encouragé mais avoir pour objectif une représentation équilibrée des femmes et des hommes aux postes d'encadrement.

Les congés de maternité et parental d'éducation ne doivent pas ralentir l'évolution des salariées en termes de carrière.

Chapitre V Réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

En vigueur étendu

Assurer une égalité des rémunérations

Pour un même poste ou un poste de valeur équivalente les femmes et les hommes doivent percevoir la même rémunération.

Les catégories et les critères de classification et de promotion, ainsi que les niveaux de rémunération, doivent être communs aux travailleurs des deux sexes et ne doivent pas être discriminants pour les salariés ayant bénéficié d'un congé maternité ou d'un congé parental d'éducation.

Il appartient aux entreprises et aux représentants du personnel de faire le bilan des éventuels écarts de rémunération constatés dans l'entreprise. Il appartient aux entreprises de corriger ces écarts de rémunération constatés à un même niveau de responsabilités et / ou de compétences et / ou de connaissances et / ou d'expériences.

L'employeur doit être en mesure d'expliquer toute différence constatée entre la moyenne des augmentations salariales accordées aux femmes et la moyenne de celles accordées aux hommes.

Proposer un rattrapage salarial après un congé de maternité ou d'adoption

Tout salarié rentrant de congé de maternité ou d'adoption bénéficie d'une garantie de rattrapage salarial. Le salarié doit ainsi bénéficier :

- des augmentations générales perçues ou décidées pendant le congé ;

- de la moyenne des augmentations individuelles perçues ou décidées pendant la durée de son congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle (à défaut de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise). Si aucune augmentation n'est intervenue pendant l'absence, cette garantie n'a pas lieu de s'appliquer.

Supprimer les écarts de rémunération

Il est rappelé que, concernant les salaires effectifs, la négociation annuelle obligatoire d'entreprise prévue aux articles L. 2242-1 et suivants du nouveau code du travail doit également viser à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes avant le 31 décembre 2010.

Les parties réaffirment leur profond attachement au principe d'égalité salariale et s'attachent avant tout à ce qu'il soit donné une traduction concrète à ce principe.

Ainsi, les femmes se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le coefficient et le salaire prévus par les avenants « Salaires » et « Classifications » de la convention collective.

Les signataires rappellent l'objectif posé par la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes de rechercher les moyens de supprimer les écarts de rémunération pouvant exister entre les hommes et les femmes avant 2010.

A cette fin, les signataires demandent aux entreprises de mesurer les écarts non objectifs, d'en déterminer les origines et de mettre en place des actions adaptées en vue de les supprimer d'ici au 31 décembre 2010.

Chapitre VI Négociation et information dans l'entreprise

En vigueur étendu

Obligation annuelle de négocier

Les entreprises dans lesquelles sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives au sens de l'article L. 2231-1 du nouveau code du travail sont tenues de négocier chaque année pour définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires effectifs prévue à l'article L. 2242-1 du nouveau code du travail.

Ces négociations doivent prendre en compte à la fois les discriminations salariales et l'ensemble des effets de structures qui concourent aux écarts de rémunération.

Ces négociations doivent être engagées chaque année par l'employeur dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs prévue à l'article L. 2242-1 du nouveau code du travail.

L'obligation de négocier porte :

- sur les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération, au sens de l'article L. 140-2 du code du travail, entre les femmes et les hommes ;

- sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre.

Elle porte notamment sur :

- les conditions d'accès à l'emploi ;

- les conditions d'accès à la formation professionnelle ;

- les conditions d'accès à la promotion professionnelle ;

- les conditions de travail et d'emploi, en particulier des salariés à temps partiel ;

- l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales.

Le rattrapage salarial suite à un congé de maternité ou d'adoption peut également constituer un thème de négociation.

Les parties rappellent que le dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle d'un accord sur les salaires doit obligatoirement être accompagné d'un procès-verbal d'ouverture des négociations sur la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Rapport annuel de situation comparée

Les entreprises sont tenues de présenter au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel, un rapport annuel sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise. Ce document doit être soumis à l'avis motivé du comité d'entreprise. Il est l'occasion d'établir une analyse chiffrée de la situation comparée des femmes et des hommes par catégories professionnelles employées, de fixer les objectifs de progrès, de définir qualitativement et quantitativement les actions à mener et d'évaluer leur coût. Il présente également des explications sur les mesures précédemment envisagées mais non réalisées.

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, il doit comprendre des indicateurs définis par décret qui s'articulent autour de 4 thèmes : les conditions générales d'emploi, les rémunérations, la formation et les conditions de travail.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le rapport de situation comparée est un rapport simplifié. Les parties les incitent néanmoins à préparer le même rapport que celui des entreprises de 300 salariés au moins.

Dans les entreprises d'au moins 200 salariés, le comité d'entreprise doit constituer une commission de l'égalité professionnelle chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise.

L'employeur doit également communiquer annuellement au comité d'entreprise, à défaut aux délégués du personnel, un bilan du travail à temps partiel portant sur le nombre, le sexe, la qualification des salariés concernés ainsi que les horaires à temps partiel pratiqués, les heures complémentaires et

supplémentaires effectuées par les salariés à temps partiel. Il doit également fournir des explications sur ses refus de passer des salariés à temps partiel, et vice versa.

Chapitre VII Durée, entrée en vigueur et impérativité

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord. Celui-ci est conclu pour une durée indéterminée et ses dispositions seront applicables à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Toute organisation syndicale représentative au plan national au sens de l'article L. 2231-3 du nouveau code du travail, qui n'est pas partie au présent accord, peut adhérer à cet accord, selon les dispositions prévues à l'article L. 2261-3 du nouveau code du travail.

Les parties conviennent que le présent accord constitue un accord normatif de branche ; par conséquent aucun accord d'entreprise ou d'établissement ou de quelque niveau que ce soit ne pourra déroger à ses dispositions, à moins que celles-ci ne soient plus favorables aux salariés.

Accord du 11 décembre 2009 relatif au financement et au développement du paritarisme

Signataires	
Organisations patronales	Fédération française de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, du cadeau, des diamants, pierres et perles et activités qui s'y rattachent.
Organisations de salariés	Fédération générale des mines et de la métallurgie CFTD ; Fédération de la métallurgie CGT-FO ; Fédération de la métallurgie CFTC ; Fédération des travailleurs de la métallurgie CGT.

Préambule

En vigueur non étendu

Les parties signataires confirment leur attachement au développement du dialogue social au sein de la branche et leur volonté de renforcer le dialogue social avec des moyens financiers adaptés à des objectifs de développement déterminés.

C'est dans cette perspective qu'elles entendent définir le cadre de fonctionnement de leurs travaux afin de garantir le droit des salariés et des employeurs à la négociation collective.

En conséquence, il a été convenu ce qui suit :

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 1er des dispositions générales de la convention collective nationale de la bijouterie, de la joaillerie, de l'orfèvrerie et des activités qui s'y rattachent du 5 juin 1970 (mise à jour par accord du 20 mars 1973, étendue par arrêté du 27 septembre 1973 ainsi que celui défini à l'article 1er des dispositions générales de la convention collective nationale de l'horlogerie du 17 décembre 1979, placée en annexe de la convention nationale de la bijouterie suite à la publication de l'arrêté du 16 novembre 2018 portant fusion des champs conventionnels).

Il est expressément stipulé que les entreprises artisanales de la branche ne sont pas concernées par cet accord, dans la mesure où elles sont déjà couvertes par un accord sur le dialogue social.

Principes de l'accord

Article 2

En vigueur non étendu

Afin de garantir le droit des salariés et des employeurs à la négociation collective, les parties signataires décident d'instituer une contribution financière spécifique des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective BJOC et de son annexe intégrant la convention collective horlogerie. Cette contribution a pour objet d'assurer la prise en charge des frais du dialogue social tels que :

- l'indemnisation des frais des participants aux réunions et instances paritaires ;
- le fonctionnement des instances paritaires et de leur secrétariat ;
- la réalisation d'études ou rapports et le recours aux conseils nécessaires à la finalité des instances paritaires.

En l'absence de disposition légale en la matière, il est également convenu qu'une partie de cette contribution devra permettre aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives dans la branche d'assurer la participation, la communication, l'information, le suivi et le développement des actions menées paritairement par la branche.

Contribution des entreprises de branche

Article 3

En vigueur non étendu

Le financement de ce fonds est assuré par une contribution annuelle, à la charge des employeurs entrant dans le champ d'application de la convention collective BJOC et de son annexe intégrant la convention collective horlogerie, assise sur l'effectif salarié tel qu'il est défini pour la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance. Cette cotisation est fixée annuellement et de façon forfaitaire. Elle se ventile comme suit :

- 400 € pour les entreprises de moins de 11 salariés ;
- 700 € pour les entreprises de 11 à 49 salariés ;
- 1 000 € pour les entreprises de 50 à 99 salariés ;
- 1 500 € pour les entreprises de plus de 99 salariés.

Création de l'association paritaire de financement du dialogue social dans la branche BJOC et horlogerie

Article 4

En vigueur non étendu

Pour assurer la prise en charge des dépenses liées au développement et au renforcement du dialogue social telles que prévues à l'article 2 du présent accord, les parties signataires décident de créer l'association paritaire de financement du dialogue social dans la branche BJOC et horlogerie, dont les statuts sont annexés, composée d'un représentant par organisation syndicale signataire du présent accord et d'un nombre égal de représentants des organisations représentatives d'employeurs. Les organisations ainsi représentées sont les seuls adhérents de l'association paritaire de financement du dialogue social dans la branche BJOC et horlogerie.

L'association a pour objet :

- d'organiser la collecte de la contribution auprès des employeurs au titre du financement du dialogue social ;
- de s'assurer que la répartition des contributions est effectuée en conformité avec les dispositions prévues à l'article 5 du présent accord ;
- de mettre les ressources visées à l'article 3 à la disposition des organisations professionnelles et syndicales de salariés ;
- d'assister les organisations professionnelles et syndicales de salariés dans la définition et la réalisation de leurs actions concertées, notamment pour ce qui concerne les enquêtes, études et éditions intéressant les entreprises et les salariés de la branche ;

- de recueillir le rapport d'activité sur l'utilisation des fonds du dialogue social que devront présenter, chaque année, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs.

Affectation des contributions

Article 5

En vigueur non étendu

Les signataires du présent accord conviennent de répartir les contributions collectées dans les conditions suivantes :

Après déduction des frais dûment justifiés de recouvrement par le prestataire désigné pour la collecte :

1. La fédération française BJOP reçoit :

- 40 % de la collecte pour assurer le financement du fonctionnement des instances paritaires telles que la CPNE, intégrant, notamment, les frais de déplacements des délégués syndicaux sur la base du barème conventionnel annexé aux présentes.

2. Le collège employeur reçoit :

- 30 % de la collecte afin de financer les études préalables à la négociation collective

Cette contribution est versée directement à la Fédération BJOC, indépendamment des organisations patronales qui la composent, la Fédération BJOC étant une organisation patronale représentative habilitée à piloter les actions en matière de dialogue social.

3. Le collège salarié reçoit :

- 30 % de la collecte afin de financer les études préalables à la négociation collective nationale, ainsi que les remboursements de salaires des délégués syndicaux des organisations syndicales représentatives au plan interprofessionnel signataires de la convention collective ou de son annexe ou ayant adhéré dans les 12 mois ayant suivi cette signature.

Il est convenu que cette part est affectée, à parts égales, entre les organisations syndicales représentées :

- 20 % à l'organisation syndicale CFDT ;

- 20 % à l'organisation syndicale CFE-CGC ;

- 20 % à l'organisation syndicale CFTC ;

- 20 % à l'organisation syndicale CGT ;

- 20 % à l'organisation syndicale CGT-FO.

Ces fonds sont destinés à permettre aux organisations syndicales de salariés et aux organisations professionnelles d'employeurs d'assurer l'animation, la communication, l'information, le suivi et le développement du dialogue social et des actions des organismes paritaires propres à la branche, ainsi que le renforcement de sa visibilité et de sa pérennité par le biais des actions qu'elles jugeront nécessaires.

Cette dernière partie de contribution ne peut se cumuler avec toute autre contribution d'origine légale, réglementaire ou conventionnelle (au niveau interprofessionnel) ayant le même objet de financement de la représentation syndicale ou du dialogue social que ce soit au titre de la branche ou de l'entreprise, à l'exception des remboursements (au réel ou au forfait) de frais et débours. Elle viendrait à disparaître si le dispositif légal, réglementaire ou conventionnel était plus favorable au renforcement du dialogue social dans la branche.

Recouvrement des contributions

Article 6

En vigueur non étendu

Ces contributions seront recouvrées pour le compte de l'association paritaire de financement du dialogue social dans la branche BJOC et horlogerie prévue à l'article 4 du présent accord par l'opérateur de compétence (OPCO) désigné par les partenaires sociaux, en même temps, mais distinctement, que la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance (CUFPA). Toute modification de la désignation de l'organisme de collecte aura lieu par voie d'avenant, notamment pour tenir compte des futures évolutions réglementaires sur les modalités de collecte.

Une convention figurant en annexe et précisant les modalités du recouvrement de la collecte est signée entre les organisations signataires du présent accord et l'OPCO sus-désigné.

L'OPCO sus-désigné devra tenir une comptabilité distincte de celle tenue pour les fonds de la formation professionnelle.

Règles de collecte de la cotisation :

- la cotisation de l'année N est appelée l'année N + 1 ;

- le forfait de contribution de l'année N + 1 est défini en fonction de l'effectif salarié, tel que défini ci-dessus, de l'année N.

Bilan d'application

Article 7

En vigueur étendu

Il est convenu par les parties signataires du présent accord de tenir une réunion de bilan d'application, 2 années après la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

L'objectif de cette réunion est de dresser un bilan d'application du présent accord et de mesurer son impact sur la qualité du dialogue paritaire de branche et d'en tirer les conséquences qui s'imposent en termes d'évolution ou de modification de l'accord.

Entrée en vigueur

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension et sera déposé auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi. Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la date d'extension.

Durée et dénonciation

Article 9

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu sans détermination de durée.

Conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 à L. 2261-13 du code du travail, l'accord et ses avenants éventuels peuvent être dénoncés par les parties signataires sous réserve de respecter un délai de préavis de 3 mois sur notification écrite par lettre recommandée avec avis de réception.

Annexes

Annexe I

En vigueur étendu

ANNEXE I

Statuts de l'association paritaire de financement du paritarisme dans la branche BJOC

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés signataires de la convention collective nationale de la bijouterie, de la joaillerie, de l'orfèvrerie et des activités qui s'y rattachent du 5 juin 1970 (mise à jour par accord du 20 mars 1973, étendue par arrêté du 27 septembre 1973)

ont décidé de constituer un fonds commun d'aide au paritarisme.

Les signataires ont ainsi décidé que les sommes constituant ce fonds seront collectées par un organisme collecteur paritaire agréé (OPCA) des fonds de la formation professionnelle, puis directement reversées à une association paritaire dédiée à la gestion dudit fonds.

A cette fin, les soussignés, membres de la commission paritaire nationale pour l'emploi relevant de la convention collective nationale de la bijouterie, de la joaillerie, de l'orfèvrerie et des activités qui s'y rattachent, créent entre eux une telle association et établissent les statuts suivants.

Forme

Article 1er

En vigueur étendu

Il est créé une association à but non lucratif, régie par la loi du 1er juillet 1901 et le décret du 16 août 1901, ayant pour dénomination : « Association paritaire de financement du paritarisme dans la branche BJOC » couverte par la convention collective nationale de la bijouterie, de la joaillerie, de l'orfèvrerie et des activités qui s'y rattachent du 5 juin 1970 (mise à jour par accord du 20 mars 1973, étendue par arrêté du 27 septembre 1973).

Objet

Article 2

En vigueur étendu

Pour assurer la prise en charge des dépenses liées au développement et au renforcement du paritarisme telles que prévues à l'article 2 de l'accord du 11 décembre 2009, les parties signataires décident de créer l'association paritaire de financement du paritarisme dans la branche BJOC, composée d'un représentant par organisation syndicale signataire du présent accord et d'un nombre égal de représentants des organisations représentatives d'employeurs. Les organisations ainsi représentées sont les seuls adhérents de l'association paritaire de gestion.

L'association a pour objet :

- d'organiser la collecte de la contribution auprès des employeurs au titre du financement du paritarisme ;
- de s'assurer que la répartition des contributions est effectuée en conformité avec les dispositions prévues à l'article 5 de l'accord du 11 décembre 2009 ;
- de mettre les ressources visées à l'article 3 à la disposition des organisations professionnelles et syndicales de salariés ;
- d'assister les organisations professionnelles et syndicales de salariés dans la définition et la réalisation de leurs actions concertées, notamment pour ce qui concerne les enquêtes, études et éditions intéressant les entreprises et les salariés de la branche ;
- de recueillir le rapport d'activité sur l'utilisation des fonds du paritarisme que devront présenter, chaque année, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs.

Siège social

Article 3

En vigueur étendu

Le siège social de l'association est fixé 58, rue du Louvre, 75002 Paris.

Durée de l'association

Article 4

En vigueur étendu

La durée de l'association est illimitée.

Composition

Article 5

En vigueur étendu

L'association se compose de 10 membres, issus du collège employeur représenté par la FFBJOC et du collège salarié représenté par la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC, FO et la CGT, signataires de la convention collective nationale du 5 juin 1970.

Les organisations d'employeurs désignent 5 membres représentants, étant entendu que la répartition des sièges se fera comme suit :

- 3 sièges pour l'union française BJOP ;
- 2 sièges pour la chambre syndicale BOCI.

Chacune des organisations de salariés désigne un membre représentant.

Fonctionnement de l'association

Article 6

En vigueur étendu

Conseil d'administration

Article 6.1

En vigueur étendu

L'association est dirigée par un conseil d'administration de 4 membres, désignés pour 2 ans, un président, un vice-président, un trésorier et un trésorier adjoint. Le président et le trésorier doivent être choisis alternativement, l'un dans le collège employeur, l'autre dans le collège salarié, avec alternance des fonctions après chaque mandat.

Le vice-président et le trésorier adjoint doivent être choisis dans le collège auquel n'appartiennent pas le président et le trésorier.

Chaque collège désigne les membres aux postes qui lui sont dévolus. En cas de vacance, le représentant est aussitôt remplacé dans les conditions indiquées à l'alinéa précédent, pour la durée du mandat restant à courir.

Le conseil d'administration contrôle la bonne application de l'accord collectif instituant un fonds dédié au paritarisme et des accords paritaires conclus pour sa mise en oeuvre, tant au niveau de l'exécution de la collecte qu'au niveau du règlement des dépenses. A cet effet, il se réunit une fois par an sur convocation conjointe du président et du vice-président, et ces réunions font l'objet d'un procès-verbal communiqué à la commission paritaire nationale pour l'emploi.

Il rend compte de sa mission à la commission paritaire nationale pour l'emploi, à la demande de celle-ci et en tout état de cause à l'échéance du mandat des membres du conseil d'administration.

Le conseil d'administration prend ses décisions à l'unanimité des membres présents. La commission paritaire nationale pour l'emploi est seule habilitée à trancher les éventuelles difficultés. Elle est saisie conjointement par le président et le vice-président ou se saisit d'office lorsqu'elle le juge nécessaire à la lecture du procès-verbal.

Assemblée générale ordinaire

Article 6.2

En vigueur étendu

Les 10 membres représentants désignés dans le cadre de l'article 5 des présents statuts composent l'assemblée générale ordinaire de l'association en deux collèges distincts (employeurs et salariés). Ils se réunissent annuellement au moins en une assemblée générale ordinaire sur convocation conjointe du président et du vice-président devant parvenir au moins 15 jours avant la date de l'assemblée.

Chaque membre représentant dispose de 1 voix et chaque collège dispose de 5 voix. Sans quorum de 3 membres représentants de chaque collège,

l'assemblée générale ordinaire ne peut se tenir. Les décisions sont prises par accord majoritaire des deux collèges. Au cours de cette assemblée, il est procédé à la désignation d'un président, d'un vice-président, d'un trésorier ainsi que d'un trésorier adjoint, dans les conditions de l'article 6.1 des présents statuts. Chaque collège désigne les membres aux postes qui lui sont dévolus.

Assemblée générale extraordinaire

Article 6.3

En vigueur étendu

En cas de modification des statuts ou de dissolution de l'association, les 10 représentants désignés dans le cadre de l'article 5 des présents statuts composent une assemblée générale extraordinaire, sur convocation conjointe du président et du vice-président devant intervenir au moins 15 jours avant la tenue de l'assemblée.

Chaque membre représentant dispose de 1 voix et chaque collège dispose de 5 voix. Sans quorum de 3 membres représentants de chaque collège, l'assemblée générale extraordinaire ne peut se tenir. Les décisions sont prises par accord majoritaire des deux collèges.

Règlement intérieur

Article 6.4

En vigueur étendu

Un règlement intérieur est créé. Il précise les conditions et les modalités de remboursement. Les membres de l'association s'engagent à créer ce règlement intérieur lors de la première réunion constitutive de l'association.

Perte de la qualité de membre représentant

Article 7

En vigueur étendu

La qualité de membre se perd par :

- le décès ;
- la démission qui doit être adressée par écrit au conseil d'administration et à la commission paritaire nationale pour l'emploi ;
- le retrait de mandat prononcé par l'organisation syndicale qui l'a désigné.

Ressources de l'association

Article 8

En vigueur étendu

Les ressources de l'association comprennent notamment :

- la contribution mutualisée visée à l'article 3 de l'accord collectif instituant un fonds d'aide au paritarisme ;
- des subventions, dotations et aides publiques pouvant être allouées ;
- toute autre ressource non contraire à la législation en vigueur.

Les ressources de l'association sont employées conformément à l'article 5 de l'accord collectif instituant un fonds d'aide au paritarisme.

Contrôle paritaire

Article 9

En vigueur étendu

Toute ressource est utilisée conformément à l'accord collectif du 11 décembre 2009 instituant un fonds d'aide au paritarisme.

Toute utilisation est soumise au contrôle de la commission paritaire nationale pour l'emploi.

Modification des statuts et dissolution de l'association

Article 10

En vigueur étendu

La modification des présents statuts ne peut être décidée qu'en assemblée générale extraordinaire.

La dissolution de l'association, pour quelque motif que ce soit, est prononcée par une assemblée générale extraordinaire qui nomme un ou plusieurs liquidateurs. Ce ou ces commissaires liquidateurs sont chargés de réaliser l'actif, de régler le passif et de notifier à la commission paritaire nationale le montant de l'actif ou du passif net. L'actif est réparti de façon paritaire entre le collège employeur et le collège salarié. Les formalités déclaratives seront accomplies sans délai par le président, dès l'adoption des présents statuts.

Déclaration de l'association

Article 11

En vigueur étendu

La partie patronale s'engage à réaliser le dépôt des présents statuts et à exécuter les formalités nécessaires à la constitution de cette association.

Annexe II

En vigueur étendu

Barème de remboursement des frais liés à la négociation collective en date du 11 décembre 2009

	Délégués permanents	Délégués en entreprise
Remboursement forfait frais déplacement	31	
Forfait repas	28	28
Forfait hôtel	68	68
Tickets métro	sur justificatifs	sur justificatifs
Frais kilométriques	sur justificatifs	sur justificatifs
Péage	sur justificatifs	sur justificatifs
Parking	sur justificatifs	sur justificatifs
SNCF	sur justificatifs	sur justificatifs

Avenant n° 15 du 29 mars 2010 relatif aux périodes d'essai

Signataires

Organisations patronales

FH.

Signataires	
Organisations de salariés	FS CFDT ; FEC CGT-FO ; FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC.

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Avenant n° 16 du 29 mars 2010 relatif aux indemnités de licenciement

Signataires	
Organisations patronales	FH.
Organisations de salariés	FS CFDT ; FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC.

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord du 5 mai 2012 relatif à la classification des emplois de cadres

Signataires	
Organisations patronales	FH.
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FEC FO.

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux modifient l'accord du 10 novembre 2005 (étendu par arrêté du 29 mai 2006, Journal officiel du 9 juin 2006) sur les classifications des emplois.

Cette nouvelle classification qui ne porte que sur les niveaux cadres ne justifie en aucun cas :

- une baisse du salaire réel du salarié ;
- une déclassification du poste par rapport à l'emploi réellement assumé.

Les dispositions « Cadres » de l'accord du 10 novembre 2005 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Pour l'application des dispositions relatives aux cadres, seule doit être retenue la fonction réellement exercée par le salarié au sein de l'entreprise et définie à partir des critères prévus par le présent accord (art. 2 modifié de l'avenant ' Cadres ').

Le statut ' cadre ' implique un niveau de connaissances de niveau licence ou équivalent obtenu auprès, notamment, d'une université, d'une école de commerce ou d'une école d'ingénieurs ou de tout autre établissement d'enseignement supérieur ou, pour les salariés de l'entreprise accédant, par le biais d'une promotion, à ce statut, un niveau de connaissances acquis par l'expérience professionnelle.

Niveau cadre débutant

Ce niveau est réservé au salarié cadre, diplômé de l'enseignement supérieur, sans expérience professionnelle, dont la mise à niveau opérationnelle nécessite une phase d'intégration dans l'entreprise.

Le salarié cadre ne peut pas rester à ce niveau plus de 1 an.

Niveau I

Critère 1. - Responsabilités

Dans le cadre des orientations déterminées par la direction, les fonctions de cadre niveau I comportent la coordination d'activités différentes et complémentaires.

Critère 2. - Autonomie

Le cadre de niveau I n'assume pas dans ses fonctions une responsabilité complète et permanente qui revient, en fait, à son supérieur hiérarchique ou au chef d'entreprise.

Echelon 1 : 3 premières années à ce niveau.

Echelon 2 : après 3 années d'ancienneté à ce niveau.

Niveau II

Critère 1. - Responsabilités

L'activité de ce niveau comporte l'autorisation d'engager l'entreprise ou le service dont est en charge le cadre, dans le cadre de la délégation attachée au domaine concerné.

Critère 2. - Autonomie

Elle s'exerce dans le cadre d'objectifs définis et requiert des qualités d'analyse, d'interprétation et de synthèse et éventuellement, d'animer et de gérer une équipe ou un service.

Echelon 1 : 5 premières années à ce niveau.

Echelon 2 : après 5 années d'ancienneté à ce niveau.

Niveau III

Critère 1. - Responsabilités

L'activité à ce niveau exige la connaissance approfondie de plusieurs domaines techniques ou spécialités de la profession, appuyée sur une large expérience professionnelle. Eventuellement, anime ou gère une équipe ou un service.

Critère 2. - Autonomie

L'action et la réflexion du titulaire de ce niveau s'inscrivent dans le cadre d'une politique d'objectifs impliquant l'apport de solutions.

Il met en œuvre la stratégie adoptée par la direction.

Echelon 1 : 5 premières années à ce niveau.

Echelon 2 : après 5 années d'ancienneté à ce niveau.

Niveau IV

Critère 1. - Responsabilités

Fonctions de direction et/ ou de responsabilités majeures s'exerçant au plan de la gestion et du développement de l'entreprise. Le cadre définit et met en place les grandes stratégies politiques, financières et commerciales de l'entreprise.

Critère 2. - Autonomie

Ce niveau donne autorité sur un ou plusieurs cadres des niveaux précédents et impliquent la plus large autonomie de jugement et d'initiative. »

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le 1er jour du mois civil suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension. La fédération de l'horlogerie accomplira les formalités nécessaires tant pour le dépôt que pour l'extension.

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de la date de son entrée en vigueur. Il est placé en annexe des dispositions générales de la convention collective de l'horlogerie.

Dépôt

Le présent accord national, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Adhésion par lettre du 28 juin 2012 de la FS CFTD à l'avenant n° 3 relatif à la prévoyance

En vigueur non étendu

Pantin, le 28 juin 2012.

FS CFTD

Tour Essor

14, rue Scandicci

93508 Pantin Cedex

Monsieur,

La fédération des services, au regard de l'article L. 2261-4 du code du travail, vous informe qu'elle adhère à l'avenant n° 3 du 12 janvier 2012 modifiant l'accord du 13 février 2008 instituant un régime de prévoyance obligatoire pour la convention collective de l'horlogerie signé par la fédération de l'horlogerie, par les organisations syndicales de salariés suivantes : FEC CGT-FO, FNECS CFE-CGC, FCSFV CFTC.

Veillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

Avenant du 4 octobre 2012 relatif au financement et au développement du paritarisme

Signataires	
Organisations patronales	La FNBJOC ; La FNAMAC,
Organisations de salariés	La FGMM CFTD ; La FM CGT-FO ; La FCMTM CFE-CGC ; La FTM CGT ; La FM CFTC,

I. - Objet

En vigueur étendu

Les parties au présent avenant conviennent de modifier l'article 5 « Affectation des contributions » de l'accord professionnel du 11 décembre 2009 relatif au financement et au développement du paritarisme dans la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent ainsi qu'il suit :

« Les signataires du présent accord conviennent de répartir les contributions collectées dans les conditions suivantes :

Après déduction des frais dûment justifiés de recouvrement par l'OPCA :

1. La fédération française BJOP reçoit 40 % de la collecte pour assurer le financement du fonctionnement des instances paritaires telles que la CPNE, intégrant, notamment, les frais de déplacements des délégués syndicaux sur la base du barème conventionnel annexé aux présentes.

2. Le collègue employeur reçoit 30 % de la collecte afin de financer les études préalables à la négociation collective.

Cette contribution est versée directement à la fédération BJOC, indépendamment des organisations patronales qui la composent, la fédération étant la seule organisation patronale habilitée et représentative à conduire des actions en matière de dialogue social ainsi que différentes négociations dans le cadre de la convention collective et de ses annexes.

3. Le collègue salarié reçoit 30 % de la collecte afin de financer les études préalables à la négociation collective nationale, ainsi que les remboursements de salaires des délégués syndicaux des organisations syndicales représentatives au plan interprofessionnel signataires de la convention collective ou ayant adhéré dans les 12 mois ayant suivi cette signature.

Il est convenu que cette part est affectée, à part égale, entre les organisations syndicales représentées :

- 20 % à l'organisation syndicale CFTD ;

- 20 % à l'organisation syndicale CFE-CGC ;

- 20 % à l'organisation syndicale CFTC ;

- 20 % à l'organisation syndicale CGT ;

- 20 % à l'organisation syndicale CGT-FO.

Ces fonds sont destinés à permettre aux organisations syndicales de salariés et aux organisations professionnelles d'employeurs d'assurer l'animation, la communication, l'information, le suivi et le développement du paritarisme et des actions des organismes paritaires propres à la branche, ainsi que le renforcement de sa visibilité et de sa pérennité par le biais des actions qu'elles jugeront nécessaires.

Cette dernière partie de contribution ne peut se cumuler avec toute autre contribution d'origine légale, réglementaire ou conventionnelle (au niveau interprofessionnel) ayant le même objet de financement de la représentation syndicale ou du paritarisme que ce soit au titre de la branche ou de l'entreprise, à l'exception des remboursements (au réel ou au forfait) de frais et débours. Elle viendrait à disparaître si le dispositif légal, réglementaire ou conventionnel était plus favorable au renforcement du paritarisme dans la branche.

Les parties signataires conviennent que, à compter de la première collecte, l'article 23 des dispositions générales de la convention collective sera supprimé.
Pour assurer la prise en charge des dépenses liées au développement et au renforcement du paritarisme telles que prévues à l'article 2 de l'accord du 11 décembre 2009, les parties signataires décident de créer l'association paritaire de financement du paritarisme dans la branche BJOC. »

II. - Entrée en vigueur

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à compter du jour qui suit la date de son dépôt.

Accord du 28 novembre 2014 relatif à la modernisation et à la mise en oeuvre des CQP

Signataires	
Organisations patronales	FH.
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC ; FS CFDT ; FEC FO.

En vigueur étendu

Par accord du 31 mai 2005 (étendu par arrêté du 7 décembre 2005, publié au JO du 16 décembre 2005), la branche de l'horlogerie a mis en place deux CQP : « Horloger-rhableur » et « Horloger spécialisation montres à complications ».

Depuis la signature de ces accords, les évolutions technologiques et la transformation des organisations en matière de services après-vente font que les emplois dans les entreprises d'horlogerie et ateliers intégrés se trouvent profondément modifiés.

Ainsi, afin de répondre aux besoins des entreprises et de renforcer les compétences des salariés, les partenaires sociaux de la branche ont décidé de faire évoluer le dispositif certifiant existant. Ce dernier entrera en vigueur à compter de septembre 2015.

Définition et objet

Article 1er

En vigueur étendu

Les CQP attestent au plan national les qualifications professionnelles relatives à un métier ou à un emploi propre à la branche de l'horlogerie. Ils sont créés et délivrés par la CPNEFP de l'horlogerie dans le cadre du présent accord, qui en définit le processus de mise en oeuvre.

Entreprises concernées

Article 2

En vigueur étendu

La reconnaissance des CQP concerne l'ensemble des entreprises entrant dans le champ professionnel d'application de la convention collective nationale de l'horlogerie.

Modalités de création des CQP

Article 3

En vigueur étendu

La décision de créer, de renouveler ou d'abroger un CQP est prise par la CPNEFP.

Pour créer ou renouveler un CQP, la CPNEFP doit, sur la base d'un rapport d'opportunité, constater l'existence :

- d'un besoin de qualification non couvert par les formations certifiantes existantes et/ou complémentaires à celles-ci ;
- de possibilités d'emplois suffisantes ;
- d'un besoin de qualification suffisamment durable pour l'emploi et la filière considérée.

Toute création de CQP doit s'inscrire dans la complémentarité vis-à-vis des diplômes, titres à finalité professionnelle et certifications professionnelles déjà existants.

Qualifications visées par les CQP

Article 4

En vigueur étendu

La branche de l'horlogerie crée trois nouveaux CQP correspondant aux qualifications suivantes :

CQP « Technicien horloger » : le technicien horloger exerce ses fonctions en atelier de service après-vente et intervient sur des :

- montres mécaniques simples ou automatiques ;
- montres électroniques ;
- chronographes.

Il réalise le diagnostic du fonctionnement de la montre. Il procède à la révision, à la réparation, au réglage et à l'habillage de la montre et assure la gestion technique et commerciale de son activité.

CQP « Horloger qualifié » : l'horloger qualifié exerce ses fonctions en atelier de service après-vente et intervient sur :

- des montres mécaniques simples ou automatiques ;
- des montres électroniques ;
- toutes montres à complications.

Il réalise le diagnostic du fonctionnement de la montre. Il procède à la révision, à la réparation, au réglage et à l'habillage de la montre et assure la gestion technique et commerciale de son activité.

CQP « Horloger qualifié boutique » : l'horloger qualifié boutique exerce des fonctions polyvalentes en boutique d'horlogerie.

Il gère la relation commerciale avec le client dans le cadre de la réception et de la restitution de la montre.

Il peut s'exprimer en anglais avec un client de langue étrangère.

Ses compétences techniques lui permettent d'intervenir sur :

- des montres mécaniques simples ou automatiques ;
- des montres électroniques ;
- toutes montres à complications.

Il est ainsi capable de réaliser le diagnostic du fonctionnement de la montre, de procéder à la révision, à la réparation, au réglage et à l'habillage de la montre.

Enfin, il assure les actes de gestion liés à son activité au sein de la boutique : gestion des devis, gestion des stocks de pièces détachées et de l'outillage nécessaire à son activité.

Les CQP devront être pris en compte dans les accords d'entreprise et les conventions collectives existantes ou à créer.

Présentation des CQP

Article 5

En vigueur étendu

Les CQP s'appuient sur :

- un référentiel d'activités permettant d'analyser les situations de travail et d'en déduire les connaissances et les compétences nécessaires ;
- un référentiel de certification qui définit les modalités et les critères d'évaluation des acquis.

Ces référentiels figurent en annexe au présent accord.

Les référentiels de compétences des CQP sont organisés sur la base d'unités de compétences, pour lesquelles sont définis des critères, des modalités et des outils d'évaluation. Pour chaque CQP, les unités de compétences peuvent être acquises indépendamment les unes des autres.

La liste des CQP validés et la liste des organismes agréés sont tenues à jour par la CPNEFP.

L'évaluation des compétences des candidats s'effectue donc unité de compétences par unité de compétences. Il appartient au jury paritaire final de statuer sur la délivrance des CQP, en fonction des résultats obtenus par les candidats à chaque étape de leur parcours.

Dans le cas où le jury d'épreuve ne lui délivre que certaines unités de compétences, le candidat peut poursuivre son parcours soit en suivant une formation sur la ou les unités manquantes, soit en complétant son expérience professionnelle en entreprise. Le candidat peut alors être réévalué s'il effectue une nouvelle demande de CQP dans les 5 années suivant la date de la première décision du jury le concernant.

Les CQP de la branche de l'horlogerie ont été conçus pour mettre en œuvre des passerelles d'évolution professionnelle. Ainsi, certaines unités de compétences sont communes aux trois CQP. Une fois un CQP obtenu, son titulaire conserve le bénéfice de ses unités de compétences indéfiniment et s'il souhaite accéder à un autre CQP, il aura uniquement à valider les unités manquantes.

Les CQP font l'objet d'une demande d'inscription au répertoire national des certifications professionnelles.

Les référentiels des CQP créés sont tenus à jour par la CPNEFP.

Public visé par les CQP

Article 6

En vigueur étendu

Les CQP de la branche de l'horlogerie s'adressent notamment :

- aux bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation, en contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée ;
- à des salariés en congé individuel de formation ;
- à des salariés de l'entreprise, au titre de la validation des acquis de l'expérience, ayant travaillé dans un atelier d'horlogerie depuis au moins 3 ans, sans limite d'âge. Cette activité minimum peut avoir, ou non, été continue, à temps plein ;
- aux demandeurs d'emploi en reconversion. Il est dans ce cas nécessaire que ces personnes bénéficient pendant toute la durée de la formation d'une source de revenus leur permettant de suivre la formation.

Modalités d'obtention des CQP

Article 7

En vigueur étendu

Le mode d'accès aux CQP de la branche de l'horlogerie doit permettre une prise en compte des besoins et des acquis de chaque candidat ainsi qu'une prise en compte des acquis de l'expérience.

Les CQP peuvent ainsi s'obtenir par le biais des dispositifs suivants :

- à l'issue du parcours formalisé dans les référentiels de formation validés par la CPNEFP ;
- à l'issue d'une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE).

7.1. Modalités d'obtention des CQP par la voie de la formation

Le parcours des candidats aux CQP est le suivant :

- repérage des compétences maîtrisées et des compétences à développer, à partir du référentiel de compétences du CQP visé ;
- construction d'un parcours de formation individualisé, à partir du référentiel de formation du CQP ;
- évaluation des compétences dans un centre de formation agréé par la CPNEFP, à partir des critères et outils d'évaluation conçus par la CPNEFP ;
- validation des compétences par le jury paritaire final et délivrance de tout ou partie de la certification.

Dans le cadre de l'accès au CQP par la voie de la formation, la sélection du public et le recrutement sont réalisés par les organismes de formation agréés, en fonction de leur règlement interne, qui aura été préalablement présenté à la CPNEFP de la branche.

La sélection se fera sur la base d'un entretien de motivation et sur un test technique d'évaluation.

Le centre de formation recueillera et centralisera les informations suivantes, qu'il communiquera à la CPNEFP avant le début de la formation :

- l'identité des candidats retenus ;
- une copie du contrat de professionnalisation conclu entre l'entreprise et le bénéficiaire ;
- une attestation d'emploi pour les salariés en demande de validation des acquis professionnels, l'accord de l'employeur au suivi de la formation complémentaire éventuelle ainsi que la situation des candidats (voir ci-dessous) ;
- l'accord de prise en charge du congé individuel de formation ;
- les modalités de prise en charge de la formation (plan de formation, congé individuel de formation, fonds mutualisés) ;
- l'autonomie financière du demandeur d'emploi durant 24 mois.

Les candidats sont évalués à travers un dispositif conjuguant évaluations intermédiaires en cours de formation et évaluations finales.

Chaque épreuve d'évaluation fait l'objet d'une notation sur 20. Pour accéder aux épreuves d'évaluations finales, le candidat doit obtenir au minimum une moyenne de 12 sur l'ensemble des évaluations intermédiaires qui sont organisées et validées par les centres de formation agréés. Un candidat ayant échoué à l'une des épreuves d'évaluation intermédiaire a droit à une nouvelle chance.

7.2. Modalités d'obtention des CQP par la voie de la VAE

Le parcours d'un candidat à la VAE est le suivant :

- présentation d'un dossier de demande de recevabilité de la VAE établissant l'expérience requise du candidat en durée et en nature ;
- examen par la CPNEFP de la recevabilité de la demande de VAE ;
- notification de la recevabilité de la demande de VAE ;

- positionnement du candidat par un centre de formation agréé par la CPNEFP et suivi si besoin d'un parcours de formation individualisé ;
- évaluation des compétences dans un centre de formation agréé par la CPNEFP, à partir des critères et outils d'évaluation conçus par la CPNEFP ;
- validation des compétences par le jury paritaire final et délivrance de tout ou partie de la certification.

Concernant la VAE, un bilan des acquis professionnels sera réalisé à l'initiative du salarié, lui permettant de s'autopositionner sur chaque unité de compétences constitutive du CQP visé.

Un positionnement du candidat à la VAE sera réalisé en centre de formation, basé sur le descriptif des activités professionnelles réalisées par le salarié en rapport avec le CQP visé. Le salarié demandeur d'une VAE pourra à l'issue de ce positionnement être dispensé, en tout ou partie, des heures de formation.

Le candidat à la VAE passera les mêmes épreuves d'évaluation que les candidats en cours de formation pour valider chaque unité de compétences du CQP visé, quels que soient les acquis de l'expérience.

Organisation de la formation

Article 8

En vigueur étendu

8.1. Modalités d'agrément des organismes de formation

Tout organisme de formation souhaitant mettre en œuvre une formation menant à un CQP doit être agréé par la CPNEFP de l'horlogerie.

Un membre titulaire de la CPNEFP sera mandaté pour visiter les locaux destinés à l'enseignement horloger et communiquera un avis motivé à la CPNEFP, notamment sur les moyens techniques et humains mis en œuvre (profil des formateurs : diplôme et qualification en rapport avec la formation, expérience professionnelle dans la formation, expérience professionnelle en entreprise, formation continue ; nombre d'élèves accueillis ; équipement et matériel pédagogiques ; existence d'une bibliothèque, etc.), moyens d'accès et possibilités d'hébergement.

L'organisme de formation s'engage à respecter le cahier des charges défini par la CPNEFP. Il doit notamment :

- déclarer auprès de la CPNEFP tout démarrage de cycle de formation ;
- effectuer un positionnement du candidat avant de commencer la formation ;
- construire un parcours de formation individualisé, adapté au profil du candidat et à ses acquis ;
- mettre en place un livret de suivi du candidat au cours de sa formation et lors des périodes de stage en entreprise ;
- procéder aux évaluations intermédiaires du candidat en formation ou en VAE ;
- organiser les épreuves d'évaluation finale du candidat en formation ou en VAE.

8.2. Construction du parcours de formation

Les CQP de la branche étant modulaires, les parcours de formation des candidats sont organisés en fonction de leurs besoins pour chaque unité de compétences composant le référentiel du CQP visé. A chaque unité de compétences correspondent un ou plusieurs modules de formation, à combiner selon les acquis et les besoins des candidats.

8.3. Définition des objectifs de formation et formation des tuteurs

L'organisme de formation s'engage à étudier, en accord avec l'entreprise, l'adaptation du cahier des charges aux besoins du salarié.

Il doit être en mesure de proposer à l'entreprise une formation de tuteur.

8.4. Recrutement des jeunes en contrat de professionnalisation

L'organisme de formation présélectionnera les jeunes en contrat de professionnalisation et les présentera aux entreprises.

8.5. Relations entreprise/organisme de formation lors des périodes en entreprise

L'organisme de formation détachera un formateur pour le suivi du stagiaire en entreprise.

Le programme en centre de formation et le programme en entreprise sont complémentaires et sont construits en étroite relation de contenu, de chronologie et d'adaptation.

La fiche de suivi du stagiaire est indispensable à la nécessaire coordination entre le programme en centre et le programme en entreprise.

La CPNEFP pourra retirer l'agrément en cas de non-respect du cahier des charges par l'organisme de formation.

Contrôle de la CPNEFP

Article 9

En vigueur étendu

A tout moment, la CPNEFP peut déclencher une procédure de contrôle sur le déroulement de la formation, à son initiative ou sur saisie de la personne formée, de l'employeur éventuellement concerné.

Evaluation finale par un jury d'épreuve

Article 10

En vigueur étendu

Les membres du jury d'épreuve sont habilités par la CPNEFP, qui valide, chaque année ou lorsque nécessaire, la liste des personnes pouvant participer aux jurys d'épreuve.

Les règles de constitution du jury d'épreuve sont identiques pour toutes les voies d'obtention du CQP. Le jury est constitué au niveau national et comprend :

- au minimum deux professionnels, ayant des compétences en lien avec le CQP visé ;
- deux formateurs du centre de formation agréé.

Deux membres de la CPNEFP, un par collège, peuvent faire partie de droit du jury. Un président de jury d'épreuve est choisi lors de chaque évaluation.

Le jury est chargé d'évaluer le niveau atteint par le candidat en fin de parcours lors d'une évaluation finale afin de permettre à la CPNEFP de statuer sur l'obtention du CQP.

Les litiges pouvant survenir dans le cadre de l'évaluation par le jury d'épreuve sont réglés par la CPNEFP.

Délivrance

Article 11

En vigueur étendu

L'obtention du CQP est prononcée par la CPNEFP sur la base d'une fiche de synthèse retraçant les résultats de l'évaluation attribués par le jury d'épreuve pour chaque unité de compétences.

Le CQP est délivré par l'organisme de formation, agréé par la CPNEFP, aux stagiaires ayant satisfait aux épreuves d'évaluation des connaissances et des aptitudes professionnelles prévues par le cahier des charges.

Un certificat d'obtention du CQP est remis au candidat reçu.

La CPNEFP prend ses décisions souverainement. Ses décisions ne sont susceptibles d'aucun recours par le candidat.

Litiges et contrôles

Article 12

En vigueur étendu

Les difficultés d'application du présent accord seront soumises aux partenaires sociaux signataires du présent accord.

Durée

Article 13

En vigueur étendu

Le présent accord prend effet au jour de la signature, pour une durée de 5 ans renouvelable par tacite reconduction.

Il peut faire l'objet d'une demande de modification ou de résiliation, formulée par une ou plusieurs organisations syndicales signataires, sous réserve d'un préavis de 6 mois, à compter de la notification à toutes les parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception de la demande de modification ou de résiliation.

Dépôt et extension

Article 14

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'une procédure d'extension. Les signataires conviennent de fixer son entrée en vigueur à la date d'extension de l'accord.

Avenant n° 7 du 12 juin 2015 à l'accord du 13 février 2008 relatif au régime collectif de prévoyance obligatoire

Signataires	
Organisations patronales	FH.
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC ; CDS CGT ; FEC FO.

Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant annule et remplace l'ensemble des dispositions de l'accord du 13 février 2008 ainsi que ses avenants des 4 novembre 2008 , 29 mars 2010 , 12 janvier 2012 , 21 mars 2012, 12 septembre 2012 et 22 janvier 2014.

Il fait suite au réexamen du régime de prévoyance en vigueur réalisé par les partenaires sociaux de la branche.

Ce réexamen a eu pour but de proposer une protection sociale de qualité au meilleur coût pour les entreprises et salariés de la branche dans le cadre des nouvelles règles relatives à la recommandation prévue par l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

A cette fin, la mise en œuvre d'une procédure de consultation et de mise en concurrence garantissant l'impartialité, la transparence et l'égalité de traitement entre les candidats dans le respect de la législation a permis aux partenaires sociaux de choisir l'organisme assureur le mieux-disant.

Les travaux des partenaires sociaux permettent aujourd'hui de proposer une couverture de protection sociale conventionnelle rénovée tout en garantissant, grâce à la mutualisation des risques organisée au niveau de la branche, dans le cadre d'une recommandation prévue à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale :

- l'accès aux garanties collectives pour tous les salariés, sans condition d'ancienneté et sans considération notamment de l'âge, de l'état de santé ou de la situation de famille ;
- un niveau de couverture adéquat reposant sur les garanties les plus pertinentes compte tenu des besoins sociaux et des contraintes économiques de la branche ;
- le bénéfice, pour chaque entreprise de la branche, de garanties identiques, d'un tarif unique encadré par un maintien de taux et d'engagements sur la qualité de service ;
- un pilotage paritaire du régime permettant d'en contrôler l'application et d'en assurer la pérennité.

Le nouveau régime de prévoyance développe également un degré élevé de solidarité destiné à promouvoir une politique active de prévention, d'action sociale pour les populations les plus fragiles et de maintien des garanties pour certains salariés ou anciens salariés dans des conditions privilégiées.

Objet et champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Cet accord a pour objet la modification du régime de prévoyance mutualisé avec l'ensemble des entreprises de la branche. Ce régime à caractère collectif, obligatoire et généralisé vise l'ensemble du personnel, cadres et non-cadres, présent à l'effectif des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'horlogerie, commerces de gros (idcc n° 1044).

La notion de salarié présent à l'effectif comprend tous les salariés, au travail ou en arrêt pour cause de maladie, de maternité ou d'accident au jour de l'entrée en vigueur du nouveau régime de prévoyance.

Le régime ne s'applique pas aux voyageurs représentants et placiers (VRP) entrant dans le champ d'application de l'article 7 de la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Information des salariés

Article 2

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 932-6 du code de la sécurité sociale, il est rappelé que les entreprises devront remettre à chaque salarié la notice d'information qui leur a été fournie par les organismes assureurs afin de leur faire connaître les caractéristiques du régime (détail des garanties, recommandation de l'organisme assureur, formalités de prise en charge, désignation des bénéficiaires ...).

Organismes assureurs recommandés

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Principe de la mutualisation des risques

Les parties rappellent que l'équilibre du régime institué par le présent accord repose sur la mise en œuvre d'une solidarité civile professionnelle destinée à favoriser le progrès économique et social au sein de la profession.

Cet objectif vise à assurer notamment :

- un accès généralisé aux salariés de la branche, quels que soient leur situation personnelle ou leur état de santé ;
- une mutualisation optimale des risques et une neutralisation de leur coût entre les entreprises de la branche, en considération du fait que celles-ci occupent un effectif généralement réduit ne leur permettant, lorsqu'elles s'assurent seules, de couvrir les risques couverts par le présent régime qu'à des conditions tarifaires prohibitives.

A cet effet, toutes les entreprises sont tenues d'adhérer au plus tard le 1er janvier 2016 à un organisme d'assurance pour se conformer aux obligations du présent régime, qui entre en vigueur à cette date.

La couverture collective est assurée par un organisme mentionné à l'article 1er de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, dite « loi Evin ». Le choix des organismes recommandés visés à l'article 3.2 garantit à l'entreprise et à ses salariés le respect de l'ensemble des prescriptions du régime en matière de couverture prévoyance : bénéficiaires, garanties, taux de cotisations, droits non contributifs ...

3.2. Recommandation pour la mutualisation professionnelle

L'organisme recommandé pour assurer la couverture des garanties décès, invalidité, incapacité prévues par le présent accord de branche est KLESIA prévoyance, institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale.

L'organisme recommandé pour assurer la couverture des garanties de rente de conjoint, rente éducation et capital dépendance prévues par le présent accord est l'organisme commun des institutions de rente et de prévoyance (OCIRP), union d'institutions de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale.

KLESIA prévoyance reçoit une délégation de la part de l'OCIRP pour effectuer l'appel des cotisations et le règlement des prestations.

Les organismes recommandés sont chargés de poursuivre un objectif de couverture effective de l'ensemble des salariés de la branche et s'obligent à exécuter l'intégralité des dispositions du présent avenant, ce qui entraîne notamment le fait qu'ils s'obligent à accepter l'adhésion de toutes les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, y compris les entreprises qui ne pourraient trouver auprès des autres assureurs l'application de la couverture de la branche au tarif proposé en raison de l'état de santé ou de la situation des salariés qu'elle emploie.

KLESIA prévoyance, en tant qu'organisme recommandé chargé de l'ensemble de la gestion, est mandaté par les partenaires sociaux pour contrôler l'application du régime professionnel de la branche dans les conditions définies à l'article 3.3 du présent accord.

Toute entreprise est en capacité de souscrire auprès de KLESIA prévoyance, à effet du 1er janvier 2016, la garantie prévoyance conforme aux prescriptions du régime de la branche.

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les conditions et les modalités de la mutualisation des risques seront réexaminées dans un délai de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord de branche.

Pour ce faire, la commission paritaire de prévoyance, visée à l'article 4, se réunira spécialement et au plus tard au cours du semestre qui précédera l'expiration de ce délai de 5 ans. Ce nouvel examen donnera lieu à une nouvelle procédure de mise en concurrence des organismes assureurs, telle que prévue par l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

3.3. Application du régime de prévoyance

Conformément aux articles L. 2253-1, L. 2253-2 et L. 2253-3 du code du travail, l'accord de prévoyance d'une branche professionnelle est un thème de négociation auquel il ne peut pas être dérogé.

En conséquence, aucun accord d'entreprise dérogatoire ne pourrait venir diminuer les droits et obligations nés du régime de prévoyance visé par le présent accord.

KLESIA prévoyance, organisme recommandé par les partenaires sociaux à l'article 3.2, est mandatée par le présent accord pour accomplir les démarches nécessaires au nom de l'ensemble des organisations représentatives signataires afin de garantir l'application du régime aux salariés et entreprises de la branche.

KLESIA prévoyance est habilitée, sous le contrôle de la commission paritaire nationale de prévoyance définie à l'article 4, à vérifier la situation des entreprises qui n'ont pas souscrit la garantie prévoyance auprès d'elle à la date du 1er janvier 2016. Elle peut notamment leur demander :

- tous justificatifs relatifs à la situation des entreprises ;
- la remise des notices d'information relatives à la nature des garanties et aux modalités de couverture des bénéficiaires ;
- la production de tout justificatif attestant de la mise en œuvre du degré élevé de solidarité défini par l'article 9.

L'organisme recommandé peut délivrer une mise en demeure :

1. D'adresser les justificatifs demandés dans le délai fixé par la commission paritaire de prévoyance ;

2. De régulariser une situation non conforme aux prescriptions du présent accord.

La commission paritaire nationale de prévoyance est tenue informée des mises en demeure et des suites données par les entreprises défailtantes. Les organismes assureurs ayant en portefeuille des contrats non conformes aux prescriptions du présent accord sont tenus informés des mises en demeure adressées à leurs clients.

Lorsqu'une mise en demeure n'est pas suivie d'effet au terme du délai imparti, l'organisme recommandé est fondé, sur décision de la commission paritaire nationale de prévoyance, à intenter toute action en justice en vue d'obtenir l'exécution du présent accord par application des articles L. 2261-15 et L. 2262-1 du code du travail, sans préjudice des actions que les organisations signataires peuvent exercer concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession par application de l'article L. 2132-3 du même code. (1)

Les organisations professionnelles et syndicales de salariés liées par le présent accord ainsi que leurs membres adhérents sont fondés à obtenir en justice l'exécution du présent accord conformément aux articles L. 2262-4 et L. 2262-9 et suivants du code du travail.

3.4. Changement d'organisme assureur

En cas de changement par une entreprise de son organisme assureur, les prestations en cours de service seront maintenues à leur niveau atteint à la date de résiliation.

Il est rappelé que, conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, il appartient à l'employeur d'organiser la revalorisation des prestations en cours de service.

En cas de changement éventuel d'organisme assureur recommandé décidé par les partenaires sociaux à l'occasion d'une révision de l'accord, les partenaires sociaux, en application de l'article L. 912-3 précité, organiseront la poursuite des revalorisations sur la base, au minimum, des valeurs énoncées à l'article 10.2 du présent accord par négociation avec le nouvel organisme assureur et tout autre organisme pouvant assurer ce type de prestation.

Toutefois, les prestations de rente servies par l'OCIRP continueront à être revalorisées par cet organisme suivant les mêmes modalités que celles prévues avant le changement d'organisme assureur.

(1) Mots exclus de l'extension comme étant contraires au principe d'égalité tel qu'interprété par la jurisprudence constante du Conseil d'Etat (voir notamment en dernier lieu Conseil d'Etat, 1re et 6e sous-sections réunies, 30 septembre 2011, n° 341821).

(Arrêté du 28 avril 2017 - art. 1)

Commission paritaire nationale de prévoyance

Article 4

En vigueur étendu

Une commission paritaire nationale de prévoyance, composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales signataires ou non du présent accord et d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs, est chargée de piloter le régime de prévoyance de la branche horlogerie résultant du présent accord.

4.1. Rôle de la commission paritaire nationale de prévoyance

La commission paritaire a notamment pour rôle :

- l'application et l'interprétation du présent accord ainsi que l'interprétation des dispositions contractuelles ;
- l'étude de l'évolution des garanties prévoyance et des conditions de maintien de celles-ci ;
- l'examen des comptes de résultat et bilan financier produits par les organismes assureurs recommandés ;
- le contrôle des opérations administratives, financières et techniques du régime ;
- le choix des organismes recommandés ;
- la négociation avec les organismes assureurs recommandés notamment sur l'évolution annuelle des cotisations et/ ou la révision des prestations ;
- l'étude pour favoriser l'accès des entreprises adhérentes à la branche professionnelle ;
- l'étude des statistiques demandées aux organismes recommandés pour la qualité de service et gestion ;
- la décision d'affectation pour améliorer les résultats financiers du régime de la branche ;
- le pilotage et la définition du degré élevé de solidarité du régime professionnel de santé, sa mise en œuvre par les organismes assureurs recommandés ;
- l'éventuelle étude des cas sociaux difficiles.

Pour toutes ces tâches, la commission paritaire ou l'un de ses représentants syndicaux peut demander l'aide d'experts financés par la branche dans des conditions déterminées contractuellement.

4.2. Réunions

La commission paritaire se réunit au minimum une fois par an, sur convocation du secrétariat de la branche ou à la demande des organisations syndicales signataires, ou non, de l'accord, les décisions se prenant à la majorité des voix.

4.3. Comptes de résultat et rapport annuel

Chaque année, au plus tard le 31 mai, les organismes assureurs recommandés soumettent à l'approbation de la commission paritaire les comptes détaillés de l'exercice clos le 31 décembre précédent, ainsi que, d'une manière générale, tous les documents ou informations nécessaires à l'exercice de cette mission.

Une fois les comptes approuvés, la commission paritaire propose aux assureurs l'affectation des éventuels excédents après constitution des provisions et réserves légales et conventionnelles.

Les éléments financiers permettant d'établir les comptes de résultat en conformité avec les dispositions de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 sont détaillés dans les engagements contractuels signés entre les parties signataires du présent accord et les organismes recommandés pour l'assurance et la gestion du régime.

Conformément à l'obligation prévue par l'alinéa 3 de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les organismes recommandés produisent également le rapport annuel sur la mise en œuvre du régime, le contenu des éléments de solidarité et son équilibre. Ce rapport est adressé pour information à la commission paritaire.

Régime de prévoyance obligatoire des salariés non cadres

Article 5

En vigueur étendu

La notion de « salariés non cadres » s'entend au sens des salariés ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et de l'article 36 de l'annexe I de cette convention.

5.1. Capital décès

a) Décès toutes causes

En cas de décès du salarié, quelle qu'en soit la cause, versement d'un capital correspondant à :

- 100 % du salaire de référence pour un salarié célibataire, veuf ou divorcé sans personne à charge ;
- 150 % du salaire de référence pour un salarié marié, pacsé ou en concubinage sans personne à charge ;
- 150 % du salaire de référence pour un salarié célibataire veuf ou divorcé avec personne à charge.

Ce capital est augmenté de 25 % du salaire de référence par personne à charge du salarié décédé, à la date du décès.

b) Garantie du double effet

En cas de décès concomitant du salarié et de son conjoint, pacsé ou concubin, un capital supplémentaire égal au capital décès toutes causes du salarié marié, pacsé ou en concubinage est versé aux enfants à charge du salarié.

c) Capital en cas de perte totale et irréversible d'autonomie

Le capital peut être versé par anticipation au salarié, à sa demande, en cas de perte totale et irréversible d'autonomie lorsque l'intéressé est classé, avant l'âge de liquidation de ses droits à la retraite, en référence à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, en invalidité 3e catégorie et s'il peut être considéré définitivement incapable de tout gain et de toute indépendance à l'égard de tous les actes de la vie courante (nécessité d'une tierce personne).

En cas de perte totale et irréversible d'autonomie, le capital correspondant est égal à :

- 175 % du salaire de référence pour un salarié célibataire, veuf ou divorcé sans personne à charge ;
- 150 % du salaire de référence pour un salarié marié, pacsé ou en concubinage sans personne à charge ;
- 150 % du salaire de référence pour un salarié célibataire veuf ou divorcé avec personne à charge.

Ce capital est augmenté de 25 % du salaire de référence par personne à charge du salarié décédé.

Le versement du capital décès par anticipation met fin à la garantie décès.

5.2. Rente éducation

Au décès du salarié, des allocations sont versées pour l'éducation des enfants à charge à la date du décès.

Elles sont servies pour chaque enfant à charge et calculées en pourcentage du salaire de référence. Elles varient en fonction de l'âge de chacun d'entre eux.

Elles sont fixées à :

- 10 % jusqu'au 12e anniversaire de l'enfant ;
- 15 % au-delà du 12e anniversaire et jusqu'au 18e anniversaire de l'enfant ;
- 20 % au-delà du 18e anniversaire et jusqu'au 26e anniversaire de l'enfant, sous réserve d'être à charge.

Le montant de la rente est doublé pour chaque enfant à charge s'il devient orphelin de père et de mère suite au décès concomitant du salarié et de son conjoint, pacsé ou concubin.

5.3. Incapacité de travail temporaire

Le salarié, qui a cessé totalement ou partiellement son travail par suite de maladie ou d'accident et qui bénéficie des prestations en espèces prévues à l'article L. 321-1 du code de la sécurité sociale (maladie et accident de droit commun), ou à l'article L. 433-1 du code de la sécurité sociale (maladie professionnelle et accident du travail), perçoit des indemnités journalières complémentaires à celles de la sécurité sociale.

Elles sont versées à l'expiration des obligations conventionnelles de maintien de salaire de l'employeur définies à l'article 40 de la convention collective nationale de l'horlogerie.

Le montant des prestations est égal à 75 % du salaire de référence après déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

En tout état de cause les prestations versées sont, s'il y a lieu, plafonnées de façon à ce que le total de ses revenus salariaux et des indemnités journalières de toutes natures (reçues par la sécurité sociale et les organismes assureurs complémentaires) n'excède pas le salaire net que le salarié aurait perçu s'il avait poursuivi son activité salariée à temps complet.

5.4. Invalidité permanente

Le salarié qui a été classé par la sécurité sociale dans les 2e ou 3e catégories d'invalidité prévues par l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou dont l'invalidité résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle indemnisée par la sécurité sociale au titre du livre IV du code de la sécurité sociale lorsque le taux d'incapacité permanente est au moins égal à 66 % bénéficie du versement d'une pension d'invalidité.

Le montant de cette pension est fixé à 75 % du salaire de référence sous déduction de la pension d'invalidité versée par la sécurité sociale.

En tout état de cause les prestations versées sont, s'il y a lieu, plafonnées de façon à ce que le total de ses revenus salariaux et des pensions d'invalidité de toutes natures (reçues par la sécurité sociale et les organismes assureurs complémentaires) n'excède pas le salaire net que le salarié aurait perçu s'il avait poursuivi son activité salariée à temps complet.

5.5. Capital dépendance totale

Le salarié souffrant d'une perte d'autonomie totale, classifiée parmi les groupes iso-ressources GIR 1 et GIR 2 tels que décrits dans l'arrêté du 28 avril 1997 fixant le guide de l'évaluation de la personne âgée dépendante, bénéficie du versement d'un capital dépendance totale équivalent à 12 % du plafond annuel de la sécurité sociale.

Ce capital donne lieu à un versement unique, en complément des autres prestations dont peut bénéficier le salarié.

5.6. Garantie assistance

Le salarié bénéficie d'une garantie dite « assistance », notamment en cas d'hospitalisation imprévue, d'immobilisation, de décès. Elle permet aussi l'accès à des conseils en cas de litiges ou suite à un décès.

Régime de prévoyance obligatoire des salariés cadres

Article 6

En vigueur étendu

La notion de « salariés cadres » s'entend au sens des salariés relevant des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et de l'article 36 de l'annexe I de cette convention.

6.1. Capital décès

a) Décès toutes causes

En cas de décès du salarié quelle qu'en soit la cause, versement d'un capital correspondant à :

- 200 % du salaire de référence pour un salarié célibataire, veuf ou divorcé sans personne à charge ;
- 350 % du salaire de référence pour un salarié marié, pacsé ou en concubinage sans personne à charge ;
- 350 % du salaire de référence pour un salarié célibataire veuf ou divorcé avec personne à charge.

Ce capital est augmenté de 50 % du salaire de référence par personne à charge du salarié décédé, à la date du décès.

b) Garantie du double effet

En cas de décès concomitant du salarié et de son conjoint, pacsé ou concubin, un capital supplémentaire égal au capital décès toutes causes du salarié marié, pacsé ou en concubinage est versé aux enfants à charge du salarié.

c) Capital en cas de perte totale et irréversible d'autonomie

Le capital (augmenté des majorations familiales éventuelles) peut être versé par anticipation au salarié, à sa demande, en cas de perte totale et irréversible d'autonomie lorsque l'intéressé est classé avant l'âge de liquidation de ses droits à la retraite, en référence à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, en invalidité 3e catégorie et s'il peut être considéré définitivement incapable de tout gain et de toute indépendance à l'égard de tous les actes de la vie courante (nécessité d'une tierce personne).

En cas de perte totale et irréversible d'autonomie, le capital correspondant est égal à :

- 400 % du salaire de référence pour un salarié célibataire, veuf ou divorcé sans personne à charge ;
- 350 % du salaire de référence pour un salarié marié, pacsé ou en concubinage sans personne à charge ;
- 350 % du salaire de référence pour un salarié célibataire veuf ou divorcé avec personne à charge.

Ce capital est augmenté de 50 % du salaire de référence par personne à charge du salarié décédé, à la date du décès.

6.2. Rente éducation

Au décès du salarié, des allocations sont versées pour l'éducation des enfants à charge, à la date du décès.

Elles sont servies pour chaque enfant à charge à la date du décès et calculées en pourcentage du salaire de référence. Elles varient en fonction de l'âge de chacun d'entre eux.

Elles sont fixées à :

- 10 % jusqu'au 12e anniversaire de l'enfant ;
- 15 % au-delà du 12e anniversaire et jusqu'au 18e anniversaire de l'enfant ;
- 20 % au-delà du 18e anniversaire et jusqu'au 26e anniversaire de l'enfant sous réserve d'être à charge à la date du décès.

Le montant de la rente est doublé pour chaque enfant à charge à la date du décès s'il devient orphelin de père et de mère suite au décès concomitant du salarié et de son conjoint, pacsé ou concubin.

6.3. Rente de conjoint temporaire

Le décès du salarié ouvre droit au profit de son conjoint, pacsé, ou concubin, au versement d'une rente temporaire.

Le montant de cette rente annuelle est égal à 10 % du salaire de référence.

Cette rente est versée jusqu'au dernier jour du trimestre pendant lequel le bénéficiaire a atteint l'âge de liquidation de sa retraite à taux plein. Elle cesse en cas de remariage, d'un nouveau Pacs du bénéficiaire ou d'un nouveau concubinage.

6.4. Incapacité de travail temporaire (1)

Le salarié qui a cessé totalement ou partiellement son travail par suite de maladie ou d'accident et qui bénéficie des prestations en espèces prévues à l'article L. 321-1 du code de la sécurité sociale (maladie et accident de droit commun), ou à l'article L. 433-1 du code de la sécurité sociale (maladie professionnelle et accident du travail), perçoit des indemnités journalières complémentaires à celles de la sécurité sociale.

Elles sont versées à l'expiration d'une carence de 60 jours d'arrêt de travail continu. Le montant des prestations est égal à 100 % du salaire de référence après déduction des indemnités journalières de la sécurité sociale.

En tout état de cause les prestations versées sont, s'il y a lieu, plafonnées de façon que le total de ses revenus salariaux et des indemnités journalières de

toute nature (reçues par la sécurité sociale et les organismes assureurs complémentaires) n'excède pas le salaire net que le salarié aurait perçu s'il avait poursuivi son activité salariée à temps complet.

6.5. Invalidité permanente

Le salarié classé par la sécurité sociale dans les 1^{re}, 2^e ou 3^e catégories d'invalidité prévues par l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, ou dont l'invalidité résulte d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle indemnisée par la sécurité sociale au titre du livre IV du code de la sécurité sociale, lorsque le taux d'incapacité permanente est au moins égal à 33 %, bénéficie du versement d'une pension d'invalidité.

Pour le salarié classé en 1^{re} catégorie d'invalidité ou dont le taux d'incapacité permanente est de 33 % à 65 %, le montant de cette pension est fixé à 60 % du salaire de référence sous déduction de la pension d'invalidité versée par la sécurité sociale.

Pour le salarié classé en 2^e ou 3^e catégorie d'invalidité ou dont le taux d'incapacité permanente est au moins égal à 66 %, le montant de cette pension est fixé à 75 % du salaire de référence sous déduction de la pension d'invalidité versée par la sécurité sociale.

En tout état de cause les prestations versées sont, s'il y a lieu, plafonnées de façon à ce que le total de ses revenus salariaux et des pensions d'invalidité de toute nature (reçues par la sécurité sociale et les organismes assureurs complémentaires) n'excède pas le salaire net que le salarié aurait perçu s'il avait poursuivi son activité salariée à temps complet.

6.6. Capital dépendance totale

Le salarié souffrant d'une perte d'autonomie totale, classifiée parmi les groupes iso-ressources GIR 1 et GIR 2 tels que décrits dans l'arrêté du 28 avril 1997 fixant le guide de l'évaluation de la personne âgée dépendante, bénéficie du versement d'un capital dépendance totale équivalent à 12 % du plafond annuel de la sécurité sociale.

Ce capital donne lieu à un versement unique, en complément des autres prestations dont peut bénéficier le salarié.

6.7. Garantie assistance

Le salarié bénéficie d'une garantie dite « assistance », notamment en cas d'hospitalisation imprévue, d'immobilisation, de décès. Elle permet aussi l'accès à des conseils en cas de litiges ou suite à un décès.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des articles L. 1226-1 et D. 1226-1 et suivants du code du travail.
(Arrêté du 28 avril 2017 - art. 1)

Définition du salaire de référence

Article 7

En vigueur étendu

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal aux salaires bruts versés durant les 12 derniers mois civils précédant immédiatement le décès ou l'arrêt de travail et ayant donné lieu à cotisation au cours de cette même période.

Ce salaire de référence est majoré du montant global des rémunérations variables brutes (commissions, gratifications, primes, etc.) perçues au cours des 12 derniers mois civils ayant précédé le décès ou l'arrêt de travail et ayant donné lieu à cotisation au cours de cette même période.

Pour les nouveaux entrants ayant moins de 12 mois civils d'activité, le salaire annuel est celui figurant dans le contrat de travail, ou, selon la règle la plus favorable au salarié, le salaire réel moyen de la catégorie professionnelle à laquelle il appartient.

Lorsque les cotisations sont assises sur une fraction des rémunérations (tranche A ou B des salaires), seule cette fraction est prise en considération pour la détermination du salaire de référence.

Cotisations relatives aux tarifs non cadres et cadres

Article 8

En vigueur étendu

8.1. Modalités

Compte tenu du principe de mutualisation mis en œuvre, la tarification de base des garanties et des prestations est fixée pour une période de 3 ans sauf modification des garanties servant de base au calcul des prestations et hors évolutions légales et réglementaires.

Au terme de cette période, les taux de cotisation et/ ou les prestations seront révisés en fonction des résultats techniques du régime et de la pesée actuarielle des populations d'assurés couvertes auprès des organismes définis à l'article 3.2.

En cas de révision des garanties ou des taux de cotisation, un avenant au présent accord sera conclu.

8.2. Assiette des cotisations

Les cotisations sont calculées sur les éléments de la rémunération brute entrant dans l'assiette des cotisations de la sécurité sociale (art. L. 242-1 du code de la sécurité sociale) à l'exclusion des primes, indemnités et rappels qui sont versés au salarié après son départ de l'entreprise (indemnité de licenciement, de départ à la retraite, par exemple).

Cette rémunération se répartit en :

- tranche A : tranche de rémunération inférieure ou égale au plafond de la sécurité sociale ;

- tranche B : tranche comprise entre le plafond de la sécurité sociale et quatre fois ce plafond.

Les cotisations afférentes aux garanties prévues au présent accord sont réparties à raison de 50 % à la charge de l'employeur et de 50 % à la charge du salarié. Les 50 % à la charge de l'employeur constituent un minimum, qui peut être amélioré par une des modalités prévues par l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Concernant le personnel cadre, il est rappelé que, conformément à l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, l'employeur a l'obligation de prendre à sa charge exclusive une cotisation égale à 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale et que, 0,76 % de cette cotisation doit être affecté par priorité à la couverture d'avantages en cas de décès.

8.3. Tarifs non cadres

La cotisation du régime de prévoyance des non-cadres est fixée en pourcentage du salaire brut limité à la tranche B.

Elle est égale à 1,98 % (répartie par moitié entre l'employeur et le salarié).

(En pourcentage.)

	Taux de cotisation
Capital décès et annexes	0,14
Rente éducation	0,16
Incapacité temporaire	0,73
Invalidité	0,89
Capital dépendance	0,06
Total	1,98

8.4. Tarifs cadres

La cotisation du régime de prévoyance des cadres est fixée en pourcentage du salaire brut limité à la tranche B.

Elle est égale à 1,56 % de TA (à la charge exclusive de l'employeur dont 0,06 % pour la partie du maintien de salaire employeur indemnisé au titre de l'art. 6.4) et 2,34 % de TB (répartie au global par moitié entre l'employeur - dont 0,18 % pour la partie de maintien de salaire employeur indemnisé au titre de l'art. 6.4 - et le salarié).

(En pourcentage.)

	Taux de cotisation	
	Tranche A	Tranche B
Capital décès et annexes	0,49	0,49
Rente éducation	0,25	0,25
Rente conjoint	0,16	0,16
Incapacité temporaire*	0,26	0,52
Invalidité	0,34	0,86
Capital dépendance	0,06	0,06
Total	1,56	2,34

* : dont une partie du maintien de salaire à la charge de l'employeur (0,06 % TA/0,18 % TB).

Degré élevé de solidarité du régime de prévoyance non cadres et cadres»

Article 9

En vigueur étendu

Conformément à l'obligation qui en est faite par l'article R. 912-1 du code de la sécurité sociale, un degré élevé de solidarité, spécifique au régime de prévoyance, est mis en œuvre.

9.1. Actions de solidarité spécifiques

La solidarité mise en œuvre par le régime de prévoyance prévoit :

- le financement d'actions de prévention de santé publique, ou des risques professionnels qui pourront revêtir la forme de relais de la politique de santé publique notamment des campagnes nationales d'information ou de programme de formation ou visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés.

Les actions de prévention peuvent prendre la forme de formations, de réunions d'information, de guides pratiques, d'affiches, d'outils pédagogiques intégrant des thématiques de sécurité, et comportements en termes de consommation médicale ;

- la prise en charge de prestations d'action sociale pouvant comprendre notamment :

- à titre individuel : l'attribution, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de secours individuels aux salariés, anciens salariés, et ayants droit.

- à titre collectif : des aides face à la perte d'autonomie pour l'hébergement en foyers pour handicapés, en faveur des enfants handicapés ayants droit, ou des aidants familiaux.

9.2. Fonds de solidarité

Un fonds de solidarité est financé par un prélèvement de 2 % sur les cotisations définies aux articles 8.3 et 8.4 versées par les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord.

Cette cotisation est due par toutes les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, qu'elles aient rejoint ou non les organismes assureurs recommandés visés à l'article 3.2.

Conformément à l'article 3.3, il est rappelé que la commission paritaire mandate KLESIA prévoyance pour vérifier que les entreprises de la branche respectent bien les dispositions du présent article (financement et mise en œuvre des actions décidées par la commission paritaire). (1)

Le fonds de solidarité garantit la mise en œuvre des actions de solidarité spécifiques du régime de prévoyance définies par l'article 9.1.

Chaque année, le financement du fonds de solidarité est réexaminé, en fonction des comptes de résultat définis à l'article 4.3, sur décision annuelle de la commission paritaire nationale de prévoyance en concertation avec les organismes assureurs recommandés. Toutefois, ce financement ne pourra être inférieur à 2 % des cotisations.

Les orientations des actions de prévention ainsi que les règles de fonctionnement et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale sont librement décidées par la commission paritaire de la branche. Elles font l'objet d'une communication à l'ensemble des entreprises de la branche.

Un règlement est établi entre les organismes recommandés et les partenaires sociaux de la branche afin de permettre notamment :

- la mise en œuvre des orientations de prévention définies par la commission paritaire ;

- la réalisation de la politique d'action sociale, de secours et d'entraide auprès des salariés, ayants droit et anciens salariés de la branche décidée par la commission paritaire dans le respect de la solidarité du régime déterminée à l'article 9.1.

(1) Mots exclus de l'extension comme étant contraires au principe d'égalité tel qu'interprété par la jurisprudence constante du Conseil d'Etat (voir notamment en dernier lieu Conseil d'Etat, 1^{re} et 6^e sous-sections réunies, 30 septembre 2011, n° 341821).

(Arrêté du 28 avril 2017 - art. 1)

Caractéristiques des régimes non cadres et cadres

Article 10

En vigueur étendu

10.1. Définition des personnes à charge

10.1.1. Bénéficiaires du capital décès

Les bénéficiaires du capital décès sont en premier lieu les bénéficiaires librement désignés par le salarié.

En l'absence de bénéficiaire désigné, le (s) bénéficiaire (s) est (sont) dans l'ordre suivant :

- le conjoint non séparé de corps judiciairement et non divorcé, le partenaire auquel le salarié est lié par un pacte civil de solidarité, le concubin ;

- à défaut, aux enfants nés, à naître, vivants ou représentés par parts égales entre eux ;

- à défaut, aux ascendants par parts égales entre eux ;

- à défaut aux héritiers selon les règles de dévolution successorale.

10.1.2. Le concubin est assimilé au conjoint sous réserve que les deux personnes vivant en concubinage ne soient pas mariées, qu'elles vivent sous le même toit et que le concubinage soit notoire et permanent, à savoir qu'un enfant reconnu des deux parents est né de l'union ou, à défaut, qu'il peut être prouvé une période de 2 ans de vie commune.

10.1.3. Les enfants à charge sont les enfants légitimes, reconnus, adoptifs ou recueillis du salarié ou de son conjoint, ou pacsé, ou concubin qui remplissent cumulativement les conditions suivantes à la date du décès ou de la perte totale et irréversible d'autonomie :

- être âgés de moins de 21 ans ;

- ne pas exercer d'activité professionnelle ou n'exercer qu'une activité professionnelle procurant des revenus inférieurs à 55 % du Smic mensuel ;

- être considérés comme fiscalement à la charge du salarié ou percevoir du salarié une pension alimentaire déductible de son revenu imposable.

La limite d'âge est prorogée jusqu'à 25 ans pour les enfants qui poursuivent leurs études et qui bénéficient du régime des étudiants en application de l'article L. 381-3 du code de la sécurité sociale.

Les enfants reconnus atteints d'un handicap les empêchant de se livrer à une quelconque activité rémunératrice sont considérés comme enfants à charge à condition de remplir les conditions cumulatives suivantes :

- avoir été reconnus comme tels avant l'âge de 21 ans ;
- être considérés comme fiscalement à charge du salarié au jour de son décès ;
- être titulaires d'une carte d'invalidité.

Les enfants nés dans les 300 jours postérieurement au décès du salarié et dont la filiation avec celui-ci est établie sont considérés comme enfants à charge.

10.1.4. Les ascendants à charge sont les ascendants fiscalement considérés, à la date du décès ou de la perte totale et irréversible d'autonomie, comme à la charge du salarié ou qui perçoivent du salarié une pension alimentaire déductible de son revenu imposable.

10.2. Revalorisation des prestations

Les conseils d'administration des organismes assureurs, en concertation avec les membres de la commission paritaire, décident chaque année de la revalorisation du salaire de référence et des prestations périodiques en cours de jouissance (rentes de conjoint et d'éducation, indemnités journalières, pensions d'invalidité) en leur appliquant un coefficient déterminé en fonction des résultats techniques du risque et de l'évolution générale des prix.

10.3. Point de départ de la garantie

Les entreprises ont pour obligation de déclarer à leur organisme assureur toute nouvelle embauche ou promotion dans les 15 jours suivant l'événement.

10.4. Maintien des garanties en cas de rupture ou de cessation du contrat de travail (portabilité des droits)

Les anciens salariés bénéficient du maintien à titre gratuit des garanties du régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage dans les conditions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale :

- le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation de l'assurance chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez un même employeur.

Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

- le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

- les garanties maintenues sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

- le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

- l'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien de garanties, des conditions prévues au présent article, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après ;

- l'employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

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

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

Le maintien des garanties s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité, sauf dispositions particulières définies ci-après.

Au titre de la garantie incapacité temporaire de travail :

- la franchise et le niveau des prestations sont déterminés en considération des articles 5.3 et 6.4 du présent accord ;

- les droits garantis ne peuvent conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini à l'article 7 du présent accord.

Date d'effet

Article 11

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant prendront effet le 1er janvier 2016.

Par conséquent, les entreprises seront tenues de faire bénéficier, à compter de cette date, l'ensemble de leur personnel visé à l'article 1er du régime de prévoyance.

Durée et modalités de révision

Article 12

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra faire l'objet d'une révision à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires, dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. La demande devra être motivée et transmise à chacune des parties signataires. (1)

L'accord pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires, moyennant le respect d'un préavis de 6 mois. Les modalités de dénonciation sont fixées par les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. De nouvelles négociations devront être engagées dans les 3 mois suivant la signification de la dénonciation.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi du 8 août 2016, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation.

(Arrêté du 28 avril 2017 - art. 1)

Formalités de dépôt et extension

Article 13

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé par les soins de la partie la plus diligente auprès de la direction des relations du travail, accompagné d'une version électronique, ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Il fera l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale et deviendra obligatoire pour l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application défini à l'article 1er.

Accord du 12 février 2016 relatif à la commission paritaire de validation

Signataires	
Organisations patronales	FH.
Organisations de salariés	FS CFDT ; FEC FO ; FNECS CFE-CGC.

En vigueur non étendu

Par le présent accord, les parties signataires souhaitent donner davantage de place à la négociation collective et au dialogue social tant au niveau de la branche qu'à celui des PME-TPE qui la composent. Pour ce faire, ils décident de mettre en place une commission paritaire de validation dont le rôle est de valider les accords collectifs conclus en application des articles L. 2232-21 et suivants du code du travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-27 du code du travail, il est rappelé que la négociation entre l'employeur et les élus doit se dérouler dans le respect des règles suivantes :

- indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ;
- élaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs ;
- concertation avec les salariés ;
- bonne foi des négociateurs ;
- faculté de prendre contact avec les organisations syndicales représentatives dans la branche.

Le présent accord a pour objet de déterminer :

- la mission, la composition et les règles de fonctionnement de la commission paritaire de validation ;
- la procédure de validation des accords par la commission paritaire de validation.

Mission

Article 1er

En vigueur non étendu

La commission de validation a pour mission de valider ou non les accords collectifs conclus avec :

- les représentants élus titulaires du personnel au comité d'entreprise ;
- la délégation unique du personnel ou à l'instance mentionnée à l'article L. 2391-1 du code du travail ;
- les délégués titulaires du personnel qui n'ont pas été expressément mandatés par une organisation mentionnée à l'article L. 2232-21 du code du travail.

Ces accords conclus avec les élus du personnel ne peuvent porter que sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif.

La commission se limite à contrôler que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Composition

Article 2

En vigueur non étendu

La commission paritaire de validation est composée :

- d'un représentant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;
- d'un nombre égal de représentants d'employeurs désignés par la FH.

Les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche doivent faire connaître par écrit au secrétariat de la commission le nom de leurs représentants.

Fonctionnement

Article 3

En vigueur non étendu

La commission paritaire de validation fixe, dans un règlement intérieur, ses règles de fonctionnement.

Le règlement intérieur figure en annexe I du présent accord.

Information préalable des organisations syndicales

Article 4

En vigueur non étendu

L'information préalable prévue par l'article L. 2232-21 du code du travail relative à la décision d'engager des négociations avec les élus devra être adressée par l'employeur à chacune des organisations syndicales représentatives des salariés de la branche au niveau national (fédérations) dont les adresses figurent en annexe II.

Procédure de validation

Article 5

En vigueur non étendu

5.1. Saisine de la commission

La commission est saisie par la partie signataire la plus diligente de l'accord soumis à validation.

Cette saisine doit être réalisée par lettre recommandée avec avis de réception, adressée au secrétariat de la commission paritaire de validation. Cette lettre est accompagnée d'un dossier comportant :

- une copie du courrier de l'information préalable, prévue à l'article 4 du présent accord ;
- un document indiquant, à la date de la signature de l'accord, l'effectif de l'entreprise calculé selon les règles fixées par l'article L. 1111-2 du code du travail ;
- une attestation des signataires de l'accord soumis à validation, certifiant que l'entreprise ou l'établissement est dépourvu de délégués syndicaux, ou dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés, de délégué du personnel désigné comme délégué syndical ;
- le double du formulaire CERFA de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord ;
- une attestation des signataires de l'accord soumis à validation, certifiant que les règles posées par l'article L. 2232-27-1 du code du travail ont été respectées ;
- un exemplaire de l'original de l'accord soumis à validation, en version papier, et un exemplaire en version numérique ;
- les nom et adresse de l'entreprise, la nature et l'adresse de l'instance représentative au sein de laquelle l'accord a été signé, le nom des élus de cette instance ayant signé cet accord.

Dans la semaine qui suit la réception du dossier complet, le secrétariat en accuse réception. Si le dossier de demande ne comporte pas l'ensemble de ces documents, le secrétariat demande à la partie ayant saisi la commission de le compléter.

Tout dossier de demande incomplet, à la date de la réunion de la commission devant procéder à son examen, fait l'objet, conformément aux dispositions de l'article 5.3, d'une décision d'irrecevabilité.

5.2. Contrôle de légalité

Dès que le dossier est complet, le secrétariat de la commission adresse par courrier ou par messagerie électronique, aux représentants des organisations professionnelles d'employeurs et aux représentants des organisations syndicales représentatives des salariés de la branche siégeant à la commission de validation, une copie de l'ensemble du dossier visé à l'article 5.1, au plus tard 15 jours calendaires avant la prochaine réunion.

Lors de cette réunion, la commission paritaire de validation contrôle que l'accord n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

5.3. Décisions de la commission

Pour chaque accord qui lui est soumis, la commission paritaire de validation rend, conformément aux dispositions légales :

- soit une décision de validation, lorsque l'accord est conforme aux dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables ;
- soit une décision motivée d'irrecevabilité lorsque la demande de validation ne comporte pas l'ensemble des documents visés à l'article 5.1 ou lorsque l'accord n'entre pas, compte tenu de l'activité principale de l'entreprise ou de l'établissement signataire de l'accord, dans le champ de compétence professionnelle ;
- soit une décision motivée de rejet lorsque l'accord ne respecte pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

La validation par la commission paritaire est considérée comme acquise, dès lors qu'une majorité en nombre de suffrages exprimés s'est dégagée au sein du collège composé par les représentants des employeurs et au sein du collège composé par les représentants des organisations syndicales.

Chaque réunion fait l'objet d'un procès-verbal dans lequel sont consignées les décisions et motivations.

5.4. Notification de la décision

La décision de la commission paritaire de validation est notifiée à la partie signataire qui a saisi la commission par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et par lettre simple, aux autres parties à l'accord.

La décision est notifiée, au plus tard, dans un délai de 15 jours calendaires à compter de la date de décision.

Dépôt des accords validés par la commission auprès de l'administration

Article 6

En vigueur non étendu

Afin d'entrer en vigueur et, en application de l'article L. 2232-28 du code du travail, les accords collectifs validés par la commission paritaire de branche doivent être déposés auprès de l'autorité administrative compétente, accompagnés de la notification de validation de la commission paritaire.

Champ d'application

Article 7

En vigueur non étendu

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés et des entreprises définies à l'article 1er de la convention collective de l'horlogerie.

Durée de l'accord

Article 8

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de la date de son entrée en vigueur.

Les parties signataires conviennent en outre de se réunir en cas de modifications législatives ou réglementaires ayant une incidence directe ou indirecte sur les dispositions contenues dans l'accord et ses avenants et de nature à remettre en cause ses modalités d'application.

Dépôt

Article 9

En vigueur non étendu

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives.

Le présent avenant est déposé au ministère du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre en charge du travail.

Entrée en vigueur

Article 10

En vigueur non étendu

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant le dépôt au ministère du travail.

Annexes

Annexe I

En vigueur non étendu

Annexe I

Règlement intérieur de la commission paritaire de validation de l'horlogerie

Le présent règlement a pour objet de compléter sans les modifier les dispositions de l'accord du 12 février 2016 instituant une commission paritaire de validation dans la branche de l'horlogerie et de préciser les règles d'organisation et de fonctionnement de celle-ci.

a) Présidence

Au début de chaque réunion de la commission paritaire de validation, chaque collège désigne son président à la majorité des suffrages exprimés au sein de chaque collège concerné. Le mandat est exercé jusqu'à la réunion suivante.

La commission est coprésidée par les présidents de chaque collège.

Les présidents sont chargés de veiller à l'application de l'accord du 12 février 2016 ainsi que du présent règlement. Ils veillent à la bonne exécution des décisions prises.

Les présidents signent les procès-verbaux visés à l'article 5.3.

b) Secrétariat

Le secrétariat de la commission paritaire de validation est situé au siège de la fédération de l'horlogerie, 26, rue du Renard, 75004 Paris.

Les entreprises devront s'assurer de la validité des coordonnées du secrétariat de la commission avant d'envoyer leur demande de validation. L'utilisation d'une adresse erronée pour adresser la demande de validation emporte la nullité de la demande de l'entreprise et l'obligation de procéder à une nouvelle demande.

Les fonctions de secrétaire sont assurées par un représentant de la fédération de l'horlogerie.

Le secrétariat assure la réception des accords et des pièces justificatives nécessaires à leur examen par la commission. Il est chargé de les communiquer aux autres membres de la commission par voie postale ou courrier électronique.

Le secrétariat est responsable de l'établissement de la feuille de présence qui devra être établie pour chaque réunion et devra être dûment émargée par les membres présents. Le secrétariat rédige les relevés de décisions en cours de réunions et les procès-verbaux à l'issue de chaque réunion de la commission.

Le secrétariat notifie les décisions de la commission aux parties signataires de l'accord soumis à validation et transmet les procès-verbaux de réunion aux membres de la commission.

c) Organisation des réunions

La commission se réunira chaque fois qu'une demande de validation est sollicitée.

Au moins 2 semaines avant la date de tenue de la commission, le secrétariat procède à la convocation des membres de la commission en indiquant la date, l'heure, le lieu, la liste des accords qui seront examinés en séance et en transmettant les dossiers correspondants, par voie postale ou par courrier électronique.

Le secrétaire de la commission présente de façon synthétique chaque demande de validation.

Les votes ont lieu à main levée. Un pouvoir peut, si besoin, être attribué aux membres présents. Les pouvoirs sont transmis au secrétariat de la commission avant le début de la réunion.

Lorsqu'un des membres de la commission fait partie de l'entreprise dans laquelle l'accord collectif soumis à validation a été conclu, ce membre ne peut pas siéger à la réunion de la commission lors de l'examen de cet accord.

d) Relevé de décisions et procès-verbal

Lors de chaque réunion de la commission un procès-verbal des décisions est établi par le secrétaire. Le procès-verbal est signé par les présidents.

Pour chaque décision rendue doivent en outre être mentionnés :

- la date ;
- la liste des organisations syndicales représentatives au niveau national et de la branche et les représentants de l'organisation patronale présents ;
- le nombre de voix en faveur ou en défaveur de la validation ;
- la décision rendue : irrecevabilité, validation, rejet ;
- en cas d'irrecevabilité ou de rejet, le motif de la décision doit être mentionné.

e) Confidentialité

Les membres de la commission s'engagent à respecter la confidentialité la plus stricte.

Annexe II

En vigueur non étendu

Annexe II

Liste des organisations syndicales

Conformément à l'article 4 de l'accord du 12 février 2016, l'information préalable prévue par l'article L. 2232-21 du code du travail relative à la décision d'engager des négociations avec les élus devra être adressée par l'employeur à chacune des organisations syndicales représentatives des salariés de la branche au niveau national (fédérations) à savoir :

La fédération des services CFDT

14, rue Scandicci

93508 Pantin Cedex

La FEC CGT-FO

54, rue d'Hauteville

75010 Paris

La FNECS CGC

9, rue de Rocroy

75010 Paris

La CGT Commerce services

263, rue de Paris

Case 425

93514 Montreuil Cedex

La fédération commerce, services et forces de vente CFTC

CFTC CSFV

34, quai de la Loire

75019 Paris

Avenant n° 2 du 23 juin 2016 à l'accord du 11 décembre 2009 relatif au financement et au développement du paritarisme

Signataires	
Organisations patronales	BJOC
Organisations de salariés	FM CFE-CGC FGMM CFDT FNSM CFTC FMC FO FTM CGT

En vigueur étendu

I. - Objet

Les parties au présent avenant conviennent de modifier l'article 3 « Contribution des entreprises de la branche », de l'accord professionnel du 11 décembre 2009 relatif au financement et au développement du paritarisme dans la bijouterie joaillerie orfèvrerie et activités qui s'y rattachent ainsi qu'il suit :

« Article 3

Contribution des entreprises de la branche

Le financement de ce fonds est assuré par une contribution annuelle, à la charge des employeurs entrant dans le champ d'application de la convention collective BJOC, assise sur l'effectif salarié tel qu'il est défini pour la contribution à la formation professionnelle continue. Cette cotisation est fixée annuellement et de façon forfaitaire. Elle se ventile comme suit :

- 400 € pour les entreprises de moins de 10 salariés ;
- 700 € pour les entreprises de 10 à 50 salariés ;
- 1 000 € pour les entreprises de 50 à 100 salariés ;
- 1 500 € pour les entreprises de plus de 100 salariés.

II. - Entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à compter du jour qui suit la date de son dépôt.

Accord du 8 juillet 2016 relatif au financement des CFA

Signataires	
Organisations patronales	FH
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC FS CFDT FEC FO

En vigueur non étendu

Préambule

Vu les dispositions de la convention collective nationale de l'horlogerie - commerce de gros du 17 décembre 1979 ;

Vu l'avenant n° 8 du 30 mars 1995 relatif à la formation professionnelle ;

Vu les articles L. 6332-16 et R. 6332-78 (4°) du code du travail ;

Considérant que l'apprentissage se développe de manière significative dans la branche depuis une quinzaine d'années ;

Considérant que pour soutenir ce développement, les centres de formations accueillant des apprentis avec le soutien de la branche, doivent pouvoir bénéficier d'aides financières émanant de celle-ci.

Principe du reversement

Article 1er

En vigueur non étendu

Les fonds recueillis par le FORCO, au titre des dispositions légales et réglementaires en vigueur relatives au financement des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation, peuvent faire l'objet d'un reversement aux centres de formation d'apprentis accueillant des jeunes sous contrat d'apprentissage avec une entreprise du secteur de l'horlogerie.

Détermination des CFA bénéficiaires et des dotations

Article 2

En vigueur non étendu

Les demandes des centres de formation d'apprentis sont examinées chaque année dans le cadre d'une commission paritaire ad hoc, qui se réunit avant le 30 juin. L'affectation des sommes attribuées dans ce cadre fait l'objet d'un accord qui détermine :

- la liste des centres de formations d'apprentis bénéficiaires du reversement. Il devra s'agir de CFA de l'horlogerie ;
- le montant attribué à chacun d'eux.

Modalités du reversement

Article 3

En vigueur non étendu

Les décisions de financement des CFA sont prises par les partenaires sociaux avant le 30 juin de l'année au cours de laquelle la demande est effectuée, sur la base des éléments transmis par les CFA avant le 1er Mai, motivant leur demande au titre des frais de fonctionnement.

Elles prennent notamment en compte les critères et éléments suivants :

- coûts affichés par le CFA ou la section accueillant les apprentis de l'horlogerie ;
- part de financement reçue par le CFA au titre de la subvention du conseil régional ;
- part de financement attendue par le CFA au titre de la taxe d'apprentissage ;
- analyse du financement attendu et réellement perçu à ce titre au cours de l'année N - 1 ;
- localisation du CFA ;
- proportions des différents types d'employeurs accueillant les apprentis de l'horlogerie au sein du CFA ou de la section ;
- taux de réussite ;
- devenir des apprentis ;
- liens avec le monde professionnel ;
- mesures d'accompagnement mises en œuvre.

Les sommes versées aux CFA dans ce cadre doivent être affectées exclusivement à la prise en charge de frais de fonctionnement afférents aux formations accueillant des apprentis du secteur de l'horlogerie, et qui ont fait l'objet d'une demande de financement.

Contrôle de l'utilisation des fonds

Article 4

En vigueur non étendu

Les CFA qui ont reçu des fonds du FORCO doivent apporter la preuve qu'ils les ont utilisés conformément aux conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur et par le présent accord. A cet effet, ils adresseront au secrétariat de la SPP, avant le 1er Mai de l'année suivant laquelle ils ont reçu des fonds, tous les documents nécessaires à ce contrôle.

Dépôt

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent accord couvre l'intégralité de l'exercice 2016.
Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues par la loi.

Avenant du 2 décembre 2016 à l'accord du 30 mars 2004 relatif aux salariés à temps partiel

Signataires	
Organisations patronales	FH
Organisations de salariés	FS CFDT FEC FO

Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant modifie les dispositions de l'accord national étendu du 30 mars 2004 modifié par l'avenant n° 13 étendu du 10 novembre 2005.

Il modifie le chapitre III « Salariés à temps partiel »

Champ d'application

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des salariés et des entreprises définies à l'article 1er de la convention collective de l'horlogerie.

Durée de l'accord

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée à compter de la date de son entrée en vigueur.

Les parties signataires conviennent en outre de se réunir en cas de modifications législatives ou réglementaires ayant une incidence directe ou indirecte sur les dispositions contenues dans l'accord et ses avenants et de nature à remettre en cause ses modalités d'application.

Dépôt

En vigueur étendu

Le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives.

Le présent avenant est déposé au ministère du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre en charge du travail.

Entrée en vigueur

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du 1er jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article unique

En vigueur étendu

Le chapitre III de l'accord national étendu du 30 mars 2004 modifié par l'avenant n° 13 étendu du 10 novembre 2005 est modifié comme suit :

« Chapitre III

Salariés à temps partiel

Sont considérés comme salariés à temps partiel, les salariés dont la durée de travail est inférieure à :

- la durée légale du travail ou, lorsque ces durées sont inférieures à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou aux autres durées du travail applicables dans l'établissement ;
- la durée mensuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail ou, si elles sont inférieures, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou des durées de travail applicables dans l'établissement.

L'employeur peut recourir, en fonction des besoins de l'entreprise, au travail à temps partiel.

Article 1er

Garanties accordées aux salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet par la loi, les conventions et accords collectifs, ainsi que les usages.

Les employeurs proposeront en priorité les postes à temps partiel nouvellement créés ou libérés aux salariés déjà en poste dans l'entreprise ou l'établissement.

Les salariés affectés à titre permanent à un emploi à temps partiel, souhaitant reprendre un emploi à temps complet, bénéficient d'une priorité pour l'attribution de tout emploi à temps plein créé ou se libérant dans les conditions de l'article L. 3123-8 du code du travail.

L'employeur portera à la connaissance du personnel les postes libérés ou créés.

Article 2

Égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation

Les salariés à temps partiel bénéficient dans les mêmes conditions que celles appliquées aux salariés à temps complet, des possibilités de promotion, de carrière et de formation.

Article 3

Aménagement du temps de travail

3.1. Durée minimale

Le contrat à temps partiel doit respecter une durée minimale hebdomadaire de 24 heures ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée (104 heures).

Ce plancher horaire est impératif pour tout contrat à temps partiel conclu depuis le 1er juillet 2014.

Une durée inférieure peut s'appliquer :

- pour les salariés âgés de moins de 26 ans et poursuivant leurs études ;
- à la demande écrite et motivée d'un salarié souhaitant cumuler plusieurs emplois ou pour faire face à des contraintes personnelles ;
- dans le cas d'un remplacement d'un salarié absent partiellement (mi-temps thérapeutique, congé parental à temps partiel ...) ;
- pour les CDD de remplacement de collaborateurs à temps partiel travaillant moins de 21 heures par semaine.

Les entreprises de la branche s'engagent à :

- ce que les horaires de travail des salariés à temps partiel ne comportent qu'une période d'interruption au cours de la même journée, cette interruption étant

limitée à 2 heures au maximum ;

- la répartition, la durée et les plages horaires des périodes travaillées sur la semaine devront permettre à un salarié souhaitant compléter son activité chez un autre employeur de s'organiser et devront être inscrites dans le contrat de travail ;

- les périodes de travail des salariés à temps partiel seront organisées sur 5 jours au maximum ;

- la durée minimale par jour travaillé sera de 4 heures. Toutefois, outre les dérogations prévues par le code du travail, la conclusion d'un contrat prévoyant une durée journalière moindre est possible sur la base d'horaires réguliers ou permettant le cumul de plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité au moins égale à 24 heures pour les salariés occupant exclusivement des emplois d'agent d'entretien.

- le délai de prévenance préalable à la modification des horaires devra être de 15 jours ouvrables.

Conformément à l'article L. 3123-24 du code du travail, le refus de modification de ces horaires hebdomadaires ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Les périodes travaillées devront être organisées de façon à regrouper les horaires en journées ou demi-journées régulières ou complètes.

3.2. Interruption d'activité

Les horaires des salariés à temps partiel ne peuvent comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité. Celle-ci ne peut être supérieure à 2 heures.

3.3. Heures complémentaires

Dans le contrat de travail, l'employeur peut prévoir la possibilité de recourir à des heures complémentaires et en fixe le nombre maximum. Les heures complémentaires sont limitées à 1/3 de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat de travail.

Les salariés à temps partiel partagés entre plusieurs employeurs, lorsque l'employeur en a connaissance, peuvent refuser ces heures complémentaires.

Toutes les heures complémentaires, qui dépassent la durée inscrite au contrat de travail du salarié, sont au minimum majorées de 25 %.

Les heures complémentaires ne doivent pas avoir pour effet de porter les horaires de travail du salarié à une durée supérieure ou égale à la durée légale ou à la durée fixée conventionnellement dans l'entreprise lorsqu'elle est inférieure à la durée légale.

D'autre part, lorsque, pendant une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines ou sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2 du code du travail si elle est supérieure, l'horaire moyen réellement accompli par un salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé.

L'horaire modifié est ainsi égal à l'horaire antérieurement fixé auquel est ajoutée la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement accompli.

Le refus du salarié d'effectuer des heures complémentaires au-delà des limites fixées par son contrat de travail ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Article 4

Avenant temporaire de complément d'heures

Afin de tenir compte des variations d'activité dans l'entreprise ou de pallier les absences prévues ou non du personnel, il peut être demandé au salarié, avec son accord, d'augmenter temporairement sa durée du travail.

Un avenant au contrat de travail doit nécessairement être conclu avec le salarié. Celui-ci doit au minimum prévoir la durée et le motif pour lesquels il est conclu, ainsi que la rémunération du complément d'heure, le titre, la qualité de l'emploi occupé, ainsi que son niveau hiérarchique, la description des tâches principales, la date de prise d'effet de l'avenant, les modalités de retour à temps partiel et éventuellement la possibilité d'effectuer des heures complémentaires.

Les heures travaillées au titre de cet avenant temporaire feront l'objet d'une majoration de 15 %.

L'augmentation temporaire de la durée du travail du salarié devra être supérieure à 1/3 de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat de travail. Elle pourra atteindre la durée légale du travail ou, lorsque ces durées sont inférieures à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour l'entreprise.

Plusieurs avenants peuvent être conclus, dans la limite de 6 par an et par salarié. La durée totale des avenants de complément d'heure ne peut dépasser 12 semaines par an et par salarié. Des avenants supplémentaires demeurent envisageables dans l'hypothèse d'un remplacement d'un salarié absent. Dans ce cas, le salarié remplacé devra être nommé désigné dans l'avenant.

Les heures accomplies dans le cadre du complément d'heures ne sont pas soumises au régime juridique des heures complémentaires. La règle visée à l'article 3.3 alinéa 4 ne s'applique pas en cas d'avenant temporaire de complément d'heures.

Le refus du salarié de signer un avenant temporaire de complément d'heure ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Si des heures complémentaires sont accomplies par le salarié au-delà de la durée déterminée par l'avenant, elles doivent donner lieu à une majoration de salaire qui ne peut être inférieure à 25 %.

Dans le cadre d'un remplacement quel que soit le motif de l'absence (maladie, congés, etc.) sauf s'il s'agit d'une grève, peuvent bénéficier prioritairement des compléments d'heures les salariés à temps partiel relevant du même service ou de la même classification ou d'une classification proche du salarié remplacé, sans préjudice des dispositions de l'article 21 de la convention collective.

Dans le cadre d'une variation d'activité, peuvent bénéficier prioritairement des compléments d'heures les salariés à temps partiel relevant du service concerné. »

Champ d'application

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des salariés et des entreprises définies à l'article 1er de la convention collective de l'horlogerie.

Durée de l'accord

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée à compter de la date de son entrée en vigueur.

Il modifie les dispositions de l'accord national étendu du 30 mars 2004 modifié par l'avenant n° 13 étendu du 10 novembre 2005.

Dépôt

En vigueur étendu

Le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives.

Le présent avenant est déposé au ministère du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre en charge du travail.

Entrée en vigueur

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du 1er jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

À cette date les dispositions du chapitre III de l'accord du 9 novembre 2004 modifié sur la réduction et l'organisation du temps de travail cesseront de

Accord du 2 décembre 2016 relatif à la modernisation et à la mise en oeuvre des CQP

Signataires	
Organisations patronales	FH
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC FS CFDT CGT CDS FEC FO

En vigueur étendu

Par accord du 28 novembre 2014 (étendu par arrêté du 29 juin 2015 publié au Journal officiel du 3 juillet 2015) la branche de l'horlogerie, commerce de gros a fait évoluer son dispositif certifiant vers 3 CQP distincts nommés :

- CQP « Technicien horloger » ;
- CQP « Horloger qualifié » ;
- CQP « Horloger qualifié boutique ».

Depuis la signature de ces accords, les évolutions réglementaires ainsi que les études d'opportunité réalisées font que les contenus des référentiels nécessitent une nouvelle évolution, notamment afin d'intégrer une dimension de relation client jugée nécessaire par les entreprises de la branche.

Ainsi, afin de répondre aux besoins des entreprises et de renforcer les compétences des salariés, les partenaires sociaux de la branche ont décidé de faire évoluer le dispositif certifiant existant. Ce dernier entrera en vigueur à compter de septembre 2017.

Définition et objet

Article 1er

En vigueur étendu

Les CQP attestent au plan national les qualifications professionnelles relatives à un métier ou un emploi propre à la branche de l'horlogerie. Ils sont créés et délivrés par la CPNEFP de l'horlogerie dans le cadre du présent accord, qui en définit le processus de mise en œuvre.

Entreprises concernées

Article 2

En vigueur étendu

La reconnaissance des CQP concerne l'ensemble des entreprises entrant dans le champ professionnel d'application de la convention collective nationale de l'horlogerie.

Modalités de création des CQP

Article 3

En vigueur étendu

La décision de créer, renouveler ou abroger un CQP est prise par la CPNEFP.

Pour créer ou renouveler un CQP, la CPNEFP doit, sur la base d'un rapport d'opportunité, constater l'existence :

- d'un besoin de qualification non couvert par les formations certifiantes existantes et/ou complémentaires à celles-ci ;
- de possibilités d'emplois suffisantes ;
- d'un besoin de qualification suffisamment durable pour l'emploi et la filière considérée.

Toute création de CQP doit s'inscrire dans la complémentarité vis-à-vis des diplômes, titres à finalité professionnelle et certifications professionnelles déjà existants.

Qualifications visées par les CQP

Article 4

En vigueur étendu

La branche de l'horlogerie fait évoluer son dispositif certifiant vers 3 CQP correspondant aux qualifications suivantes :

- CQP « Technicien d'atelier en horlogerie » : le technicien d'atelier en horlogerie exerce ses fonctions en atelier de service après-vente et intervient sur des :
 - montres mécaniques simples ou automatiques ;
 - montres électroniques.

Il réalise le diagnostic du fonctionnement de la montre. Il procède selon les directives reçues à la révision, la réparation, le réglage et l'habillage de la montre et assure une relation commerciale de base ;

- CQP « Horloger qualifié » : l'horloger qualifié exerce ses fonctions en atelier de service après-vente et intervient sur :
 - toutes montres à complications.

Il réalise le diagnostic du fonctionnement de la montre. Il élabore une procédure d'intervention et procède à la révision, la réparation, le réglage et l'habillage de la montre et assure la gestion technique, logistique et commerciale de son activité, y compris dans une langue étrangère ;

- CQP « Vendeur spécialisé en horlogerie haut de gamme » : le vendeur spécialisé en horlogerie haut de gamme a reçu les connaissances techniques et commerciales spécifiques aux produits d'horlogerie. De ce fait il est en mesure de commercialiser des pièces horlogères en B to C à une clientèle haut de gamme, et en B to B à des distributeurs spécialisés.

Les CQP devront être pris en compte dans les accords d'entreprise et les conventions collectives existantes ou à créer.

Présentation des CQP

Article 5

En vigueur étendu

Les CQP s'appuient sur :

- un référentiel d'activités permettant d'analyser les situations de travail et d'en déduire les compétences nécessaires ;
- un référentiel de certification qui définit les modalités et les critères d'évaluation des acquis.

Ces référentiels figurent en annexe au présent accord.

Les référentiels de compétences des CQP sont organisés sur la base d'unités de compétences, pour lesquelles sont définis des critères, modalités et outils d'évaluation. Pour chaque CQP, les blocs de compétences peuvent être acquis indépendamment les uns des autres.

La liste des CQP validés et la liste des organismes agréés sont tenues à jour par la CPNEFP.

L'évaluation des compétences des candidats s'effectue donc bloc de compétences par bloc de compétences. Il appartient au jury paritaire final de statuer sur

la délivrance des CQP, en fonction des résultats obtenus par les candidats à chaque étape de leur parcours.

Dans le cas où le jury d'épreuve ne lui délivre que certains blocs de compétences, le candidat peut poursuivre son parcours soit en suivant une formation sur la ou les unités manquantes, soit en complétant son expérience professionnelle en entreprise. Le candidat peut alors être réévalué s'il effectue une nouvelle demande de CQP dans les 5 années suivant la date de la première décision du jury le concernant.

Les CQP font l'objet d'une demande d'inscription au répertoire national des certifications professionnelles.

Les référentiels des CQP créés sont tenus à jour par la CPNEFP.

Public visé par les CQP

Article 6

En vigueur étendu

Les CQP de la branche de l'horlogerie s'adressent notamment :

- aux bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation, en contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée ;
- à des salariés en congé individuel de formation ;
- à des salariés de l'entreprise, au titre de la validation des acquis de l'expérience, ayant travaillé dans un atelier d'horlogerie depuis au moins 3 ans, sans limite d'âge. Cette activité minimum peut avoir, ou non, été continue, à temps plein ; (1)
- aux demandeurs d'emploi en reconversion. Il est dans ce cas nécessaire que ces personnes bénéficient pendant toute la durée de la formation, d'une source de revenus leur permettant de suivre la formation.

(1) Le 3e tiret est étendu sous réserve des dispositions de l'article L 335-5 du code de l'éducation, tel qu'il résulte de l'article 78 de la loi n° 1016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.
(Arrêté du 12 juin 2017 - art. 1)

Modalités d'obtention des CQP

Article 7

En vigueur étendu

Le mode d'accès aux CQP de la branche de l'horlogerie doit permettre une prise en compte des besoins et des acquis de chaque candidat ainsi qu'une prise en compte des acquis de l'expérience.

Les CQP peuvent ainsi s'obtenir par le biais des dispositifs suivants :

- à l'issue du parcours formalisé dans les référentiels de formation validés par la CPNEFP ;
- à l'issue d'une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE).

7.1. Modalités d'obtention des CQP par la voie de la formation

Le parcours des candidats aux CQP est le suivant :

- repérage des compétences maîtrisées et des compétences à développer, à partir du référentiel de compétences du CQP visé ;
- construction d'un parcours de formation individualisé, à partir du référentiel de formation du CQP ;
- évaluation des compétences dans un centre de formation agréé par la CPNEFP, à partir des critères et outils d'évaluation conçus par la CPNEFP ;
- validation des compétences par le jury paritaire final et délivrance de tout ou partie de la certification.

Dans le cadre de l'accès au CQP par la voie de la formation, la sélection du public et le recrutement sont réalisés par les organismes de formation agréés, en fonction de leur règlement interne, qui aura été préalablement présenté à la CPNEFP de la branche.

La sélection se fera sur la base d'un entretien de motivation et sur un test technique d'évaluation.

Le centre de formation recueillera et centralisera les informations suivantes qu'il communiquera à la CPNEFP avant le début de la formation :

- l'identité des candidats retenus,
- une copie du contrat de professionnalisation conclu entre l'entreprise et le bénéficiaire ;
- une attestation d'emploi pour les salariés en demande de validation des acquis professionnels, l'accord de l'employeur au suivi de la formation complémentaire éventuelle ainsi que la situation des candidats (voir ci-dessous) ;
- l'accord de prise en charge du congé individuel de formation ;
- les modalités de prise en charge de la formation (plan de formation, congé individuel de formation, fonds mutualisés) ;
- l'autonomie financière du demandeur d'emploi durant 24 mois.

Les candidats sont évalués à travers un dispositif conjuguant évaluations intermédiaires en cours de formation et évaluations finales.

7.2. Modalités d'obtention des CQP par la voie de la VAE

Le parcours d'un candidat à la VAE est le suivant :

- présentation d'un dossier de demande de recevabilité de la VAE établissant l'expérience requise du candidat en durée et en nature ;
- examen par la CPNEFP de la recevabilité de la demande de VAE ;
- notification de la recevabilité de la demande de VAE ;
- positionnement du candidat par un centre de formation agréé par la CPNEFP et suivi si besoin d'un parcours de formation individualisé ;
- évaluation des compétences dans un centre de formation agréé par la CPNEFP, à partir des critères et outils d'évaluation conçus par la CPNEFP ;
- validation des compétences par le jury paritaire final et délivrance de tout ou partie de la certification.

Concernant la VAE, un bilan des acquis professionnels sera réalisé à l'initiative du salarié lui permettant de s'auto-positionner sur chaque unité de compétences, constitutives du CQP visé.

Un positionnement du candidat à la VAE sera réalisé en centre de formation, basé sur le descriptif des activités professionnelles réalisées par le salarié en rapport avec le CQP visé. Le salarié demandeur d'une VAE pourra à l'issue de ce positionnement être dispensé, en tout ou partie, des heures de formation.

Le candidat à la VAE passera les mêmes épreuves d'évaluation que les candidats en cours de formation pour valider chaque unité de compétences du CQP visé, quels que soient les acquis de l'expérience.

Organisation de la formation

Article 8

En vigueur étendu

8.1. Modalités d'agrément des organismes de formation

Tout organisme de formation souhaitant mettre en œuvre une formation menant à un CQP doit être agréé par la CPNEFP de l'horlogerie.

L'organisme de formation s'engage à respecter le cahier des charges défini par la CPNEFP. Il doit notamment :

- déclarer auprès de la CPNEFP tout démarrage de cycle de formation ;
- effectuer un positionnement du candidat avant de commencer la formation ;

- construire un parcours de formation individualisé, adapté au profil du candidat et à ses acquis ;
- mettre en place un livret de suivi du candidat au cours de sa formation et lors des périodes de stage en entreprise ;
- procéder aux évaluations intermédiaires du candidat en formation ou en VAE.
- organiser les épreuves d'évaluation finale du candidat en formation ou en VAE par le jury attribué par la CPNEFP.

Un membre titulaire de la CPNEFP sera mandaté pour visiter les locaux destinés à l'enseignement horloger et communiquera un avis motivé à la CPNEFP, notamment sur les moyens techniques et humains mis en œuvre (profil des formateurs : diplôme et qualification en rapport avec la formation, expérience professionnelle dans la formation, expérience professionnelle en entreprise, formation continue ; nombre d'élèves accueillis ; équipement et matériel pédagogiques ; existence d'une bibliothèque, etc.), moyens d'accès et possibilités d'hébergement.

8.2. Définition des objectifs de formation et formation des tuteurs

L'organisme de formation s'engage à étudier, en accord avec l'entreprise, les possibilités d'individualisation de la formation.

Il doit être en mesure de proposer à l'entreprise une formation de tuteur.

8.3. Recrutement des jeunes en contrat de professionnalisation

L'organisme de formation présélectionnera les jeunes en contrat de professionnalisation et les présentera aux entreprises.

8.4. Relations entreprise/organisme de formation lors des périodes en entreprise

L'organisme de formation détachera un formateur pour le suivi du stagiaire en entreprise.

Le programme en centre de formation et le programme en entreprise sont complémentaires et sont construits en étroite relation de contenu, de chronologie et d'adaptation.

La fiche de suivi du stagiaire est indispensable à la nécessaire coordination entre le programme en centre et le programme en entreprise.

La CPNEFP pourra retirer l'agrément en cas de non-respect du cahier des charges par l'organisme de formation.

Contrôle de la CPNEFP

Article 9

En vigueur étendu

À tout moment, la CPNEFP peut déclencher une procédure de contrôle sur le déroulement de la formation, à son initiative ou sur saisie de la personne formée, de l'employeur éventuellement concerné.

Évaluation finale par un jury d'épreuve

Article 10

En vigueur étendu

Les membres du jury d'épreuve sont habilités par la CPNEFP qui valide, chaque année ou lorsque nécessaire, la liste des personnes pouvant participer aux jurys d'épreuve.

Les règles de constitution du jury d'épreuve sont identiques pour toutes les voies d'obtention du CQP. Le jury est constitué au niveau national et comprend :

- au minimum deux professionnels, ayant des compétences en lien avec le CQP visé ;
- deux formateurs du centre de formation agréé.

Deux membres de la CPNEFP, un par collège, peuvent faire partie de droit du jury.

Un président de jury d'épreuve est choisi lors de chaque évaluation.

Le jury est chargé d'évaluer, sur la base des évaluations finales définies dans le référentiel, les compétences acquises par le candidat en fin de parcours afin de permettre à la CPNEFP de statuer sur l'obtention du CQP.

Les litiges pouvant survenir dans le cadre de l'évaluation par le jury d'épreuve sont réglés par la CPNEFP.

Délivrance des CQP

Article 11

En vigueur étendu

L'obtention du CQP est prononcée par la CPNEFP sur la base d'une fiche de synthèse retraçant les résultats de l'évaluation attribués par le jury d'épreuve pour chaque unité de compétences.

Le CQP est délivré par l'organisme de formation, agréé par la CPNEFP, aux stagiaires ayant satisfait aux épreuves d'évaluation des connaissances et des aptitudes professionnelles prévues par le cahier des charges.

Un certificat d'obtention du CQP est remis au candidat reçu.

La CPNEFP prend ses décisions souverainement. Ses décisions ne sont susceptibles d'aucun recours par le candidat.

Litiges et contrôles

Article 12

En vigueur étendu

Les difficultés d'application du présent accord seront soumises aux partenaires sociaux signataires du présent accord.

Durée de l'accord

Article 13

En vigueur étendu

Le présent accord prend effet au jour de la signature, pour une durée de 5 ans renouvelable par tacite reconduction.

Il peut faire l'objet d'une demande de modification ou de résiliation, formulée par une ou plusieurs organisations syndicales signataires, sous réserve d'un préavis de 6 mois, à compter de la notification à toutes les parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception, de la demande de modification ou de résiliation. (1)

(1) Le deuxième alinéa est étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation et des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

(Arrêté du 12 juin 2017 - art. 1)

Dépôt et extension de l'accord

Article 14

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'une procédure d'extension. Les signataires conviennent de fixer son entrée en vigueur à la date d'extension de l'accord.

Signataires	
Organisations patronales	FH
Organisations de salariés	FS CFTD

Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant modifie les dispositions de l'accord national étendu du 30 mars 2004 modifié par l'avenant n° 13 étendu du 10 novembre 2005.

Il modifie le point 3.2 du chapitre II « Dispositions spécifiques au personnel de l'encadrement et aux salariés itinérants ».

Champ d'application

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des salariés et des entreprises définies à l'article 1er de la convention collective de l'horlogerie et à l'article 1er de l'avenant « Cadres ».

Durée de l'accord

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée à compter du 1er janvier 2017.

Les parties signataires conviennent en outre de se réunir en cas de modifications législatives ou réglementaires ayant une incidence directe ou indirecte sur les dispositions contenues dans l'accord et ses avenants et de nature à remettre en cause ses modalités d'application.

Dépôt

En vigueur étendu

Le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives.

Le présent avenant est déposé au ministère du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre en charge du travail.

Entrée en vigueur

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du 1er janvier 2017 après publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article unique

En vigueur étendu

Le point 3.2 du chapitre II de l'accord national du 30 mars 2004 sur la réduction du temps de travail est modifié comme suit :

« 3.2. Cadres bénéficiant d'une convention de forfait annuel en jours

3.2.1. Conditions de mise en place

La conclusion d'une convention individuelle de forfait annuel en jours fait impérativement l'objet d'un écrit signé par le salarié et l'employeur ou son représentant dans le cadre du contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci.

La convention individuelle de forfait en jours doit faire référence au présent accord de branche ou à l'accord d'entreprise le mettant en place dans l'entreprise et énumérer :

- la nature des missions justifiant le recours au forfait en jours ;
- le nombre de jours travaillés sur l'année ;
- la rémunération correspondante ;
- le nombre d'entretiens.

Le refus de signer une convention individuelle de forfait en jours sur l'année ne remet pas en cause le contrat du salarié et n'est en aucun cas constitutif d'une faute.

3.2.2. Décompte du temps de travail en jours sur une base annuelle

La comptabilisation du temps de travail du salarié se fait en jours sur une période de référence annuelle.

Le contrat de travail détermine le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini.

Le forfait ne pourra dépasser 215 journées entières journée de solidarité incluse, pour 1 année complète de présence à temps plein et pour un droit et une prise intégrale des congés, légaux ou conventionnels.

Il est entendu que la notion de demi-journée doit s'apprécier en référence à la " coupure déjeuner ".

En cas d'année incomplète, le nombre de jours à effectuer est calculé en fonction de la durée en semaine restant à courir jusqu'à la fin de l'année.

Par exemple pour un forfait de 215 jours et une base annuelle de 47 semaines (52 semaines - 5 semaines de congés payés).

$$\text{Nombre de jours à travailler} = (215 \times \text{nombre de semaines travaillés}) / 47$$

À défaut de disposition contraire, l'année complète s'entend du 1er janvier au 31 décembre.

La convention de forfait annuel en jours peut prévoir un nombre de jours travaillés en deçà du nombre de jours annuels prévu par le présent avenant, ou le cas échéant par l'accord d'entreprise.

Dans cette hypothèse, le salarié sera rémunéré a minima au prorata du nombre de jours fixés par sa convention de forfait et la charge de travail devra tenir compte de la réduction convenue.

3.2.3. Jours de repos

Afin de ne pas dépasser le plafond de 215 jours, les salariés titulaires d'une convention de forfait jours bénéficient de jours de repos dont le nombre peut varier d'une année à l'autre en fonction notamment du nombre de jours chômés. Il sera tenu compte des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles se rapportant aux autres types d'absence.

Les jours de repos supplémentaires ainsi dégagés pourront être pris par journée entière ou demi-journée, dans le cadre de l'aménagement personnel du temps de travail du salarié, dans la mesure où cela n'entraîne pas de dysfonctionnement dans le service ou l'entreprise ou dans la mission confiée au salarié.

Les jours de repos ainsi accordés devront être pris par le salarié dans la période de 1 an. Cette période est identique à celle de l'année civile.

Le salarié qui a conclu une convention de forfait en jours sur l'année peut, s'il le souhaite et en accord avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire.

L'accord entre le salarié et l'employeur doit être établi par écrit, sous forme d'un avenant à la convention de forfait qui sera en adéquation avec la grille de salaire minimum garanti conventionnel " cadre ". Cet avenant détermine le taux de la majoration applicable à la rémunération de ce temps de travail supplémentaire, sans qu'il puisse être inférieur à 25 %. Aucune sanction ne peut être prise à l'encontre d'un salarié qui refuserait de travailler au-delà du nombre de jours prévus par le présent avenant. Le nombre maximal de jours travaillés dans l'année au-delà des 215 jours est fixé par accord collectif d'entreprise ou d'établissement à défaut le salarié ne pourra renoncer qu'à 10 jours de repos par période de 1 an (ou au prorata en cas d'année incomplète).

À défaut d'accord sur un rachat de jour et en cas de dépassement du forfait annuel de 215 jours, les jours excédentaires seront, à la demande du salarié, déduits à concurrence du forfait annuel de l'année n + 1 et devront être récupérés dans les 3 premiers mois. Un avenant au contrat devra être signé.

3.2.4. Contrôle du décompte des jours travaillés et non travaillés

L'employeur est tenu d'établir un document de contrôle fiable qui fera apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées ainsi que la qualification des journées ou demi-journées non travaillées (repos hebdomadaire, congés payés, congés conventionnels, jours de repos au titre du respect du plafond de 215 jours).

Le suivi est établi par le salarié sous le contrôle de l'employeur et vise à préserver la santé du salarié.

Ces documents de contrôle du décompte du forfait seront soumis aux délégués syndicaux et aux représentants du personnel. Ils seront tenus à la disposition des cadres signataires d'une convention de forfait en jours, en cas de contrôle, à l'inspecteur du travail.

Un récapitulatif sera remis annuellement au salarié.

3.2.5. Temps de repos et obligation de déconnexion

Les salariés titulaires d'une convention de forfait en jours ne sont pas soumis aux durées légales maximales quotidiennes et hebdomadaires.

Ils bénéficient d'un repos quotidien minimum de 12 heures consécutives et d'un repos hebdomadaire de 36 heures (24 heures + 12 heures) minimum consécutives.

Ces limites n'ont pas pour objet ou pour effet de définir une journée habituelle de travail de 13 heures par jour mais une amplitude exceptionnelle maximale de la journée de travail.

Le respect par les salariés concernés de ces durées minimales de repos implique pour ces derniers une obligation de déconnexion des outils de communication à distance.

L'employeur veillera à mettre en place un outil de suivi pour assurer le respect des temps de repos quotidiens et le respect des temps de repos hebdomadaires des salariés concernés.

3.2.6. Suivi de la charge de travail

Il est rappelé que les salariés titulaires d'une convention de forfait en jours, en concertation avec leur employeur, gèrent librement le temps à consacrer à l'accomplissement de leur mission.

Afin de garantir le droit à la santé, à la sécurité, au repos et à l'articulation vie professionnelle et vie privée, l'employeur assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé, de sa charge de travail et de l'amplitude de ses journées de travail.

Le salarié tiendra informé son responsable hiérarchique des événements ou éléments qui accroissent de façon inhabituelle ou anormale sa charge de travail.

En cas de difficulté inhabituelle portant sur des aspects d'organisation, de charge de travail, d'isolement professionnel, le salarié à la possibilité d'émettre, par écrit, une alerte auprès de son employeur ou de son représentant.

Dans les 8 jours, un rendez-vous entre le salarié et l'employeur ou son représentant est prévu afin de discuter de la surcharge de travail du salarié, des causes - structurelles ou conjoncturelles - pouvant expliquer celle-ci et de pouvoir convenir d'un commun accord à une organisation de la charge de travail et de l'emploi du temps du salarié qui permette une durée raisonnable du travail.

Ce rendez-vous fera l'objet d'un compte rendu écrit signé par les deux parties, reprenant le cas échéant les mesures mises en place et fera l'objet d'un suivi.

Il est précisé que l'employeur ou son représentant peut à son initiative organiser un rendez-vous avec le salarié lorsque celui-ci constate que l'organisation du travail adoptée par le salarié ou que sa charge de travail aboutissent à des situations anormales.

L'employeur transmet une fois par an au CHSCT ou à défaut aux délégués du personnel dans le cadre des dispositions légales et réglementaires, le nombre d'alertes émises par les salariés ainsi que les mesures prises pour pallier ces difficultés.

3.2.7. Entretiens individuels

Au moins un entretien individuel annuel formalisé entre le responsable hiérarchique et le salarié titulaire d'une convention de forfait en jours sera organisé à l'initiative du responsable hiérarchique ou de l'employeur.

Cet entretien spécifique porte sur la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, la durée des temps de trajets, l'amplitude des journées de travail, l'état des jours non travaillés pris et non pris à la date de l'entretien et l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

3.2.8. Consultation des IRP

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, et dans le respect de la santé et de la sécurité des salariés, le comité d'entreprise est informé et consulté chaque année sur le recours aux conventions de forfait en jours dans l'entreprise, ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés. Ces informations sont également transmises au CHSCT et seront consolidées dans la base de données économiques et sociales unique. »

Avenant n° 3 du 28 février 2017 à l'accord du 11 décembre 2009 relatif au financement et au développement du paritarisme

Signataires	
Organisations patronales	BJOC
Organisations de salariés	FM CFE-CGC FGMM CFDT FNSM CFDT FCM FO FTM CGT

I.- Objet

En vigueur étendu

Les parties au présent avenant conviennent de modifier l'article 3 « Contribution des entreprises de la branche », de l'accord professionnel du 11 décembre 2009 relatif au financement et au développement du paritarisme dans la bijouterie joaillerie orfèvrerie et activités qui s'y rattachent ainsi qu'il suit :

« Article 3

Contribution des entreprises de la branche

Le financement de ce fonds est assuré par une contribution annuelle, à la charge des employeurs entrant dans le champ d'application de la convention collective BJOC, assise sur l'effectif salarié tel qu'il est défini pour la contribution à la formation professionnelle continue. Cette cotisation est fixée annuellement et de façon forfaitaire. Elle se ventile comme suit :

- 400 € pour les entreprises de moins de 11 salariés ;
- 700 € pour les entreprises de 11 à 49 salariés ;
- 1 000 € pour les entreprises de 50 à 99 salariés ;
- 1 500 € pour les entreprises de plus de 99 salariés.

II.- Entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à compter du jour qui suit la date de son dépôt.

Avenant n° 8 du 24 novembre 2017 relatif au régime collectif de prévoyance obligatoire

Signataires	
Organisations patronales	FH,
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; FS CFDT,

Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant précise la part des cotisations financée par l'employeur au titre de la prise en charge, par le régime prévoyance, d'une partie de l'obligation de maintien de salaire des cadres telle que définie par les dispositions légales et conventionnelles applicables.

Cet ajout répond à la réserve concernant l'article 6.4 du régime de prévoyance contenue dans l'arrêté ministériel du 28 avril 2017 publié au Journal officiel du 2 mai 2017 qui a étendu l'avenant n° 7 à l'accord du 13 février 2008 instituant un régime collectif de prévoyance obligatoire.

Il permet aussi un traitement fiscal et social approprié de cette partie du maintien de salaire employeur correspondant à 0,06 % de la tranche A et 0,18 % de la tranche B des salaires.

Le présent avenant modifie ainsi l'article 8.4 traitant des tarifs cadres créé par l'avenant n° 7 du 12 juin 2015.

Ceci exposé, les parties conviennent des dispositions suivantes :

Article 1er

En vigueur étendu

Modification de l'article 8.4 dénommé « Tarifs " cadres " ».

L'article 8.4 est désormais rédigé comme suit :

« La cotisation du régime de prévoyance des cadres est fixée en pourcentage du salaire brut limité à la tranche B.

Elle est égale à 1,56 % de TA (à la charge exclusive de l'employeur dont 0,06 % pour la partie du maintien de salaire employeur indemnisé au titre de l'art. 6.4) et 2,34 % de TB (répartie au global par moitié entre l'employeur - dont 0,18 % pour la partie de maintien de salaire employeur indemnisé au titre de l'art. 6.4 - et le salarié).

(En pourcentage.)

	Taux de cotisation	
	Tranche A	Tranche B
Capital décès et annexes	0,49	0,49
Rente éducation	0,25	0,25
Rente conjoint	0,16	0,16
Incapacité temporaire*	0,26	0,52
Invalidité	0,34	0,86
Capital dépendance	0,06	0,06
Total	1,56	2,34

* : dont une partie du maintien de salaire à la charge de l'employeur (0,06 % TA/0,18 % TB). »

Date d'effet. - Dépôt. - Extension

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet le premier jour du mois civil qui suit la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Le présent accord sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, puis de l'extension du présent accord.

Avenant n° 8 du 24 novembre 2017 modifiant l'avenant n° 1 du 17 décembre 1979 relatif aux cadres

Signataires	
Organisations patronales	FH,
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; FS CFDT,

Préambule

En vigueur étendu

Suite au réexamen du régime de prévoyance de la branche de 2015 et à l'amélioration de l'indemnisation légale due par l'employeur en cas de maladie de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, il a été décidé de mettre à jour les dispositions conventionnelles particulières traitant de l'indemnisation des absences pour maladie ou accident des salariés cadres.

Les nouvelles dispositions permettent la lisibilité des dispositions conventionnelles rendues conformes à celles légales au-delà de 20 ans d'ancienneté. Elles sécurisent la pratique des employeurs de la branche et le bénéfice de l'indemnisation maladie ou accident pour les salariés concernés.

Le présent avenant modifie ainsi l'article 8 créé par l'avenant n° 1 du 17 décembre 1979 et modifié par l'avenant n° 3 du 27 juin 1980 et l'annexe I du 12 novembre 1981.

Ceci exposé, les parties conviennent des dispositions suivantes :

Modification de l'article 8 dénommé « Indemnisation des absences pour maladie ou accident »

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 8 est désormais rédigé comme suit.

« À partir du 1er jour d'absence, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de la maladie ou de l'accident dûment constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, l'intéressé bénéficiera des dispositions ci-après, lorsqu'ils toucheront des indemnités journalières au titre des assurances

sociales.

Dans le respect de la loi sur la mensualisation, l'employeur doit compléter les indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale pour la part correspondant à ses versements, pour assurer à l'intéressé des ressources égales à tout ou partie de ses appointements mensuels sur les bases suivantes :

- de 1 à 5 ans inclus de présence : 64 jours indemnisés à 100 % complétés par 64 jours indemnisés à 50 % ;
- de 6 à 10 ans inclus de présence : 84 jours indemnisés à 100 % complétés par 84 jours indemnisés à 50 % ;
- de 11 à 15 ans inclus de présence : 104 jours indemnisés à 100 % complétés par 104 jours indemnisés à 50 % ;
- de 16 à 20 ans inclus de présence : 126 jours indemnisés à 100 % complétés par 126 jours indemnisés à 50 % ;
- de 21 à 25 ans inclus de présence : 126 jours indemnisés à 100 % complétés par 14 jours indemnisés à 66,67 % puis 112 jours indemnisés à 50 % ;
- de 26 à 30 ans inclus de présence : 126 jours indemnisés à 100 % complétés par 34 jours indemnisés à 66,67 % puis 92 jours indemnisés à 50 % ;
- à partir de 31 ans de présence : 126 jours indemnisés à 100 % complétés par 54 jours indemnisés à 66,67 % puis 72 jours indemnisés à 50 %.

Toutefois, en cas d'absence pour accident du travail ou maladie professionnelle survenue entre 3 mois et 12 mois de présence dans l'entreprise, la durée d'absence susceptible d'être indemnisée sera de 64 jours à 100 % et de 64 jours à 50 %.

Si plusieurs absences pour maladie séparées par une reprise effective de travail se produisent au cours d'une année civile, la durée d'indemnisation ne peut excéder au total celle des périodes fixées ci-dessus. »

Date d'effet. - Dépôt. - Extension

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet le premier jour du mois civil qui suit la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Le présent accord sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, puis de l'extension du présent accord.

Avenant n° 4 du 9 février 2018 à l'accord du 11 décembre 2009, relatif à la contribution du dialogue social

Signataires	
Organisations patronales	BJOC,
Organisations de salariés	FM CFE-CGC ; FGMM CFDT ; FNSM CFTC ; FCM FO ; FMT CGT,

En vigueur non étendu

I. - Objet

Les parties au présent avenant conviennent de modifier :

L'intitulé de l'accord professionnel du 11 décembre 2009 relatif au financement et au développement du paritarisme dans la bijouterie Joaillerie orfèvrerie et activités qui s'y rattachent, et de ses avenants :

- avenant n° 3 - 28 février 2017 ;
- avenant n° 2 - 23 juin 2016 ;
- avenant n° 1 - 4 octobre 2012.

De la façon suivante :

« relatif au financement et au développement du paritarisme dans la bijouterie joaillerie orfèvrerie et activités qui s'y rattachent »

Est remplacé par :

« relatif à la contribution du dialogue social dans la bijouterie joaillerie orfèvrerie et activités qui s'y rattachent ».

II. - Entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à compter du jour qui suit la date de son dépôt.

Accord du 12 mars 2019 relatif à la désignation de l'OPCO (2I) pour les deux branches (IDCC 567 et 1044)

Signataires	
Organisations patronales	Pour la convention collective (IDCC 567) : BJOC ; FNAMAC, Pour la convention collective (IDCC 1044) : FH,
Organisations de salariés	Pour la convention collective (IDCC 567) : FGMM CFDT ; FNSM CFTC ; FCM FO ; FTM CGT ; FCMTM CFE-CGC, Pour la convention collective (IDCC 1044) : FGMM CFDT,

Préambule

En vigueur étendu

Considérant la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;

Considérant la nécessaire désignation par les partenaires sociaux d'un opérateur de compétences selon les dispositions dudit article, les parties signataires du présent accord conviennent des dispositions suivantes ;

Considérant que les branches regroupées au sein du comité stratégique de filière mode et luxe, représentant les entreprises du secteur de l'habillement, de la bijouterie-joaillerie-orfèvrerie-pierres et perles et activités connexes, des arts de la table, de la ganterie, des cuirs et peaux, de l'horlogerie, de la maroquinerie, de la haute couture et de la mode... composent une filière cohérente et spécifique ;

Considérant que ces branches ont engagé un processus de négociation de désignation de l'OPCO en capacité d'intégrer les activités professionnelles de la mode et du luxe afin de préserver et de développer cette cohérence ;

Considérant ainsi la volonté paritaire de maintenir une identité commune, une logique filière et économique forte.

Désignation de l'OPCO

Article 1er

En vigueur étendu

Les parties au présent accord désignent, pour les entreprises du champ d'application de la convention collective de la bijouterie joaillerie orfèvrerie et activités qui s'y rattachent (IDCC 0567), du 5 juin 1970 et de la convention collective de l'horlogerie (IDCC 1044) du 17 décembre 1979, comme opérateur de compétences, l'OPCO 2I. Cette désignation est conditionnée à l'agrément définitif par les pouvoirs publics de l'OPCO constitué au 1er avril 2019.

Abrogation des dispositions antérieures

Article 2

En vigueur étendu

Par le présent accord, les dispositions conventionnelles antérieures issues plus particulièrement de l'accord du 18 juin 2015 portant désignation d'un OPCA (annexe I de cet accord) sont abrogées.

Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique sans distinction aux entreprises de moins de 50 salariés.

Date d'application

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur au 1er avril 2019, sous réserve de l'agrément de l'OPCO par les pouvoirs publics.

Dépôt. - Extension

Article 5

En vigueur étendu

Dès lors qu'il n'aura fait l'objet d'aucune opposition régulièrement exercée, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Simultanément, l'extension du présent accord sera demandée par la partie la plus diligente.

Accord du 12 mars 2019 relatif à la CPPNI d'harmonisation des statuts conventionnels

Signataires	
Organisations patronales	FH,
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; FGMM CFDT,

Préambule

En vigueur non étendu

Les parties au présent accord, suite à l'arrêté du 16 novembre 2018 portant fusion des champs conventionnels, ont souhaité définir les modalités de fonctionnement de la CPPNI du champ regroupé de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et des activités qui s'y rattachent (convention dite de rattachement) et de la convention collective nationale de l'horlogerie (convention dite rattachée).

Finalité

Article 1er

En vigueur non étendu

La mise en place de la CPPNI a pour finalité de mettre en œuvre les dispositions de l'article L. 2261-33 du code du travail et de permettre la négociation de stipulations communes aux conventions collectives fusionnées par l'arrêté précité du 16 novembre 2018.

Missions générales

Article 2

En vigueur non étendu

Sa mission essentielle sera de négocier les textes communs dits harmonisés aux deux conventions collectives objets de l'arrêté de fusion. Elle peut ainsi interpréter les textes issus de la négociation d'harmonisation. Elle bénéficie également de l'ensemble des missions définies par l'article L. 2232-9 du code du travail.

Elle se réunit soit dans son format de commission paritaire permanente de négociation, soit dans son format de commission d'interprétation conformément aux dispositions ci-après.

Le secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est fixé à la fédération française de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, du cadeau, des pierres et des perles et des activités qui s'y rattachent.

La correspondance devra être adressée à : FFBJOC, 58, rue du Louvre, 75002 Paris, E.-mail : secretariatcppni@bjop.fr.

Composition de la CPPNI

Article 3

En vigueur non étendu

3.1. Formation de négociation

Lorsque la CPPNI se réunit en tant que commission paritaire permanente de négociation, celle-ci est composée d'au plus quatre représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national. Elle comprend également des représentants des organisations syndicales d'employeurs représentatives au plan national dans les mêmes champs conventionnels sans que le nombre de ces représentants ne dépasse celui des représentants de l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives.

Après publication des arrêtés de représentativité correspondant au nouveau champ conventionnel fusionné, la composition de la CPPNI sera identique sauf que chaque organisation syndicale de salarié représentative dans ce nouveau champ pourra désigner trois représentants.

Les membres de la commission sont mandatés par chacune des organisations intéressées. Le secrétariat de la commission est assuré selon des modalités arrêtées lors de la première réunion qui suit l'entrée en vigueur du présent accord.

3.2. Formation d'interprétation et de conciliation

Lorsque la CPPNI se réunit en tant que commission permanente d'interprétation ou de conciliation, sa composition est identique à celle définie à l'article 3.1

ci-dessus sauf que le nombre des représentants est limité à deux pour chaque organisation syndicale de salarié représentative au plan national et, ultérieurement, après publication des arrêtés de représentativité à un représentant par organisation syndicale de salarié représentative dans ce nouveau champ.

Disposition particulière concernant la commission d'interprétation

Article 4

En vigueur non étendu

4.1. Mission

La commission a pour mission de donner toute interprétation des textes conventionnels harmonisés.

La commission peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation des textes harmonisés.

4.2. Saisine

La commission paritaire permanente d'interprétation peut être saisie par lettre recommandée avec avis de réception par les organisations syndicales de salariés et patronales telles que définies à l'article 3.2.

4.3. Réunions

La commission paritaire permanente d'interprétation se réunit dans un délai qui ne pourra excéder 30 jours suivant la réception de la saisine faite au secrétariat de la commission. Tout demandeur devra obligatoirement joindre à la saisine, un rapport écrit et motivé afin de permettre aux membres de la commission de prendre connaissance préalablement à sa réunion, de la ou les questions soumises.

En cas de dossier incomplet, la commission pourra solliciter par lettre recommandée avec avis de réception auprès du demandeur toutes pièces utiles nécessaires à la compréhension du dossier. Celui-ci disposera alors d'un délai de 30 jours pour fournir les pièces demandées. Après transmission de ces documents par lettre recommandée avec avis de réception, la commission se réunira à nouveau dans un délai de 30 jours. À défaut du respect du délai de 30 jours par le demandeur le dossier sera classé et non examiné, et ne pourra plus être porté à la connaissance de la commission.

4.4. Avis de la commission d'interprétation

Les avis de la commission sont rédigés en séance et adressés dans les 8 jours suivant la réunion, aux membres de la commission qui ont la charge d'en assurer la diffusion. Les avis rendus en interprétation du texte conventionnel concerné auront la même valeur qu'un avenant portant révision du même texte, aux conditions cumulatives suivantes :

- qu'il en soit fait mention expresse dans l'avis considéré ;
- qu'ils soient adoptés à l'unanimité des parties siégeant dans ladite commission, employeurs et salariés confondus ;
- qu'ils ne créent pas de dispositions nouvelles au texte conventionnel concerné.

Les avis d'interprétation remplissant les conditions ci-dessus, seront annexés au texte concerné et feront l'objet d'un dépôt conformément aux articles L. 2231-5, L. 2231-6 et L. 2231-7 du code du travail. Ils seront opposables à l'ensemble des employeurs et salariés. Ils prendront effet soit à la date qui aura été expressément convenue, soit à défaut, à partir du jour qui suivra leur dépôt auprès des services compétents.

À défaut, les avis seront considérés néanmoins comme adoptés s'ils sont approuvés dans chaque collège (employeurs et salariés) à la majorité des membres du collège. Si tel n'est pas le cas, le procès-verbal de réunion fera état des avis respectifs des membres de la commission. Ces avis et procès-verbaux seront transmis aux membres de la commission.

Disposition particulière concernant la commission de conciliation

Article 5

En vigueur non étendu

5.1. Mission

La commission a pour mission de : tenter de concilier toutes les parties qui en feraient la demande, à un litige individuel ou collectif ceci sans préjudice pour lesdites parties, d'avoir recours à la médiation de l'administration du travail ou de saisir toute juridiction compétente.

5.2. Saisine

La saisine est faite dans les mêmes conditions que celles relatives à la saisine de la commission statuant en interprétation. La lettre de saisine devra comporter un exposé sommaire du litige.

5.3. Propositions

Les propositions de conciliation nécessitent d'être adoptées à la majorité de chaque collège (employeurs et salariés).

Dans cette hypothèse, la commission formule ces propositions de conciliation qu'elle soumet immédiatement à l'agrément des parties.

Si les propositions sont acceptées par les parties, un procès-verbal de conciliation est rédigé séance tenante puis signé par les parties et les membres de la commission.

Cet accord produit effet obligatoire et prend force exécutoire.

Si la commission ne parvient pas à formuler des propositions de conciliation ou si les parties ou l'une d'entre elles refusent d'accepter les propositions formulées, il est établi séance tenante un procès-verbal motivé de non-conciliation signé par les parties et les membres de la commission.

Dispositions générales

Article 6

En vigueur non étendu

6.1. Dispositions concernant les entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu des thèmes du présent accord, celui-ci ne comporte pas de dispositions spécifiques concernant les entreprises de moins de 50 salariés.

6.2. Durée. - Révision

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée venant à l'échéance à l'issue du processus d'harmonisation des conventions collectives ou, au plus tard, à l'échéance du délai de 5 ans prévu par l'article L. 2261-33 du code du travail.

Au plus tard à l'échéance du présent accord, une nouvelle négociation devra s'engager pour mettre en place la CPPNI relative à la nouvelle convention collective issue de la négociation commune ou pour constater l'application des dispositions de la CPPNI de la convention de rattachement.

6.3. Date d'effet

Le présent avenant s'appliquera dès sa signature.

6.4. Extension et dépôt

Dès lors qu'il n'aura fait l'objet d'aucune opposition régulièrement exercée, il fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée par la partie la plus diligente conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Le présent avenant est fait en nombre suffisant pour remise à chacun des signataires.

Avenant n° 5 du 14 juin 2019 relatif au financement et au développement du paritarisme

Signataires	
Organisations patronales	BJOC,
Organisations de salariés	FGMM CFDT ; FNSM CFTC ; FCM FO ; FTM CGT ; FCMTM CFE-CGC,

En vigueur étendu

I. - Objet

Les parties conviennent de modifier les dispositions concernant l'article 1er « Objet », alinéa 2 de l'avenant du 4 octobre 2012 relatif au financement et au développement du paritarisme dans la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent) ainsi qu'il suit :

« Il est convenu que cette part est affectée pour 60 % à l'union française BJOP et pour 40 % à la BOCI » est annulé et remplacé par la disposition suivante.

« Le collègue employeur reçoit :

- 30 % de la collecte afin de financer les études préalables à la négociation collective.

Cette contribution est versée directement à la fédération BJOC, indépendamment des organisations patronales qui la composent, la fédération étant la seule organisation patronale habilitée et représentative à conduire des actions en matière de dialogue social ainsi que différentes négociations dans le cadre de la convention collective et de ses annexes. »

II. - Entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à compter du jour qui suit la date de son dépôt.

Accord de méthode du 27 novembre 2019 relatif à la restructuration des branches professionnelles

Signataires	
Organisations patronales	BJOC ; FH,
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; FGMM CFDT ; FNSM CFTC ; FCM FO ; CFE-CGC CFA BTP ; FCMTM CFE-CGC ; CGT métallurgie,

Préambule

En vigueur étendu

Les branches professionnelles de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent (IDCC 0567) et de l'horlogerie (IDCC 1044) ont souhaité initié, dès 2017, un dialogue entre leurs représentants patronaux et leurs représentants de salariés en vue d'un rapprochement de leurs dispositifs conventionnels.

Suite à l'arrêté du 27 novembre 2018 portant fusion des champs conventionnels et ouvrant une période de négociation de 5 ans à l'issue de laquelle les parties souhaitent mettre en œuvre un nouveau dispositif conventionnel commun, structuré, harmonisé et respectueux des spécificités métiers de chaque branche.

Les partenaires sociaux ont convenu de réécrire ensemble les dispositions relatives à ce nouvel ensemble conventionnel et, au préalable, de négocier un accord organisant les travaux, l'architecture du futur dispositif conventionnel et les phases de négociation.

Le dispositif conventionnel

Article 1er

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux entendent préciser ici le dispositif cible auquel doivent aboutir les négociations.

A. Périmètre

Le présent accord concerne toutes les entreprises relevant ou appliquant les conventions collectives nationales suivantes :

- IDCC 0567 : convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent ;

- IDCC 1044 : convention collective nationale de l'horlogerie.

D'une manière générale, entrent dans le présent champ d'application les entreprises dont l'activité principale exercée correspond à l'une des activités spécifiquement visées dans la nomenclature NAF telle que retenues dans l'article 1er de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent ou dans l'article 1er de la convention collective nationale de l'horlogerie.

De fait, il est précisé que le présent accord n'est pas applicable aux entreprises dont l'activité principale n'est pas spécifiquement visée dans les dispositions ci-dessus et qui doivent rester couvertes par une autre branche.

B. Architecture

Les partenaires sociaux entendent définir le dispositif conventionnel cible de la manière suivante :

1. Un socle commun :

Il comporte l'ensemble des principes généraux et des règles communes stables et identiques qui s'appliquent de manière uniforme à toutes les entreprises de la branche ainsi constituée.

2. Des annexes :

Elles comportent toutes les dispositions spécifiques ne s'appliquant qu'à une catégorie d'entreprises et/ou de salariés et n'étant pas d'ores et déjà traitées dans le socle commun pour couvrir des situations équivalentes.

C. Période transitoire

Les partenaires sociaux s'entendent pour initier ces travaux dans le cadre d'une négociation portant sur la totalité du texte.

Les éléments traités durant la période de négociation feront l'objet d'une mise en réserve et, sauf dans le cas où un accord viendrait expressément préciser une date d'application différente, seront effectifs à l'issue de la procédure d'extension portant sur l'intégralité de la nouvelle convention collective ainsi négociée.

Thèmes de négociation

Article 2

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux entendent mener ces travaux dans le seul but d'harmoniser les dispositions relevant de chacune des deux branches. Elles souhaitent toutefois profiter de cette opportunité pour adapter la rédaction des dispositions à la réglementation en vigueur.

Il est précisé que les travaux ont pour vocation principale de permettre l'harmonisation, la mise en conformité et la clarification des dispositions existantes.

Dans cette optique, les partenaires sociaux ont identifié les thèmes suivants :

- champs d'application ;
- prévoyance ;
- dépendance ;
- frais de santé ;
- dialogue social et son financement ;
- institutions représentatives du personnel et droit syndical ;
- formation professionnelle ;
- formation du contrat de travail ;
- exécution du contrat de travail ;
- rupture du contrat de travail ;
- classifications ;
- rémunérations ;
- participation, intéressement et épargne salariale ;
- épargne retraite ;
- emploi et gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- handicap ;
- qualité de vie au travail ;
- entrée en vigueur et période transitoire.

Les partenaires sociaux s'entendent pour que la thématique de l'égalité professionnelle notamment l'égalité femme/homme soit traitée non pas comme un domaine distinct mais au sein de chacun des sujets précités.

Cette liste est définie à titre indicatif et pourra être amendée en cours de travaux selon la volonté des parties sans que la conclusion d'un avenant au présent accord ne soit nécessaire.

Les parties se réservent la possibilité le moment venu de définir des sous-ensembles indivisibles qui pourraient être ouverts à signature.

Calendrier prévisionnel

Article 3

En vigueur étendu

Afin de permettre une avancée raisonnable des travaux, les partenaires sociaux s'engagent à scinder les négociations par lot.

Ils conviennent d'initier les échanges sur un lot donné uniquement après l'aboutissement des négociations portant sur le lot précédent.

Les partenaires sociaux ont ainsi défini l'organisation par lot, regroupant eux-mêmes des thèmes comme suit :

Lot n° 1 :

- prévoyance ;
- dépendance ;
- frais de santé ;
- financement du dialogue social et son financement ;
- IRP et droit syndical ;
- champ d'application.

Lot n° 2 :

- classifications ;
- rémunérations ;
- participation, intéressement et épargne salariale ;
- épargne retraite.

Lot n° 3 :

- formation du contrat de travail ;
- exécution du contrat de travail ;
- rupture du contrat de travail ;
- formation professionnelle ;
- emploi et gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Lot n° 4 :

- pénibilité ;
- qualité de vie au travail ;
- handicap.

À l'issue du travail par lot seront traités les impacts des aménagements conventionnels décidés lors de la période transitoire.

Les partenaires sociaux s'accordent pour donner une durée indicative du temps nécessaire au travail sur chaque lot, à savoir un semestre.

Les partenaires fixeront régulièrement entre eux des points d'étapes pour analyser, évaluer et adapter la progression des travaux.

Modalités des négociations

Article 4

En vigueur étendu

Afin de respecter l'ambition des signataires, un calendrier a été dressé sur la première année de négociation.

Les partenaires sociaux se sont accordés sur le principe suivant : une commission paritaire de négociation se réunira une demi-journée par mois. Entre chaque réunion de cette commission, un groupe technique paritaire se réunira pour préparer les éléments nécessaires à la négociation.

Les dates retenues pour l'année 2020 sont :

Pour la commission paritaire de négociation :

- 29 janvier 2020 : 9h30 / 12h30 ;
- 25 février 2020 : 9h30 / 12h30 ;
- 25 mars 2020 : 9h30 / 12h30 ;
- 29 avril 2020 : 9h30 / 12h30 ;
- 24 juin 2020 : 9h30 / 12h30 ;
- 17 septembre 2020 : 9h30 / 12h30 ;
- 27 octobre 2020 : 9h30 / 12h30 ;
- 24 novembre 2020 : 9h30 / 12h30 ;
- 17 décembre 2020 : 9h30 / 12h30.

Pour le groupe technique paritaire :

- 14 janvier 2020 : 9h30 / 17 heures ;
- 11 février 2020 : 9h30 / 17 heures ;
- 10 mars 2020 : 9h30 / 17 heures ;
- 14 avril 2020 : 9h30 / 17 heures ;
- 12 mai 2020 : 9h30 / 17 heures ;
- 9 juin 2020 : 9h30 / 17 heures ;
- 7 juillet 2020 : 9h30 / 17 heures ;
- 8 septembre 2020 : 9h30 / 17 heures ;
- 13 octobre 2020 : 9h30 / 17 heures ;
- 10 novembre 2020 : 9h30 / 17 heures ;
- 8 décembre 2020 : 9h30 / 17 heures.

En cas de nécessité, avec l'accord de la majorité qualifiée des deux tiers, le calendrier pourra être aménagé sans nécessité d'établir un avenant au présent accord.

Les documents nécessaires à la négociation ainsi que l'ordre du jour, seront adressés aux différentes organisations, préalablement à chaque réunion, en veillant à laisser à chacun un temps suffisant, de l'ordre de 10 jours, pour les étudier.

Les dispositions mises en réserve seront renvoyées à la négociation finale au cours de laquelle la recherche d'une solution d'équilibre général prévaudra entre les partenaires sociaux. En effet, l'appréciation du caractère équilibré du nouveau dispositif conventionnel ne pourra s'opérer que de manière globale au terme des négociations des différents thèmes.

Afin de témoigner de leur ambition, les partenaires sociaux retiennent comme date indicative de fin des travaux le 31 décembre 2021.

Les partenaires sociaux bénéficiant tous des ressources générées par l'accord de financement du paritarisme, il n'apparaît pas utile, à ce stade, de prévoir une allocation supplémentaire pour couvrir les dépenses engagées dans le cadre de ces travaux. Le cas échéant, des budgets spécifiques seront toutefois alloués pour permettre aux partenaires sociaux de bénéficier des conseils de prestataires externes.

Durant toute la phase des négociations, et jusqu'à une prochaine mesure de représentativité ayant lieu durant la durée de validité de cet accord, éventuellement prorogé, les parties s'engagent à retenir les taux recalculés et consolidés communiqués par la direction générale du travail dans sa correspondance du 10 juillet 2019.

Toute mesure officielle de représentativité intervenant durant la durée de validité de cet accord remplacera les mesures d'audience évoquée ci-dessus pour la phase restant à couvrir des travaux sans remettre en cause les arbitrages d'ores et déjà réalisés et ainsi mis en réserve.

Dispositions finales

Article 5

En vigueur étendu

A. Assiduité

Pour s'assurer de la bonne tenue des débats, les parties signataires s'engagent à assurer la permanence de leur représentation aux dates convenues lors du calendrier prévisionnel. Elles s'engagent à mener les échanges dans un climat d'écoute et de respect des positions des autres parties. Elles s'engagent également, lorsque dûment sollicitées, à faire connaître leurs positions officielles dans un délai raisonnable ne mettant pas en péril l'agenda convenu paritairement.

B. Durée de l'accord

Le présent accord de méthode produira ses effets au lendemain de sa date de dépôt. Il est conclu pour une durée déterminée allant jusqu'au 31 décembre 2021, date indicative de fin des travaux.

" échéance, il cessera de produire ses effets étant entendu que les parties auront le loisir de convenir, avant échéance, d'une prorogation de ce dernier pour une nouvelle durée déterminée.

C. Révision

Le présent accord pourra être révisé à tout moment :

1. Jusqu'à la prochaine mesure de représentativité :

a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'une des branches objet du regroupement et signataires du présent accord ;

b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires représentatives dans le champ d'application de l'une des branches objet du regroupement.

2. À l'issue de cette nouvelle mesure de représentativité :

a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;

b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

La demande est adressée, par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres parties (syndicales et patronales) à la négociation.

Dans les 3 mois suivant la réception de la demande de révision répondant aux exigences formelles précisées ci-dessus, la partie patronale convoque chaque organisation représentative en vue d'une négociation.

Avenant n° 6 du 27 novembre 2019 relatif au financement et au développement du dialogue social

Signataires	
Organisations patronales	BJOC ; FH,
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; FGMM CFDT ; FCM FO ; CFTC métallurgie ; FCMTM CFE-CGC ; CGT métallurgie,

En vigueur non étendu

I. - Objet

Afin de tenir compte de l'évolution du périmètre de la branche suite à la publication de l'arrêté de fusion des champs conventionnels en date du 16 novembre 2018 et ainsi intégrer au dispositif existant les entreprises de l'horlogerie, les parties au présent avenant conviennent de modifier :

L'intitulé de l'accord professionnel du 11 décembre 2009 relatif au financement et au développement du paritarisme dans la bijouterie joaillerie orfèvrerie et activités qui s'y rattachent, et de ses avenants :

- avenant n° 5 - 14 juin 2019 ;
- avenant n° 4 - 9 février 2018 ;
- avenant n° 3 - 28 février 2017 ;
- avenant n° 2 - 23 juin 2016 ;
- avenant n° 1 - 4 octobre 2012,

de la façon suivante :

« relatif à la contribution du dialogue social dans la bijouterie joaillerie orfèvrerie et activités qui s'y rattachent. »

est remplacé par :

« relatif à la contribution du dialogue social dans la branche de la bijouterie joaillerie orfèvrerie et activités qui s'y rattachent ainsi que son annexe incluant les dispositions conventionnelles de l'horlogerie. »

Le préambule est modifié comme suit :

Le terme « paritarisme » est remplacé par les termes « dialogue social ».

L'article 1er est modifié comme suit :

Après les termes « du 27 septembre 1973 », il est rajouté « ainsi que celui défini à l'article 1er des dispositions générales de la convention collective nationale de l'horlogerie du 17 décembre 1979, placée en annexe de la convention nationale de la bijouterie suite à la publication de l'arrêté du 16 novembre 2018 portant fusion des champs conventionnels. »

Le terme « paritarisme » est remplacé par les termes « dialogue social ».

L'article 2 est modifié comme suit :

Après les termes « convention collective BJOC », il est rajouté « et de son annexe intégrant la convention collective horlogerie ».

Le terme « paritarisme » est remplacé par les termes « dialogue social ».

L'article 3 est modifié comme suit :

Après les termes « convention collective BJOC », il est rajouté « et de son annexe intégrant la convention collective horlogerie ».

Les termes « contribution à la formation professionnelle continue » sont remplacés par les termes « contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance » ;

L'article 4 est modifié comme suit :

Les termes « paritarisme » dans l'intitulé et le corps du texte sont remplacés par les termes « dialogue social ».

Après les termes « l'Association paritaire de financement du dialogue social dans la Branche BJOC » il est rajouté « et horlogerie. »

L'article 5 est rédigé comme suit en remplacement des dispositions précédentes :

« Les signataires du présent accord conviennent de répartir les contributions collectées dans les conditions suivantes :

Après déduction des frais dûment justifiés de recouvrement par le prestataire désigné pour la collecte :

1. La fédération française BJOP reçoit :

- 40 % de la collecte pour assurer le financement du fonctionnement des instances paritaires telles que la CPNE, intégrant, notamment, les frais de déplacements des délégués syndicaux sur la base du barème conventionnel annexé aux présentes.

2. Le collègue employeur reçoit :

- 30 % de la collecte afin de financer les études préalables à la négociation collective

Cette contribution est versée directement à la Fédération BJOC, indépendamment des organisations patronales qui la composent, la Fédération BJOC étant une organisation patronale représentative habilitée à piloter les actions en matière de dialogue social. »

3. Le collègue salarié reçoit :

- 30 % de la collecte afin de financer les études préalables à la négociation collective nationale, ainsi que les remboursements de salaires des délégués syndicaux des organisations syndicales représentatives au plan interprofessionnel signataires de la convention collective ou de son annexe ou ayant adhéré dans les 12 mois ayant suivi cette signature.

Il est convenu que cette part est affectée, à parts égales, entre les organisations syndicales représentées :

- 20 % à l'organisation syndicale CFDT ;

- 20 % à l'organisation syndicale CFE-CGC ;

- 20 % à l'organisation syndicale CFTC ;

- 20 % à l'organisation syndicale CGT ;

- 20 % à l'organisation syndicale CGT-FO.

Ces fonds sont destinés à permettre aux organisations syndicales de salariés et aux organisations professionnelles d'employeurs d'assurer l'animation, la communication, l'information, le suivi et le développement du dialogue social et des actions des organismes paritaires propres à la branche, ainsi que le renforcement de sa visibilité et de sa pérennité par le biais des actions qu'elles jugeront nécessaires.

Cette dernière partie de contribution ne peut se cumuler avec toute autre contribution d'origine légale, réglementaire ou conventionnelle (au niveau interprofessionnel) ayant le même objet de financement de la représentation syndicale ou du dialogue social que ce soit au titre de la branche ou de l'entreprise, à l'exception des remboursements (au réel ou au forfait) de frais et débours. Elle viendrait à disparaître si le dispositif légal, réglementaire ou conventionnel était plus favorable au renforcement du dialogue social dans la branche. »

L'article 6 est modifié comme suit :

Le terme « paritarisme » est remplacé par les termes « dialogue social ».

Après les termes « branche BJOC », il est rajouté « et horlogerie ».

Les termes « le ou les organismes collecteurs paritaires agréés (OPCA) des fonds de la formation professionnelle » sont remplacés par « l'opérateur de compétence (OPCO) ».

Les termes « les cotisations de formation professionnelle » sont remplacés par « la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance (CUFPA). »

Après les termes « par voie d'avenant », il est rajouté « , notamment pour tenir compte des futures évolutions réglementaires sur les modalités de collecte. »

La phrase « Pour la première année de collecte, l'OPCA désigné est OPCALIA/ Opérateur national » est supprimée.

Les termes « l'OPCA » sont remplacés par les termes « l'OPCO ».

Le reste des dispositions demeure inchangé.

II. - Entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à compter du jour qui suit la date de son dépôt.

Accord du 8 avril 2020 relatif aux modalités d'organisation du travail pour faire face à l'épidémie de Covid-19 (Congés payés)

Signataires	
Organisations patronales	BJOC ; FH,
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; FGMM CFDT ; FCM FO ; CFTC métallurgie ; FCMTM CFE-CGC ; CGT métallurgie,

Préambule

En vigueur étendu

Les signataires s'accordent pour reconnaître l'impact extrêmement grave de la crise sanitaire liée au virus Covid-19 sur les entreprises œuvrant dans le périmètre de la branche bijouterie, joaillerie, orfèvrerie ainsi que de l'horlogerie.

Toute la chaîne de valeur est touchée, des ateliers de fabrication aux points de vente, avec un recours au chômage partiel très conséquent suite à la conjonction de différents facteurs : La rupture d'approvisionnements suite à la suspension d'activités connexes, l'impossibilité pour de nombreuses entreprises d'adapter rapidement et efficacement leurs outils de production aux nouvelles exigences sanitaires, le confinement prolongé des salariés et la fermeture des points de vente.

Face à l'arrivée de cette crise sanitaire, la priorité absolue des entreprises de la filière a, tout de suite, été la protection sanitaire des salariés. Elles ont ainsi, pour certaines avant même l'annonce officielle des mesures de confinement, décidé d'arrêter au plus tôt l'activité lorsque les conditions de sécurité sanitaire n'étaient plus en mesure d'être garanties pour leurs employés, alors même qu'elles n'y étaient pas contraintes par l'arrêt de fermeture. Cette démarche responsable afin de protéger la santé et la sécurité des salariés a conduit nombre d'entreprises à solliciter le recours au chômage partiel dès le début de la crise sanitaire et à connaître, de fait, une période d'inactivité plus longue.

Les partenaires sociaux conviennent que les conditions de redémarrage de l'activité, tant dans les ateliers de production, que dans les activités de distribution et des sièges, restent extrêmement incertaines et que la reprise d'activité sera, selon toute vraisemblance, très partielle et progressive, et ce d'autant que les conditions de travail devront être aménagées dans certains services au vu de la nouvelle doctrine sanitaire.

Dans cette optique, et afin de favoriser la reprise de l'activité dans des conditions optimales, les organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés ont souhaité mettre en place un accord permettant le recours provisoire à des dispositifs issus des nouvelles possibilités législatives et réglementaires.

Cet accord vise donc à permettre aux entreprises de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et de l'horlogerie de procéder aux ajustements nécessaires relatifs à la prise des congés payés des salariés concernés.

Ces nouvelles possibilités témoignent pleinement de l'intention des partenaires sociaux de s'associer à une gestion responsable des mesures mises en place par les entreprises de la filière et par l'État, notamment sur le niveau de l'indemnisation en cas de recours à l'activité partielle, désormais placé à 70 % du salaire brut (soit environ 84 % du salaire net), étant rappelé que l'octroi du contingent d'heure pouvant être indemnisé par l'État suppose que l'entreprise démontre les mesures mises en place pour limiter au maximum le recours à l'activité partielle.

Elles expriment l'engagement de la filière à inciter les entreprises de la filière à maintenir, autant que leur trésorerie le permet, les salaires dans une période de profonde incertitude pour assurer la stabilité financière des salariés et leur permettre d'être préservés autant que possible des conséquences économiques liées à la crise sanitaire.

Enfin, ce dispositif conventionnel permettra aux employeurs de mieux s'adapter au rythme de la reprise tout en préservant la stabilité sociale et le maintien dans l'entreprise des compétences et des savoir-faire.

Ces dispositions s'inscrivent dans le cadre des mesures d'urgence et des dispositions législatives et réglementaires successives prises à la suite des déclarations du président de la république le 12 mars 2020 et du Premier ministre le 19 mars 2020 annonçant la crise sanitaire à laquelle est confrontée la France et causée par l'épidémie de Covid-19.

Elles ont pour finalité de permettre la mise en œuvre, à titre dérogatoire, d'aménagements aux dispositions relatives à la prise des congés payés des salariés concernés.

Cet accord a un caractère supplétif. Les parties signataires incitent donc les entreprises à rechercher à leur niveau, en concertation avec les institutions représentatives du personnel, les conditions les plus adaptées à la situation spécifique de l'entreprise. À défaut d'accord, elles peuvent recourir de manière directe aux dispositions prévues dans le cadre du présent accord. Ainsi, un accord d'entreprise ou d'établissement peut comporter des dispositions différentes, que cet accord soit antérieur ou postérieur à la date d'effet du présent accord dès lors que cet accord d'entreprise ou d'établissement aura été conclu dans des conditions respectueuses de la loyauté des négociations (nombre de réunions, informations nécessaires à la négociation...).

Les partenaires sociaux entendent également permettre aux salariés placés en activité partielle dans le cadre du dispositif Covid-19, de pouvoir prétendre à une indemnisation complémentaire destinée à maintenir leur salaire au-delà de l'indemnisation au titre de l'allocation d'activité partielle. Pour ce faire, ils ouvrent conjointement au présent accord, une négociation sur les conditions du maintien de salaire par l'employeur, en prévoyant notamment une majoration

sous condition et sous réserve de son applicabilité au vu des textes en vigueur.

Titre Ier Fixation ou modification des dates de congés payés

Principe

Article 1er

En vigueur étendu

Conformément au texte précité, l'employeur pourra fixer ou modifier, sans avoir à respecter le délai de prévenance prévu par l'article L. 3141-16-2° du code du travail, la prise des congés payés dans la limite de 6 jours ouvrables d'une partie des congés payés correspondant à des congés payés acquis et non pris, ou à prendre par anticipation. Dans ce cas, cette faculté est subordonnée au respect par l'employeur d'un délai de prévenance ramené à 4 jours.

Les jours de congé initialement posés entre le 15 mars 2020 et la fin de la période de référence seront utilisés pour le calcul de ces 6 jours maximum à mobiliser.

Modalités

Article 2

En vigueur étendu

Cas général

Article 2.1

En vigueur étendu

L'employeur peut fixer ou modifier, dans la limite de 6 jours ouvrables, les dates de congés des salariés soit préalablement, soit postérieurement à la date de la demande d'autorisation de mise en activité partielle des salariés concernés. Quand il existe, le CSE est informé préalablement à la mise en œuvre du présent accord.

Les jours de congé mobilisés dans le cadre de ce dispositif seront, dans l'ordre de priorité suivant :

- les congés payés acquis et non pris sur la période de référence ;
- les congés d'ancienneté d'origine conventionnelle ou résultant d'accord d'entreprise ;
- les congés payés acquis et à prendre par anticipation.

Salariés n'ayant pas acquis la totalité de leurs droits à congés payés sur la période de référence

Article 2.2

En vigueur étendu

Tout salarié n'ayant pas acquis la totalité de ses droits à congés payés sur la période de référence verra le nombre de jours que l'employeur pourra fixer ou modifier réduit selon les modalités suivantes :

- en dessous de 10 jours acquis : pas de possibilité de fixer ou modifier les jours de congés payés ;
- de 10 à 19 jours acquis : 2 jours maximum pouvant être fixés ou modifiés ;
- de 20 à 29 jours acquis : 4 jours maximum pouvant être fixés ou modifiés.

Répartition et possibilité de fractionnement

Article 2.3

En vigueur étendu

L'employeur peut décider de fractionner en plusieurs fois, et dans la limite des 6 jours ouvrables autorisés, la prise des dits congés.

Information du salarié

Article 3

En vigueur étendu

Chaque salarié sera informé par tout moyen de la date imposée de prise des congés payés et du nombre de jour concernés.

Titre II Entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu

Au regard de l'objet du présent accord, qui vise à aménager les dispositifs relatifs à la prise de congés, les partenaires sociaux considèrent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Titre III Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les organisations soussignées rappellent par ailleurs qu'elles ont notamment pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en particulier dans le cadre du dispositif visé par le présent accord.

Titre IV Date d'effet. ?Durée. ?Extension

En vigueur étendu

Le présent accord prendra effet dès sa signature. Il est conclu pour une durée déterminée venant à échéance au 31 octobre 2020.

Le présent accord sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la direction des relations du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : depot.accord@travail.gouv.fr.

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, la fédération BJOE étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

En vigueur étendu

Signataires :

Eu égard aux circonstances, et aux consignes du ministère du travail pour mener à bien la négociation collective pendant la période de confinement, les signatures ci-dessous ont été recueillies par un dispositif de signature électronique.

Il est précisé que la signature ainsi recueillie n'est valable que pour ce seul et unique accord.

Tout autre accord devant être signé durant la période de confinement nécessitant une nouvelle signature électronique conforme aux règles et usages en la matière.

Avenant n° 40 du 21 septembre 2006 relatif aux salaires (annexe II)

Signataires	
Organisations patronales	Fédération de l'horlogerie.

Signataires

Organisations de salariés | Fédération des services CFDT ; Fédération commerce, services et force de vente CFTC.

Salaires (annexe II)

En vigueur étendu

A compter du 1er septembre 2006, les salaires minima professionnels et les primes d'ancienneté sont les suivants :

Ouvriers, employés et agents de maîtrise

(En euros)

NIVEAU	ECHELON	SALAIRE MINIMUM au 1er septembre 2006 pour un horaire mensuel de 151,67 heures
Ouvriers et employés		
I	1	1 260
	2	1 273
II	1	1 286
	2	1 340
III	1	1 391
	2	1 454
IV	1	1 552
	2	1 649
V	1	1 745
	2	1 842
Agents de maîtrise		
I	1	1 973
	2	2 166
II	1	2 240
	2	2 361

Cadres

(En euros)

NIVEAU	ECHELON	SALAIRE MINIMUM au 1er septembre 2006 pour un horaire mensuel de 151,67 heures	SALAIRE MINIMUM au 1er septembre 2006 pour un forfait annuel en jours
I	1	2 575	-
	2	2 797	-
II	1	3 021	3 359
	2	3 357	3 716
III	1	3 637	3 970
	2	4 581	4 937
IV	1	-	6 715

Primes d'ancienneté valables pour les ouvriers et employés

(En euros)

ANNEES d'ancienneté	NIVEAU I	NIVEAU I	NIVEAU II	NIVEAU II	NIVEAU III	NIVEAU III	NIVEAU IV	NIVEAU IV	NIVEAU V	NIVEAU V
	Echelon 1	Echelon 2	Echelon 1	Echelon 2	Echelon 1	Echelon 2	Echelon 1	Echelon 2	Echelon 1	Echelon 2
3	37,80	38,19	38,58	40,20	41,73	43,62	46,56	49,47	52,35	55,26
4	50,40	50,92	51,44	53,60	55,64	58,16	62,08	65,96	69,80	73,68
5	63,00	63,65	64,30	67,00	69,55	72,70	77,60	82,45	87,25	92,10
6	75,60	76,38	77,16	80,40	83,46	87,24	93,12	98,94	104,70	110,52
7	88,20	89,11	90,02	93,80	97,37	101,78	108,64	115,43	122,15	128,94
8	100,80	101,84	102,88	107,20	111,28	116,32	124,16	131,92	139,60	147,36
9	113,40	114,57	115,74	120,60	125,19	130,86	139,68	148,41	157,05	165,78
10	126,00	127,30	128,60	134,00	139,10	145,40	155,20	164,90	174,50	184,20
11	138,60	140,03	141,46	147,40	153,01	159,94	170,72	181,39	191,95	202,62
12	151,20	152,76	154,32	160,80	166,92	174,48	186,24	197,88	209,40	221,04
13	163,80	165,49	167,18	174,20	180,83	189,02	201,76	214,37	226,85	239,46
14	176,40	178,22	180,04	187,60	194,74	203,56	217,28	230,86	244,30	257,88
15 et au-delà	189,00	190,95	192,90	201,00	208,65	218,10	232,80	247,35	261,75	276,30

Primes d'ancienneté valables pour les agents de maîtrise

(En euros)

ANNEE d'ancienneté	NIVEAU I Echelon 1	NIVEAU I Echelon 2	NIVEAU II Echelon 1	NIVEAU II Echelon 2
3	59,19	64,98	67,20	70,83
4	78,92	86,64	89,60	94,44
5	98,65	108,30	112,00	118,05
6	118,38	129,96	134,40	141,66
7	138,11	151,62	156,80	165,27
8	157,84	173,28	179,20	188,88
9	177,57	194,94	201,60	212,49

10	197,30	216,60	224,00	236,10
11	217,03	238,26	246,40	259,71
12	236,76	259,92	268,80	283,32
13	256,49	281,58	291,20	306,93
14	276,22	303,24	313,60	330,54
15 et au-delà	295,95	324,90	336,00	354,15

Fait à Paris, le 21 septembre 2006.

Avenant n° 41 du 13 février 2008 relatif aux salaires au 1er mars 2008

Signataires	
Organisations patronales	Fédération de l'horlogerie.
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT ; Fédération commerce, services et force de vente CFTC.

En vigueur étendu

A compter du 1er mars 2008, les salaires minima professionnels sont les suivants :

Ouvriers, employés et agents de maîtrise

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE MINIMUM pour un horaire mensuel de 151, 67 heures
I	1	1 305
	2	1 318
II	1	1 331
	2	1 385
III	1	1 431
	2	1 494
IV	1	1 592
	2	1 689
V	1	1 780
	2	1 877
Agents de maîtrise		
I	1	1 998
	2	2 191
II	1	2 265
	2	2 386

Cadres

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE MINIMUM pour un horaire mensuel de 151, 67 heures	SALAIRE MINIMUM pour un forfait annuel en jours
I	1	2 590	
	2	2 812	
II	1	3 036	3 374
	2	3 372	3 731
III	1	3 652	3 985
	2	4 596	4 952
IV	1	-	6 730

Prime d'ancienneté : application de l'article 26 de la CCN.

Primes d'ancienneté valables pour les ouvriers et employés

(En euros.)

ANNÉES d'ancienneté	NIVEAU I Echelon 1	NIVEAU I Echelon 2	NIVEAU II Echelon 1	NIVEAU II Echelon 2	NIVEAU III Echelon 1	NIVEAU III Echelon 2	NIVEAU IV Echelon 1	NIVEAU IV Echelon 2	NIVEAU V Echelon 1	NIVEAU V Echelon 2
3	39, 15	39, 54	39, 93	41, 55	42, 93	44, 82	47, 76	50, 67	53, 40	56, 31
4	52, 20	52, 72	53, 24	55, 40	57, 24	59, 76	63, 68	67, 56	71, 20	75, 08
5	65, 25	65, 90	66, 55	69, 25	71, 55	74, 70	79, 60	84, 45	89, 00	93, 85
6	78, 30	79, 08	79, 86	83, 10	85, 86	89, 64	95, 52	101, 34	106, 80	112, 62
7	91, 35	92, 26	93, 17	96, 95	100, 17	104, 58	111, 44	118, 23	124, 60	131, 39
8	104, 40	105, 44	106, 48	110, 80	114, 48	119, 52	127, 36	135, 12	142, 40	150, 16
9	117, 45	118, 62	119, 79	124, 65	128, 79	134, 46	143, 28	152, 01	160, 20	168, 93
10	130, 50	131, 80	133, 10	138, 50	143, 10	149, 40	159, 20	168, 90	178, 00	187, 70
11	143, 55	144, 98	146, 41	152, 35	157, 41	164, 34	175, 12	185, 79	195, 80	206, 47
12	156, 60	158, 16	159, 72	166, 20	171, 72	179, 28	191, 04	202, 68	213, 60	225, 24

13	169, 65	171, 34	173, 03	180, 05	186, 03	194, 22	206, 96	219, 57	231, 40	244, 01
14	182, 70	184, 52	186, 34	193, 90	200, 34	209, 16	222, 88	236, 46	249, 20	262, 78
15 et au-delà	195, 75	197, 70	199, 65	207, 75	214, 65	224, 10	238, 80	253, 35	267, 00	281, 55

Primes d'ancienneté valables pour les agents de maîtrise

(En euros.)

ANNÉE d'ancienneté	NIVEAU I Echelon 1	NIVEAU I Echelon 2	NIVEAU II Echelon 1	NIVEAU II Echelon 2
3	59, 94	65, 73	67, 95	71, 58
4	79, 92	87, 64	90, 60	95, 44
5	99, 90	109, 55	113, 25	119, 30
6	119, 88	131, 46	135, 90	143, 16
7	139, 86	153, 37	158, 55	167, 02
8	159, 84	175, 28	181, 20	190, 88
9	179, 82	197, 19	203, 85	214, 74
10	199, 80	219, 10	226, 50	238, 60
11	219, 78	241, 01	249, 15	262, 46
12	239, 76	262, 92	271, 80	286, 32
13	259, 74	284, 83	294, 45	310, 18
14	279, 72	306, 74	317, 10	334, 04
15 et au-delà	299, 70	328, 65	339, 75	357, 90

Conformément aux articles L. 140-2 et R. 140-1 et suivants du code du travail et à l'article 29 de la convention collective nationale de l'horlogerie, les entreprises pratiqueront obligatoirement l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail à valeur égale et pour la même classification.

Les parties conviennent d'ores et déjà de se réunir le 10 juin 2008 pour négocier une nouvelle grille tenant compte de l'évolution du SMIC.

Avenant n° 42 du 10 juin 2008 relatif aux salaires (annexe II)

Signataires	
Organisations patronales	La fédération de l'horlogerie,
Organisations de salariés	La fédération des services CFDT,

En vigueur étendu

A compter du 1er septembre 2008, les salaires minima professionnels sont les suivants (pour un horaire mensuel de 151, 67 heures) :

Ouvriers, employés

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE MINIMUM au 1er mars 2008
I	1	1 322
	2	1 330
II	1	1 342
	2	1 396
III	1	1 442
	2	1 506
IV	1	1 604
	2	1 702
V	1	1 794
	2	1 892

Les niveaux agents de maîtrise et cadres demeurent inchangés. L'accord du 13 février 2008 leur est toujours applicable :

Agents de maîtrise

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE MINIMUM au 1er mars 2008
I	1	1 998
	2	2 191
II	1	2 265
	2	2 386

Cadres

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE MINIMUM pour un horaire mensuel de 151, 67 heures	SALAIRE MINIMUM au 1er mars 2008 pour un forfait annuel en jours
I	1	2 590	-
	2	2 812	-
II	1	3 036	3 374
	2	3 372	3 731

III	1	3 652	3 985
	2	4 596	4 952
IV	1	-	6 730

Prime d'ancienneté : application de l'article 26 de la convention collective.

Primes d'ancienneté valables pour les ouvriers et employés (à compter du 1er septembre 2008).

Ouvriers et employés

(En euros.)

ANNÉES d'ancienneté	NIVEAU I		NIVEAU II		NIVEAU III		NIVEAU IV		NIVEAU V	
	Echelon 1	Echelon 2	Echelon 1	Echelon 2	Echelon 1	Echelon 2	Echelon 1	Echelon 2	Echelon 1	Echelon 2
3	39,48	39,87	40,26	41,88	43,26	45,18	48,12	51,06	53,82	56,76
4	52,64	53,16	53,68	55,84	57,68	60,24	64,16	68,08	71,76	75,68
5	65,80	66,45	67,10	69,80	72,10	75,30	80,20	85,10	89,70	94,60
6	78,96	79,74	80,52	83,76	86,52	90,36	96,24	102,12	107,64	113,52
7	92,12	93,03	93,94	97,72	100,94	105,42	112,28	119,14	125,58	132,44
8	105,28	106,32	107,36	111,68	115,36	120,48	128,32	136,16	143,52	151,36
9	118,44	119,61	120,78	125,64	129,78	135,54	144,36	153,18	161,46	170,28
10	131,60	132,90	134,20	139,60	144,20	150,60	160,40	170,20	179,40	189,20
11	144,76	146,19	147,62	153,56	158,62	165,66	176,44	187,22	197,34	208,12
12	157,92	159,48	161,04	167,52	173,04	180,72	192,48	204,24	215,28	227,04
13	171,08	172,77	174,46	181,48	187,46	195,78	208,52	221,26	233,22	245,96
14	184,24	186,06	187,88	195,44	201,88	210,84	224,56	238,28	251,16	264,88
15 et au-delà	197,40	199,35	201,30	209,40	216,30	225,90	240,60	255,30	269,10	283,80

Primes d'ancienneté valables pour les agents de maîtrise (accord du 13 février 2008)

Agents de maîtrise

(En euros.)

ANNÉES d'ancienneté	NIVEAU I		NIVEAU II	
	Echelon 1	Echelon 2	Echelon 1	Echelon 2
3	59,94	65,73	67,95	71,58
4	79,92	87,64	90,60	95,44
5	99,90	109,55	113,25	119,30
6	119,88	131,46	135,90	143,16
7	139,86	153,37	158,55	167,02
8	159,84	175,28	181,20	190,88
9	179,82	197,19	203,85	214,74
10	199,80	219,10	226,50	238,60
11	219,78	241,01	249,15	262,46
12	239,76	262,92	271,80	286,32
13	259,74	284,83	294,45	310,18
14	279,72	306,74	317,10	334,04
15 et au-delà	299,70	328,65	339,75	357,90

Conformément aux articles L. 3221-2 et R. 3221-1 et suivants du nouveau code du travail, et à l'article 29 de la convention collective nationale de l'horlogerie, les entreprises pratiqueront obligatoirement l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail à valeur égale et pour la même classification.

Avenant « Salaires » n° 43 du 29 mars 2010

Signataires	
Organisations patronales	FH.
Organisations de salariés	FS CFTD ; CSFV CFTC.

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de fixer les salaires minimaux applicables aux salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'horlogerie.

Minima professionnels

Article 1er

En vigueur étendu

A compter du 1er mai 2010, les salaires minima professionnels sont les suivants.

Ouvriers, employés

(En euros.)

Niveau	Échelon	Brut mensuel (base 35 heures)
I	1	1 350
	2	1 360
II	1	1 380
	2	1 420
III	1	1 455
	2	1 520
IV	1	1 620
	2	1 720
V	1	1 810
	2	1 910

Agents de maîtrise

(En euros.)

Niveau	Échelon	Brut mensuel (base 35 heures)
I	1	2 015
	2	2 210
II	1	2 285
	2	2 410

Cadres

(En euros.)

Niveau	Échelon	Brut annuel (base 35 heures)	Brut annuel (forfait annuel en jours)
I	1	31 320	-
	2	33 960	-
II	1	36 660	40 680
	2	40 680	45 360
III	1	44 400	48 000
	2	56 400	60 000
IV	1	-	81 600
	-	-	-

Prime d'ancienneté

Article 2

En vigueur étendu

Application de l'article 26 de la convention collective nationale de l'horlogerie.

Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes

Article 3

En vigueur étendu

Conformément au chapitre 5 de l'accord de branche du 22 juin 2009 sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les parties signataires rappellent que les différences de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne se justifient que si elles reposent sur des critères objectifs.

Les entreprises doivent donc s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale et à ancienneté et expériences égales.

Les signataires rappellent l'objectif posé par la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, de rechercher les moyens de supprimer les écarts de rémunération pouvant exister entre les hommes et les femmes avant le 31 décembre 2010.

A cette fin, les signataires demandent aux entreprises de mesurer les écarts non objectifs, d'en déterminer les origines et de mettre en place des actions adaptées en vue de les supprimer d'ici au 31 décembre 2010.

Entrée en vigueur

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties conviennent que le présent avenant constitue un accord normatif de branche ; par conséquent aucun accord d'entreprise ou d'établissement ou de quelque niveau que ce soit ne pourra déroger à ses dispositions, à moins que celles-ci ne soient plus favorables aux salariés.

Avenant n° 44 du 5 mai 2012 relatif aux salaires au 3 mai 2012

Signataires	
Organisations patronales	La FH,
Organisations de salariés	La CSFV CFTC ; La FEC FO,

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de fixer les salaires minimaux applicables aux salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'horlogerie.

Minima professionnels

Article 1er

En vigueur étendu

Ouvriers et employés

(En euros.)

Niveau	Echelon	Mensuel brut (base 35 heures)
I	1	1 410
	2	1 430
II	1	1 460
	2	1 500
III	1	1 540
	2	1 600
IV	1	1 685
	2	1 789
V	1	1 883
	2	1 987

Agents de maîtrise

(En euros.)

Niveau	Echelon	Mensuel brut (base 35 heures)
I	1	2 050
	2	2 245
II	1	2 320
	2	2 445

Cadres débutants

(En euros.)

Niveau	Echelon	Brut annuel (base 35 heures)
I	1	27 000

Cadres 35 heures

(En euros.)

Niveau	Echelon	Brut annuel (base 35 heures)
I	1	31 450
	2	34 090
II	1	36 730
	2	40 750
III	1	44 470
	2	56 470
IV	1	
	-	

Niveau	Echelon	Brut annuel
I	1	
	2	
II	1	40 680
	2	45 360
III	1	48 000
	2	60 000
IV	1	

Prime d'ancienneté

Article 2

En vigueur étendu

Application de l'article 26 de la convention collective nationale de l'horlogerie.

Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes

Article 3

En vigueur étendu

Conformément au chapitre V de l'accord de branche du 22 juin 2009 sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les parties signataires rappellent que les différences de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne se justifient que si elles reposent sur des critères objectifs.

Les entreprises doivent donc s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale et à ancienneté et expériences égales.

Les signataires rappellent l'objectif posé par la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, de rechercher les moyens de supprimer les écarts de rémunération pouvant exister entre les hommes et les femmes.

A cette fin, les signataires demandent aux entreprises de mesurer les écarts non objectifs. S'ils existent, d'en déterminer les origines et de mettre en place des actions adaptées en vue de les supprimer.

Entrée en vigueur

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties conviennent que le présent avenant constitue un accord normatif de branche ; par conséquent aucun accord d'entreprise ou d'établissement ou de quelque niveau que ce soit ne pourra déroger à ses dispositions, à moins que celles-ci ne soient plus favorables aux salariés.

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension. La fédération de l'horlogerie accomplira les formalités nécessaires tant pour le dépôt que pour l'extension.

Avenant n° 45 du 24 novembre 2017 relatif aux salaires (annexe II)

Signataires	
Organisations patronales	FH,
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; FS CFDT,

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de fixer les salaires minimaux applicables aux salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'horlogerie.

Minima professionnels

Article 1er

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) La grille des minima professionnels est étendue sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance. (Arrêté du 29 mai 2019 - art. 1)

Prime d'ancienneté

Article 2

En vigueur étendu

Application de l'article 26 de la convention collective nationale de l'horlogerie.

Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes

Article 3

En vigueur étendu

Conformément au chapitre V de l'accord de branche du 22 juin 2009 sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les parties signataires rappellent que les différences de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne se justifient que si elles reposent sur des critères

objectifs.

Les entreprises doivent donc s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale et à ancienneté et expériences égales.

Les signataires rappellent l'objectif posé par la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, de rechercher les moyens de supprimer les écarts de rémunération pouvant exister entre les hommes et les femmes.

À cette fin, les signataires demandent aux entreprises de mesurer les écarts non objectifs. S'ils existent, d'en déterminer les origines et de mettre en place des actions adaptées en vue de les supprimer.

Entrée en vigueur

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties conviennent que le présent avenant constitue un accord normatif de branche ; *par conséquent aucun accord d'entreprise ou d'établissement ou de quelque niveau que ce soit ne pourra déroger à ses dispositions, à moins que celles-ci ne soient plus favorables aux salariés.*

(1)

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le 1er jour du mois civil suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension. La fédération de l'horlogerie accomplira les formalités nécessaires tant pour le dépôt que pour l'extension.

(1) Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, les termes « par conséquent aucun accord d'entreprise (...) soient plus favorables aux salariés » de l'alinéa 3 de l'article 4 sont exclus de l'extension. En effet dès lors que les stipulations conventionnelles de branche visent une grille salariale (comportant une assiette qui intègre des compléments de salaire) et par ailleurs une prime d'ancienneté, et qu'elles disposent qu'on ne peut y déroger que dans un sens plus favorable, celles-ci ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

(Arrêté du 29 mai 2019 - art. 1)

Avenant n° 46 du 12 mars 2019 relatif aux salaires (annexe II)

Signataires	
Organisations patronales	FH,
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; FGMM CFTD,

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de fixer les salaires minimaux applicables aux salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'horlogerie.

Minima professionnels

Article 1er

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes

Article 2

En vigueur étendu

Conformément au chapitre V de l'accord de branche du 22 juin 2009 sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les parties signataires rappellent que les différences de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne se justifient que si elles reposent sur des critères objectifs.

Les entreprises doivent donc s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale et à ancienneté et expériences égales.

Les signataires rappellent l'objectif posé par la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, de rechercher les moyens de supprimer les écarts de rémunération pouvant exister entre les hommes et les femmes.

À cette fin, les signataires demandent aux entreprises de mesurer les écarts non objectifs. S'ils existent, d'en déterminer les origines et de mettre en place des actions adaptées en vue de les supprimer.

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant ne nécessite pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, auxquelles il s'applique également.

Opposabilité

Article 4

En vigueur étendu

Les parties conviennent que le présent avenant constitue un accord normatif de branche ; par conséquent aucun accord d'entreprise ou d'établissement ou de quelque niveau que ce soit ne pourra déroger à ses dispositions, à moins que celles-ci ne soient plus favorables aux salariés.

(1) Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, article exclu de l'extension. En effet dès lors que les stipulations conventionnelles de branche visent une grille salariale (comportant une assiette qui intègre des compléments de salaire) et qu'elles disposent qu'on ne peut y déroger que dans un sens plus favorable, celles-ci ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

(Arrêté du 4 novembre 2019 - art. 1)

Dépôt et entrée en vigueur

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le 1er mai 2019 pour les entreprises adhérentes à l'organisation patronale signataire, et au premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension pour les autres. Son extension sera demandée dans les meilleurs délais.

Avenant n° 47 du 23 octobre 2019 à l'annexe II de la convention collective relatif aux salaires minimaux pour l'année 2020

Signataires	
Organisations patronales	BJOC ; FH,
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; FGMM CFDT ; FNSM CFTC ; FCM FO ; FCMTM CFE-CGC,

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de fixer les salaires minimaux applicables aux seuls salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'horlogerie, dont les dispositions figurent en annexe de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, pierres et perles et activités qui s'y rattachent suite à l'arrêté de fusion des champs conventionnels du 16 novembre 2018.

Minima professionnels

Article 1er

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes

Article 2

En vigueur étendu

Conformément au chapitre V de l'accord de branche du 22 juin 2009 sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les parties signataires rappellent que les différences de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne se justifient que si elles reposent sur des critères objectifs.

Les entreprises doivent donc s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale et à ancienneté et expériences égales.

Les signataires rappellent l'objectif posé par la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, de rechercher les moyens de supprimer les écarts de rémunération pouvant exister entre les hommes et les femmes.

À cette fin, les signataires demandent aux entreprises de mesurer les écarts non objectifs. S'ils existent, d'en déterminer les origines et de mettre en place des actions adaptées en vue de les supprimer.

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant ne nécessite pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, auxquelles il s'applique également.

Opposabilité

Article 4

En vigueur étendu

Les parties conviennent qu'aucun accord d'entreprise ou d'établissement ou de quelque niveau que ce soit ne pourra déroger à ses dispositions, à moins que celles-ci ne soient plus favorables aux salariés.

(1) Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, article exclu de l'extension. En effet, dès lors que les stipulations conventionnelles de branche visent une grille salariale (comportant une assiette qui intègre des compléments de salaire) et qu'elles disposent qu'on ne peut y déroger que dans un sens plus favorable, celles-ci ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

(Arrêté du 1er avril 2020 - art. 1)

Dépôt et entrée en vigueur

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les dispositions du présent accord applicables au titre de l'année 2020 entreront en vigueur à la date d'extension et au plus tard le 1er mars 2020. Son extension sera demandée dans les meilleurs délais.

Accord national professionnel du 23 septembre 2011 relatif au FORCO, OPCA des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution

Signataires	
Organisations patronales	FH ; FMB ; FICIME ; SYNALAM ; UCV ; Saint-Eloi ; UDO ; FPS ; FCD ; FNOF ; SYNOPE ; SNVAD ; HBJO ; FEDEREC ; SNCC ; CFP ; SNADOM ; FEH ; CDNA.
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; FGTA FO ; CSFV CFTC ; FNIC CGT ; FNAA CFE-CGC ; FS CFDT ; CDS CGT ; FEC FO ; FGMM CFDT ; FCM FO ; FGT SNED CFTC.
Organisations adhérentes	UNSA spectacle et communication 21, rue Jules-Ferry 93177 Bagnolet Cedex , par lettre du 16 mars 2015 (BO n°2015-48)

Préambule

En vigueur non étendu

- Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et les textes pris pour son application ;
- Vu la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- Vu le décret n° 2014-986 du 29 août 2014 relatif aux conditions d'habilitation à collecter les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et à les reverser ;
- Vu le décret n° 2010-1116 du 22 septembre 2010 relatif aux organismes paritaires collecteurs agréés des fonds de la formation professionnelle continue ;
- Vu l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle ;
- Vu l'accord national interprofessionnel étendu du 5 octobre 2009 relatif au développement de la formation tout au long de la vie ;
- Vu l'accord national professionnel du 17 novembre 1993 portant création du fonds d'assurance formation des entreprises relevant du secteur du commerce FORCO ;
- Vu l'accord du 10 novembre 1994 instituant le FORCO organisme paritaire collecteur agréé,

les parties signataires du présent accord décident de mettre les dispositions relatives au champ, à la composition, aux missions et à l'organisation du FORCO en conformité avec les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Les statuts de l'OPCA se conforment aux dispositions du présent accord.

Article 1er

En vigueur non étendu

Constitué sous la forme d'une association régie par la loi du 1er juillet 1901, le FORCO est un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) interbranches.

Son champ d'intervention géographique est national.

Son champ d'intervention professionnel correspond aux secteurs du commerce et de la distribution. Sont visés les champs conventionnels :

- des branches professionnelles figurant en annexe du présent accord et signataires d'un accord portant adhésion au FORCO ;
- des branches professionnelles du commerce et de la distribution dont les organisations représentatives de salariés et d'employeurs auront signé un accord désignant le FORCO comme OPCA, dont l'adhésion aura été approuvée par le conseil d'administration du FORCO et sous réserve de l'agrément donné par les pouvoirs publics.

Article 2

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur, le FORCO a pour missions :

- de contribuer au développement de la formation professionnelle continue et des formations en alternance et à la sécurisation des parcours professionnels, au bénéfice des salariés et des entreprises du commerce et de la distribution ;
- de collecter et de gérer les contributions légales et conventionnelles de ces entreprises, ainsi que leurs contributions volontaires, au financement de la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- de collecter la taxe d'apprentissage due par les entreprises relevant des champs conventionnels visés à l'article 1er et toute somme se rattachant à cette taxe et, en lien avec les branches, d'en assurer la répartition et le reversement conformément aux dispositions légales et d'engager dans ce cadre toute action de promotion des formations professionnelles et technologiques initiales ainsi que des métiers du commerce et de la distribution ;
- d'informer, de sensibiliser et d'accompagner les entreprises, en particulier les très petites, petites et moyennes entreprises, sur le droit de la formation professionnelle continue et les dispositifs légaux et conventionnels de formation, ainsi que dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- de contribuer au financement de l'ingénierie de certification ;
- de prendre en charge les coûts des diagnostics des très petites, petites et moyennes entreprises selon les modalités définies par son conseil d'administration ;

- de participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi que les travaux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications ;
- d'assurer le rôle confié par la loi aux OPCA en matière de qualité de la formation ;
- de financer les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des branches professionnelles dans le cadre de l'observatoire prospectif du commerce ;
- d'apporter un concours aux commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-CPNEFP) dans la mise en œuvre et le suivi des politiques de formation professionnelle définies par les branches professionnelles ;
- d'assurer la gestion, l'instruction et le suivi des demandes, d'une part, formulées par les entreprises pour la prise en charge des dossiers de formation des salariés et, d'autre part, des demandeurs d'emploi ;
- d'assurer un service de proximité efficient au bénéfice de l'ensemble des entreprises adhérentes, et notamment des très petites, petites et moyennes entreprises, en s'appuyant sur son réseau de délégations régionales couvrant l'ensemble du territoire ;
- de contribuer à la mise en œuvre du compte personnel de formation, notamment en lien direct avec les bénéficiaires ;
- de conclure avec l'Etat des conventions dont l'objet est de définir la part des ressources qu'ils peuvent affecter au cofinancement d'actions en faveur de la formation professionnelle et du développement des compétences des salariés et des demandeurs d'emploi ;
- le cas échéant avec les branches concernées, de conclure des conventions-cadres de coopération et en assurer la mise en œuvre et le suivi ;
- de mobiliser, si nécessaire, des financements complémentaires incluant notamment les financements du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels et ceux du fonds social européen, de l'Etat, des conseils régionaux et de Pôle emploi pour la réalisation des missions ci-dessus ;
- plus généralement, de financer toutes les actions compatibles avec les objectifs de la formation professionnelle et la législation en vigueur.

En outre, les parties signataires s'assurent du respect de la transparence de la gouvernance paritaire du FORCO ainsi que de la publicité des comptes.

Article 3

En vigueur non étendu

Le FORCO est administré par un conseil d'administration paritaire comprenant deux collèges, composés :

- de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives, signataires du présent accord ou qui y adhèreraient ultérieurement. Lorsque les champs couverts par le FORCO relèvent de fédérations différentes affiliées à une même confédération, les représentants peuvent appartenir à des fédérations différentes dans la limite de deux membres pour une même affiliation confédérale ;
- d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles patronales membres du FORCO, désignés sous l'égide du conseil du commerce de France.

Les administrateurs sont désignés pour 2 ans ; leur mandat est bénévole et renouvelable.

Le conseil d'administration a notamment pour missions :

- d'arrêter les orientations stratégiques du FORCO, dans le respect des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur ;
- de définir des règles de fonctionnement applicables aux différentes sections financières, notamment les règles de prise en charge des actions de formation organisées dans le cadre du plan de formation au titre des fonds mutualisés, le cas échéant sur proposition des sections professionnelles mentionnées à l'article 5 du présent accord ;
- de constituer des sections professionnelles paritaires selon les modalités de l'article 5 du présent accord et de définir les moyens qu'il met à leur disposition pour exercer leurs missions ;
- de valider les propositions des sections professionnelles paritaires relatives aux priorités et règles de prise en charge des formations, en veillant à ce que ses décisions s'effectuent dans le respect des orientations des CPNE-CPNEFP, des dispositions conventionnelles des branches professionnelles concernées en matière de formation professionnelle et des disponibilités budgétaires de l'OPCA ;
- de procéder, avant le 31 octobre de chaque année, à la mutualisation des fonds disponibles dans chacune des sections professionnelles paritaires mentionnées à l'article 5 du présent accord et de décider de l'affectation des sommes ainsi mutualisées ;
- de décider, le cas échéant sur proposition des sections professionnelles paritaires mentionnées à l'article 5 du présent accord, de la répartition des fonds versés dans le cadre de la taxe d'apprentissage et non affectés par les entreprises ;
- d'arrêter le budget, d'approuver le bilan et le compte de résultat et de procéder ou de faire procéder à toutes les opérations comptables et financières nécessaires à la bonne gestion du FORCO et, le cas échéant, de prendre les décisions les plus adaptées en cas de risque de déséquilibre financier après consultation des branches professionnelles concernées ;
- de conclure ou d'autoriser toute convention visant à mobiliser des financements complémentaires et à nouer des partenariats opérationnels avec les institutions intervenant dans le champ du FORCO ;
- de conclure la convention d'objectifs et de moyens (COM) entre le FORCO et l'Etat.

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou autoriser tous actes conformes aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, au présent accord et aux accords conclus au sein des branches professionnelles adhérentes.

Il peut déléguer des pouvoirs au bureau.

Il nomme le délégué général du FORCO, fixe ses pouvoirs et ses attributions.

Article 4

En vigueur non étendu

Les contributions des entreprises au financement de la formation professionnelle initiale et continue sont gérées dans le cadre de sections financières dédiées, dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 5

En vigueur non étendu

Sur proposition des branches professionnelles, le conseil d'administration du FORCO constitue autant de sections professionnelles paritaires que le FORCO compte de branches distinctes ou qui se regroupent à cet effet, sous réserve du respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les sections professionnelles paritaires proposent au conseil d'administration des priorités de formation pour les entreprises des branches professionnelles concernées, au titre de la professionnalisation, au titre des fonds mutualisés du plan de formation et du compte personnel de formation et, le cas échéant, au titre de la taxe d'apprentissage, ainsi que des règles de prise en charge des formations des salariés des entreprises relevant du champ de la section professionnelle paritaire considérée, en cohérence avec les orientations et décisions des CPNE-CPNEFP et avec les dispositions conventionnelles des branches professionnelles concernées.

Article 6

En vigueur non étendu

Le départ d'une branche professionnelle adhérente du FORCO ne peut prendre effet qu'à l'expiration d'une année civile, avec préavis de 4 mois. Toutefois, ce départ ne peut être donné au plus tôt qu'au cours de la deuxième année civile suivant la date d'effet de son adhésion au FORCO.

Article 7

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Toute demande de révision du présent accord par l'une des parties signataires ou ayant adhéré à l'accord devra être portée à la connaissance des autres parties signataires, par lettre recommandée avec avis de réception précisant les dispositions sur lesquelles porte sa demande.

Aucune demande de révision d'une disposition du présent accord ne pourra, sauf cas exceptionnel ou urgence (modification du contexte législatif ou réglementaire), être introduite dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord.

Les négociations concernant une demande de révision auxquelles sont invitées les parties signataires du présent accord ou y ayant adhéré devront s'ouvrir dans les 3 mois suivant la date de réception de la demande de révision, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Conformément aux dispositions du code du travail, la dénonciation du présent accord par une ou plusieurs des organisations signataires emporte la démission de celles-ci des instances du FORCO.

Article 8

En vigueur non étendu

Le présent accord prend effet à la date de délivrance de l'agrément au FORCO, et au plus tard le 1er janvier 2012, conformément aux dispositions de la loi du 24 novembre 2009.

Il se substitue à l'accord national professionnel du 17 novembre 1993 portant création du fonds d'assurance formation des entreprises relevant du secteur du commerce FORCO ainsi qu'à l'accord du 10 novembre 1994 instituant le FORCO organisme paritaire collecteur agréé.

Les parties signataires engageront, sans délai, auprès de l'autorité administrative compétente, les démarches nécessaires à l'obtention de l'agrément précité.

Le présent accord sera déposé au secrétariat du conseil des prud'hommes de Paris.

Annexe I - Liste des champs conventionnels couverts par le présent accord

En vigueur non étendu

Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (idcc 2216, convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire).

Magasins de bricolage (idcc 1606, convention collective nationale du bricolage. - Vente au détail en libre-service).

Maisons à succursales de l'habillement (idcc 675, convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement).

Commerce des articles de sports et équipements de loisirs (idcc 1557, convention collective nationale du commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs).

Entreprises de la vente à distance (idcc 2198, convention collective nationale des entreprises de vente à distance).

Commerces de détail non alimentaires (idcc 1517, convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art [œuvres d'art], arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie).

Grands magasins et magasins multi-commerces (idcc 2156, convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires).

Optique-lunetterie de détail (idcc 1431, convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail).

Import-export (idcc 43, convention collective nationale des entreprises de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine).

Commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie (idcc 1487, convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie bijouterie).

Commerce succursaliste de la chaussure (idcc 468, convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure).

Négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques (idcc 1982, convention collective nationale du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques).

Professions de la photographie (idcc 2162, convention collective nationale des professions de la photographie).

Horlogerie-commerce de gros (idcc 1044, convention collective nationale de l'horlogerie).

Annexe II - Statuts du FORCO, organisme paritaire collecteur agréé des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution

Article 1er

En vigueur non étendu

Conformément à l'article 1er de l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation tout au long de la vie (ci-après accord du 23 septembre 2011), accord se substituant aux accords du 17 novembre 1993 et du 10 novembre 1994 relatifs à sa création, le FORCO, organisme paritaire collecteur agréé des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution, est une association régie par la loi du 1er juillet 1901.

Article 2

En vigueur non étendu

Le FORCO, conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur, a pour objet d'assurer les missions définies à l'article 2 de l'accord du 23 septembre 2011.

Article 3

En vigueur non étendu

Sa durée est celle de l'accord du 23 septembre 2011.

Article 4

En vigueur non étendu

Le siège social de l'association est situé au 251, boulevard Pereire, 75852 Paris Cedex 17.

Il peut être modifié, à tout moment, par décision du conseil d'administration du FORCO, délibérant selon les modalités définies à l'article 7 ci-dessous.

Article 5

En vigueur non étendu

Le FORCO est composé :

- des organisations syndicales représentatives de salariés, signataires de l'accord du 23 septembre 2011 ou qui y adhéreraient ultérieurement ;
- des organisations professionnelles représentatives des employeurs signataires de l'accord du 23 septembre 2011 et celles ayant désigné le FORCO comme OPCA.

Article 6

Le FORCO est administré par un conseil d'administration dont la composition et les missions sont fixées à l'article 3 de l'accord du 23 septembre 2011. Il peut être procédé à tout moment au remplacement d'un administrateur par l'organisation qui l'a désigné, pour la durée du mandat restant à accomplir. Le conseil d'administration approuve les comptes de l'exercice clos au vu des rapports du commissaire aux comptes qu'il désigne à cet effet. Il peut déléguer une partie de ses pouvoirs au bureau. Les membres du conseil d'administration ne contractent, à raison de leur gestion, aucune obligation personnelle ni solidaire relativement aux engagements du FORCO. Ils ne sont responsables que de l'exécution de leur mandat à l'égard de leurs mandants.

Article 7

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration se réunit, sur convocation de son président, au moins une fois par trimestre et autant de fois qu'il l'estime nécessaire. La convocation est de droit chaque fois qu'elle est demandée par au moins les 2/3 des membres d'un collège, saisissant le président à cet effet en précisant la ou les questions qu'ils désirent soumettre au conseil d'administration.

L'ordre du jour est arrêté par le président et le vice-président, selon des modalités qui pourront être précisées par le règlement intérieur prévu à l'article 11 ci-après. L'ordre du jour comporte obligatoirement les questions ayant fait l'objet d'une demande de réunion présentée par les 2/3 au moins des administrateurs membres d'un collège.

Tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil en donnant procuration sur papier libre à un autre administrateur appartenant au même collège. Toutefois aucun administrateur ne pourra disposer, en cas de vote, de plus de deux voix, la sienne comprise.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chacun des collèges le composant statutairement sont présents ou valablement représentés. Lorsque ce quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est convoqué à nouveau dans un délai de 8 jours et peut délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre des membres présents ou représentés.

Le vote a lieu par collège. Les décisions, ne sont adoptées que si, respectivement dans chacun des deux collèges, elles ont recueilli la majorité des voix des membres présents ou représentés. S'il y a un désaccord entre ces deux collèges, le président reporte la proposition à l'ordre du jour de la plus prochaine réunion du conseil d'administration, au cours de laquelle la décision sera alors prise par vote individuel des administrateurs.

A la demande du conseil d'administration, le délégué général du FORCO participe aux réunions à titre consultatif.

Article 8

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration désigne pour 2 ans parmi ses membres un bureau composé d'un membre par organisation syndicale signataire de l'accord du 23 septembre 2011, ou y ayant adhéré ultérieurement, et d'un nombre égal de membres représentant les organisations professionnelles d'employeurs signataires dudit accord ou y ayant adhéré ultérieurement.

Le bureau compte parmi ses membres un président, un vice-président, un trésorier et un trésorier-adjoint. Le président doit être choisi alternativement dans l'un et l'autre collège, et le trésorier dans le collège auquel n'appartient pas le président.

Tout administrateur membre du bureau peut se faire représenter aux réunions du bureau, en donnant procuration, sur papier libre, à un autre membre du conseil d'administration appartenant au même collège.

Les membres du bureau sont rééligibles. En cas de vacance, il est pourvu à la désignation d'un nouveau membre du bureau à la plus prochaine réunion du conseil d'administration et le mandat du membre du bureau ainsi désigné prend fin au terme de la période pour laquelle le bureau a été élu.

Le bureau assure la gestion courante du FORCO dans le cadre des décisions prises par le conseil d'administration.

Le président assure la régularité du fonctionnement du FORCO, conformément aux statuts et pouvoirs qui lui ont été délégués. Il préside les réunions du bureau et du conseil d'administration. Il représente le FORCO en justice et dans les actes de la vie civile, signe tous les actes et délibérations. Il fait ouvrir, conjointement avec le vice-président, au nom du FORCO, tout compte en banque. Il peut déléguer ses pouvoirs à un ou plusieurs mandataires désignés par le conseil d'administration et choisis en son sein.

Le délégué général du FORCO assiste aux réunions du bureau dans les mêmes conditions qu'à celles du conseil d'administration.

Article 9

En vigueur non étendu

Sur proposition des branches professionnelles, le conseil d'administration du FORCO constitue autant de sections professionnelles que le FORCO compte de branches distinctes ou qui se regroupent à cet effet, sous réserve du respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les sections professionnelles paritaires proposent au conseil d'administration des priorités de formation pour les entreprises des branches professionnelles concernées, au titre de la professionnalisation, au titre des fonds mutualisés du plan de formation et du compte personnel de formation et, le cas échéant, au titre de la taxe d'apprentissage, ainsi que des règles de prise en charge des formations des salariés des entreprises relevant du champ de la section professionnelle paritaire considérée, en cohérence avec les orientations et décisions des CPNE-CPNEFP et avec les dispositions conventionnelles des branches professionnelles concernées.

La section professionnelle paritaire informe chaque année la CPNE-CPNEFP des fonds non engagés et mutualisés au sein de l'OPCA au plus tard le 31 octobre.

Les sections professionnelles paritaires comptent un nombre égal de représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs.

Les sections professionnelles paritaires travaillent en concertation avec les CPNE-CPNEFP des branches concernées à l'information des entreprises sur la politique de formation, aux critères de prise en charge et au suivi régulier, quantitatif et qualitatif des collectes et engagements de formation.

Les sections professionnelles paritaires exercent leurs prérogatives dans le cadre des règles fixées par le conseil d'administration du FORCO et se doivent de lui apporter tout élément d'information nécessaire, ainsi qu'à toute autre personne mandatée par le conseil d'administration du FORCO.

Article 10

En vigueur non étendu

Les ressources du FORCO sont constituées des sommes :

- collectées au titre des obligations légales et conventionnelles des entreprises ainsi que des versements volontaires ;
- reçues du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), notamment au titre de la péréquation et des appels à projets ;
- mobilisées auprès des autres financeurs de la formation professionnelle ;
- perçues, le cas échéant, auprès des entreprises, en raison du régime fiscal des OPCA et, plus largement, des activités d'éducation ou de formation ;
- et de toutes autres ressources autorisées par la loi.

Les dépenses du FORCO sont celles qu'il engage pour la réalisation de ses missions conformément à l'article 2 de l'accord du 23 septembre 2011, ainsi que celles liées aux obligations légales et réglementaires.

Sans préjudice des dispositions de l'article R. 6332-44 du code du travail, le FORCO assume les frais de fonctionnement nécessaires ainsi que les frais de déplacement et de séjour des membres du conseil d'administration, du bureau et de toutes instances ou groupes de travail susceptibles d'être mis en place sur décision du conseil d'administration, sous réserve d'une décision préalable du conseil d'administration.

Le FORCO assume les frais de fonctionnement nécessaires ainsi que les frais de déplacement et de séjour des membres du conseil d'administration, du bureau et de toutes instances ou groupes de travail susceptibles d'être mis en place sur décision du conseil d'administration dont les sections professionnelles paritaires, sous réserve d'une décision préalable du conseil d'administration, selon les modalités définies par celui-ci.

Article 11

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration fixe au moyen d'un règlement intérieur les modalités non prévues par les présents statuts.
Le règlement intérieur ne peut en aucun cas être contraire ni aux dispositions de l'accord du 23 septembre 2011 ni à celles des présents statuts.

Article 12

En vigueur non étendu

Les présents statuts peuvent être modifiés par le conseil d'administration du FORCO, réuni à cet effet en séance extraordinaire.
La demande de modification peut être adressée par toute organisation membre du FORCO par lettre recommandée avec avis de réception.
La réunion du conseil d'administration, qui doit avoir lieu dans les 2 mois suivant le dépôt de la demande, est convoquée, 1 mois à l'avance, par le bureau du FORCO. La convocation doit comporter le texte des nouvelles propositions.
Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si les 2/3 au moins des membres le composant statutairement sont présents ou représentés. Au cas où ce quorum ne serait pas atteint, le conseil d'administration serait convoqué à nouveau dans un délai de 15 jours et pourrait valablement délibérer quel que soit le nombre des membres présents ou représentés. Les modifications des statuts ne sont adoptées que si elles ont recueilli les 3/4 au moins des voix des membres présents ou représentés.

Article 13

En vigueur non étendu

La dissolution du FORCO ne peut intervenir que sur décision des organisations signataires de l'accord du 23 septembre 2011.
En cas de dissolution du FORCO, un ou plusieurs liquidateurs sont nommés par le conseil d'administration. Les biens sont dévolus conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.
L'utilisation des sommes dont dispose le FORCO sera celle prévue par les dispositions légales et réglementaires en vigueur en cas de cessation d'activité d'un OPCA.

Adhésion par lettre du 16 mars 2015 de l'UNSA spectacle et communication à l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie

En vigueur

Bagnolet, le 16 mars 2015.

UNSA spectacle et communication

21, rue Jules-Ferry

93177 Bagnolet Cedex

Monsieur le directeur,

La fédération UNSA spectacle et communication a l'honneur de porter à votre connaissance qu'elle adhère ce jour à l'accord national professionnel du 23 septembre 2011 portant constitution de l'OPCA FORCO.

En effet, l'UNSA a été reconnue représentative par arrêté du 23 juillet 2013 dans la branche des métiers de la photographie et c'est notre fédération qui en assure depuis la représentation dans le cadre des différentes instances de négociation.

Cette adhésion au FORCO est nécessaire pour pouvoir siéger à la section professionnelle paritaire de la photographie.

Nous vous joignons copie des notifications que nous adressons parallèlement à la présidente et au vice-président du conseil d'administration du FORCO, respectivement présidents des collèges « employeurs » et « salariés ».

Vous remerciant de votre attention, nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur, l'expression de notre parfaite considération.

Le secrétaire général.

Avenant n° 1 du 21 juillet 2015 à l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie

Signataires	
Organisations patronales	La FH ; La FMB ; La FICIME ; L'UCV ; La FCD ; Le SynOpe ; La CFP ; La FEH ; La FEC ; Les CDNA ; L'UPECAD,
Organisations de salariés	La CFDT ; La FNECS CFE-CGC ; La FGTA FO ; La CSFV CFTC ; La FNIC CGT ; La FNAA CFE-CGC ; La CDS CGT ; La FEC FO,

Objet

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent avenant vise :

- à mettre en conformité l'accord du 23 septembre 2011 relatif à l'OPCA FORCO et les statuts de l'OPCA FORCO avec les dispositions de la loi n° 2014-288

du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et les textes pris pour son application ;

- à adapter les textes susvisés afin de permettre à l'OPCA FORCO d'obtenir l'habilitation à collecter la taxe d'apprentissage auprès des entreprises relevant du champ d'application dudit accord.

Modifications de l'accord du 23 septembre 2011

Article 2

En vigueur non étendu

1. Le titre de l'accord du 23 septembre devient : « Accord national professionnel du 23 septembre 2011 relatif au FORCO, OPCA des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution ».

2. Le préambule est ainsi modifié :

Avant le 1er alinéa, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :

« Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et les textes pris pour son application, ».

Après le 1er alinéa, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :

« Vu le décret n° 2014-986 du 29 août 2014 relatif aux conditions d'habilitation à collecter les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et à les reverser, ».

Après le 2e alinéa, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :

« Vu l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle, ».

3. L'article 2, relatif aux missions de l'OPCA, est ainsi modifié :

Après le 2e tiret, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :

« - de collecter la taxe d'apprentissage due par les entreprises relevant des champs conventionnels visés à l'article 1er et toute somme se rattachant à cette taxe et, en lien avec les branches, d'en assurer la répartition et le reversement conformément aux dispositions légales et d'engager dans ce cadre toute action de promotion des formations professionnelles et technologiques initiales ainsi que des métiers du commerce et de la distribution ; »

Après le 6e tiret, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :

« - d'assurer le rôle confié par la loi aux OPCA en matière de qualité de la formation ; ».

Au 8e alinéa, le mot « CPNE » est remplacé par les mots « CPNE-CPNEFP ».

Après le 10e tiret, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :

« - de contribuer à la mise en œuvre du compte personnel de formation, notamment en lien direct avec les bénéficiaires ; ».

Après le 11e tiret, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :

« - le cas échéant, avec les branches concernées, de conclure des conventions-cadres de coopération et en assurer la mise en œuvre et le suivi ; ».

L'avant-dernier tiret est supprimé.

Au dernier alinéa, après le mot « gouvernance », il est ajouté le mot « paritaire ».

4. L'article 3 relatif au conseil d'administration est modifié comme suit :

Au 1er tiret relatif à la composition du conseil d'administration, les mots « organisations syndicales représentatives des salariés » sont remplacés par les mots « organisations syndicales de salariés représentatives, ».

Au 2e tiret relatif aux missions du conseil d'administration, les mots « des entreprises de moins de 10 salariés et du plan de formation des entreprises de 10 à moins de 50 salariés » sont remplacés par les mots « au titre des fonds mutualisés ».

Aux 3e, 4e et 5e tirets relatifs aux missions du conseil d'administration, après les mots « sections professionnelles », il est ajouté le mot « paritaires ».

Au 4e tiret relatif aux missions du conseil d'administration, le mot « CPNE » est remplacé par les mots « CPNE-CPNEFP ».

Après le 5e tiret, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :

« - de décider, le cas échéant sur proposition des sections professionnelles paritaires mentionnées à l'article 5 du présent accord, de la répartition des fonds versés dans le cadre de la taxe d'apprentissage et non affectés par les entreprises ; ».

5. L'article 4 relatif aux sections financières est rédigé comme suit :

« Les contributions des entreprises au financement de la formation professionnelle initiale et continue sont gérées dans le cadre de sections financières dédiées, dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur. »

6. Au 2e alinéa de l'article 5 relatif aux sections professionnelles, après les mots « au titre de la professionnalisation », les mots « et au titre du plan de formation des employeurs de plus de 50 salariés, et » sont remplacés par les mots « au titre des fonds mutualisés du plan de formation et du compte personnel de formation et, le cas échéant, au titre de la taxe d'apprentissage, ainsi que ».

7. Dans la liste des champs conventionnels couverts par l'accord, le 7e tiret est supprimé.

Modifications des statuts du FORCO

Article 3

En vigueur non étendu

1. L'article 10 relatif au fonctionnement des sections professionnelles est modifié comme suit :

Dans le titre, les mots « sections paritaires professionnelles » sont remplacés par les mots « sections professionnelles paritaires ».

A chaque occurrence, après les mots « sections professionnelles », il est ajouté le mot « paritaires » et après les mots « section professionnelle » il est ajouté le mot « paritaire ».

Au 2e alinéa, après les mots « au titre de la professionnalisation », les mots « et au titre du plan de formation des employeurs de plus de 50 salariés, et » sont remplacés par les mots « au titre des fonds mutualisés du plan de formation et du compte personnel de formation et, le cas échéant, au titre de la taxe d'apprentissage, ainsi que ».

Le 3e alinéa est remplacé par un alinéa rédigé comme suit :

« La section professionnelle paritaire informe chaque année la CPNE-CPNEFP des fonds non engagés et mutualisés au sein de l'OPCA au plus tard le 31 octobre. »

Au 5e tiret, le mot « CPNE » est remplacé par les mots « CPNE-CPNEFP ».

2. A la fin de l'article 11 relatif aux dépenses et ressources il est ajouté un alinéa rédigé comme suit :

« Le FORCO assume les frais de fonctionnement nécessaires ainsi que les frais de déplacement et de séjour des membres du conseil d'administration, du bureau et de toutes instances ou groupes de travail susceptibles d'être mis en place sur décision du conseil d'administration dont les sections professionnelles paritaires, sous réserve d'une décision préalable du conseil d'administration, selon les modalités définies par celui-ci. »

Publicité

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties auprès de l'autorité administrative compétente.

Extension

Article 5

En vigueur non étendu

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, le conseil du commerce de France étant chargé des formalités à accomplir à cette fin.

Annexe

En vigueur non étendu

Annexe I

(Version consolidée de l'accord du 23 septembre 2011 relatif au FORCO)

Accord national professionnel du 23 septembre 2011 relatif au FORCO, OPCA des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution

Préambule

Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et les textes pris pour son application ;

Vu la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ;

Vu le décret n° 2014-986 du 29 août 2014 relatif aux conditions d'habilitation à collecter les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et à les reverser ;

Vu le décret n° 2010-1116 du 22 septembre 2010 relatif aux organismes paritaires collecteurs agréés des fonds de la formation professionnelle continue ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle ;

Vu l'accord national interprofessionnel étendu du 5 octobre 2009 relatif au développement de la formation tout au long de la vie ;

Vu l'accord national professionnel du 17 novembre 1993 portant création du fonds d'assurance formation des entreprises relevant du secteur du commerce FORCO ;

Vu l'accord du 10 novembre 1994 instituant le FORCO organisme paritaire collecteur agréé,

les parties signataires du présent accord décident de mettre les dispositions relatives au champ, à la composition, aux missions et à l'organisation du FORCO en conformité avec les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Les statuts de l'OPCA se conforment aux dispositions du présent accord.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Constitué sous la forme d'une association régie par la loi du 1er juillet 1901, le FORCO est un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) interbranches.

Son champ d'intervention géographique est national.

Son champ d'intervention professionnel correspond aux secteurs du commerce et de la distribution. Sont visés les champs conventionnels :

- des branches professionnelles figurant en annexe du présent accord et signataires d'un accord portant adhésion au FORCO ;
- des branches professionnelles du commerce et de la distribution, dont les organisations représentatives de salariés et d'employeurs auront signé un accord désignant le FORCO comme OPCA, dont l'adhésion aura été approuvée par le conseil d'administration du FORCO et sous réserve de l'agrément donné par les pouvoirs publics.

Missions

Article 2

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur, le FORCO a pour missions :

- de contribuer au développement de la formation professionnelle continue et des formations en alternance et à la sécurisation des parcours professionnels, au bénéfice des salariés et des entreprises du commerce et de la distribution ;
- de collecter et de gérer les contributions légales et conventionnelles de ces entreprises, ainsi que leurs contributions volontaires, au financement de la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- de collecter la taxe d'apprentissage due par les entreprises relevant des champs conventionnels visés à l'article 1er et toute somme se rattachant à cette taxe et en lien avec les branches, d'en assurer la répartition et le reversement conformément aux dispositions légales et d'engager dans ce cadre toute action de promotion des formations professionnelles et technologiques initiales ainsi que des métiers du commerce et de la distribution ;
- d'informer, de sensibiliser et d'accompagner les entreprises, en particulier les très petites, petites et moyennes entreprises, sur le droit de la formation professionnelle continue et les dispositifs légaux et conventionnels de formation, ainsi que dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- de contribuer au financement de l'ingénierie de certification ;
- de prendre en charge les coûts des diagnostics des très petites, petites et moyennes entreprises selon les modalités définies par son conseil d'administration ;
- de participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi que les travaux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications ;
- d'assurer le rôle confié par la loi aux OPCA en matière de qualité de la formation ;
- de financer les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des branches professionnelles dans le cadre de l'observatoire prospectif du commerce ;
- d'apporter un concours aux commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-CPNEFP) dans la mise en œuvre et le suivi des politiques de formation professionnelle définies par les branches professionnelles ;
- d'assurer la gestion, l'instruction et le suivi des demandes, d'une part, formulées par les entreprises pour la prise en charge des dossiers de formation des salariés et, d'autre part, des demandeurs d'emploi ;
- d'assurer un service de proximité efficient au bénéfice de l'ensemble des entreprises adhérentes, et notamment des très petites, petites et moyennes entreprises, en s'appuyant sur son réseau de délégations régionales couvrant l'ensemble du territoire ;
- de contribuer à la mise en œuvre du compte personnel de formation, notamment en lien direct avec les bénéficiaires ;
- de conclure avec l'Etat des conventions dont l'objet est de définir la part des ressources qu'ils peuvent affecter au cofinancement d'actions en faveur de la formation professionnelle et du développement des compétences des salariés et des demandeurs d'emploi ;
- le cas échéant avec les branches concernées, de conclure des conventions-cadres de coopération et d'en assurer la mise en œuvre et le suivi ;
- de mobiliser, si nécessaire, des financements complémentaires incluant notamment les financements du fonds paritaire de sécurisation des parcours

professionnels et ceux du fonds social européen, de l'Etat, des conseils régionaux et de Pôle emploi pour la réalisation des missions ci-dessus ;

- plus généralement, de financer toutes les actions compatibles avec les objectifs de la formation professionnelle et la législation en vigueur.

En outre, les parties signataires s'assurent du respect de la transparence de la gouvernance paritaire du FORCO ainsi que de la publicité des comptes.

Conseil d'administration du FORCO

Article 3

En vigueur non étendu

Le FORCO est administré par un conseil d'administration paritaire comprenant deux collèges, composés :

- de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives, signataires du présent accord ou qui y adhéreraient ultérieurement. Lorsque les champs couverts par le FORCO relèvent de fédérations différentes affiliées à une même confédération, les représentants peuvent appartenir à des fédérations différentes dans la limite de deux membres pour une même affiliation confédérale.

- d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles patronales membres du FORCO, désignés sous l'égide du conseil du commerce de France.

Les administrateurs sont désignés pour 2 ans ; leur mandat est bénévole et renouvelable.

Le conseil d'administration a notamment pour missions :

- d'arrêter les orientations stratégiques du FORCO, dans le respect des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur ;

- de définir des règles de fonctionnement applicables aux différentes sections financières, notamment les règles de prise en charge des actions de formation organisées dans le cadre du plan de formation au titre des fonds mutualisés, le cas échéant sur proposition des sections professionnelles mentionnées à l'article 5 du présent accord ;

- de constituer des sections professionnelles paritaires selon les modalités de l'article 5 du présent accord et de définir les moyens qu'il met à leur disposition pour exercer leurs missions ;

- de valider les propositions des sections professionnelles paritaires relatives aux priorités et règles de prise en charge des formations, en veillant à ce que ses décisions s'effectuent dans le respect des orientations des CPNE-CPNEFP, des dispositions conventionnelles des branches professionnelles concernées en matière de formation professionnelle et des disponibilités budgétaires de l'OPCA ;

- de procéder, avant le 31 octobre de chaque année, à la mutualisation des fonds disponibles dans chacune des sections professionnelles paritaires mentionnées à l'article 5 du présent accord et de décider de l'affectation des sommes ainsi mutualisées ;

- de décider, le cas échéant sur proposition des sections professionnelles paritaires mentionnées à l'article 5 du présent accord, de la répartition des fonds versés dans le cadre de la taxe d'apprentissage et non affectés par les entreprises ;

- d'arrêter le budget, d'approuver le bilan et le compte de résultat et de procéder ou de faire procéder à toutes les opérations comptables et financières nécessaires à la bonne gestion du FORCO, et le cas échéant, de prendre les décisions les plus adaptées en cas de risque de déséquilibre financier après consultation des branches professionnelles concernées ;

- de conclure ou d'autoriser toute convention visant à mobiliser des financements complémentaires et à nouer des partenariats opérationnels avec les institutions intervenant dans le champ du FORCO ;

- de conclure la convention d'objectifs et de moyens (COM) entre le FORCO et l'Etat.

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou autoriser tous actes conformes aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, au présent accord et aux accords conclus au sein des branches professionnelles adhérentes.

Il peut déléguer des pouvoirs au bureau.

Il nomme le délégué général du FORCO, fixe ses pouvoirs et ses attributions.

Sections financières

Article 4

En vigueur non étendu

Les contributions des entreprises au financement de la formation professionnelle initiale et continue sont gérées dans le cadre de sections financières dédiées dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Sections professionnelles paritaires

Article 5

En vigueur non étendu

Sur proposition des branches professionnelles, le conseil d'administration du FORCO constitue autant de sections professionnelles paritaires que le FORCO compte de branches distinctes ou qui se regroupent à cet effet, sous réserve du respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les sections professionnelles paritaires proposent au conseil d'administration des priorités de formation pour les entreprises des branches professionnelles concernées, au titre de la professionnalisation, au titre des fonds mutualisés du plan de formation et du compte personnel de formation et, le cas échéant, au titre de la taxe d'apprentissage, ainsi que des règles de prise en charge des formations des salariés des entreprises relevant du champ de la section professionnelle paritaire considérée, en cohérence avec les orientations et décisions des CPNE-CPNEFP et avec les dispositions conventionnelles des branches professionnelles concernées.

Départ d'une branche professionnelle

Article 6

En vigueur non étendu

Le départ d'une branche professionnelle adhérente du FORCO ne peut prendre effet qu'à l'expiration d'une année civile, avec préavis de 4 mois. Toutefois, ce départ ne peut être donné au plus tôt qu'au cours de la deuxième année civile suivant la date d'effet de son adhésion au FORCO.

Durée, révision et dénonciation

Article 7

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Toute demande de révision du présent accord par l'une des parties signataires ou ayant adhéré à l'accord devra être portée à la connaissance des autres parties signataires, par lettre recommandée avec avis de réception précisant les dispositions sur lesquelles porte sa demande.

Aucune demande de révision d'une disposition du présent accord ne pourra, sauf cas exceptionnel ou urgence (modification du contexte législatif ou réglementaire), être introduite dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord.

Les négociations concernant une demande de révision auxquelles sont invitées les parties signataires du présent accord ou y ayant adhéré devront s'ouvrir dans les 3 mois suivant la date de réception de la demande de révision, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Conformément aux dispositions du code du travail, la dénonciation du présent accord par une ou plusieurs des organisations signataires emporte la démission de celles-ci des instances du FORCO.

Date d'effet et demande d'agrément

Article 8

Le présent accord prend effet à la date de délivrance de l'agrément au FORCO, et au plus tard le 1er janvier 2012, conformément aux dispositions de la loi du 24 novembre 2009.

Il se substitue à l'accord national professionnel du 17 novembre 1993 portant création du fonds d'assurance formation des entreprises relevant du secteur du commerce FORCO ainsi qu'à l'accord du 10 novembre 1994 instituant le FORCO organisme paritaire collecteur agréé.

Les parties signataires engageront, sans délai, auprès de l'autorité administrative compétente, les démarches nécessaires à l'obtention de l'agrément précité.

Le présent accord sera déposé au secrétariat du conseil des prud'hommes de Paris.

En vigueur non étendu

Fait à Paris, le 23 septembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FH ;

FMB ;

FICIME ;

SYNALAM ;

UCV ;

Saint-Eloi ;

UDO ;

FPS ;

FCD ;

FNOF ;

SYNOPE ;

SNVAD ;

HBJO ;

FEDEREC ;

SNCC ;

CFP ;

SNADOM ;

FEH ;

CDNA.

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNIC CGT ;

FNAA CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CDS CGT ;

FEC FO ;

FGMM CFDT ;

FCM FO ;

FGT SNED CFTC.

En vigueur non étendu

Annexe

Liste des champs conventionnels couverts par le présent accord

Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (idcc 2216, convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire).

Magasins de bricolage (idcc 1606, convention collective nationale du bricolage. - Vente au détail en libre-service).

Maisons à succursales de l'habillement (idcc 675, convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement).

Commerce des articles de sports et équipements de loisirs (idcc 1557, convention collective nationale du commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs).

Entreprises de la vente à distance (idcc 2198, convention collective nationale des entreprises de vente à distance).

Commerces de détail non alimentaires (idcc 1517, convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art [oeuvres d'art], arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, puérinatalité et maroquinerie).

Grands magasins et magasins multi-commerces (idcc 2156, convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires).

Optique-lunetterie de détail (idcc 1431, convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail).

Import-export (idcc 43, convention collective nationale des entreprises de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine).

Commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie (idcc 1487, convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie bijouterie).

Commerce succursaliste de la chaussure (idcc 468, convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure).

Négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques (idcc 1982, convention collective nationale du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques).

Professions de la photographie (idcc 2162, convention collective nationale des professions de la photographie).

Horlogerie-commerce de gros (idcc 1044, convention collective nationale de l'horlogerie).

En vigueur non étendu

Annexe II

(Version consolidée des statuts du FORCO)

Statuts du FORCO, organisme paritaire collecteur agréé des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution

Dénomination et forme juridique

Article 1er

En vigueur non étendu

Conformément à l'article 1er de l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation tout au long de la vie (ci-après accord du 23 septembre 2011), accord se substituant aux accords du 17 novembre 1993 et du 10 novembre 1994 relatifs à sa création, le FORCO, organisme paritaire collecteur agréé des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution, est une association régie par la loi du 1er juillet 1901.

Objet

Article 2

En vigueur non étendu

Le FORCO, conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur, a pour objet d'assurer les missions définies à l'article 2 de l'accord du 23 septembre 2011.

Durée

Article 3

En vigueur non étendu

Sa durée est celle de l'accord du 23 septembre 2011.

Siège social

Article 4

En vigueur non étendu

Le siège social de l'association est situé au 251, boulevard Pereire, 75852 Paris Cedex 17.

Il peut être modifié, à tout moment, par décision du conseil d'administration du FORCO, délibérant selon les modalités définies à l'article 7 ci-dessous.

Composition

Article 5

En vigueur non étendu

Le FORCO est composé :

- des organisations syndicales représentatives de salariés, signataires de l'accord du 23 septembre 2011 ou qui y adhéreraient ultérieurement ;

- des organisations professionnelles représentatives des employeurs signataires de l'accord du 23 septembre 2011 et de celles ayant désigné le FORCO comme OPCA.

Conseil d'administration

Article 6

En vigueur non étendu

Le FORCO est administré par un conseil d'administration dont la composition et les missions sont fixées à l'article 3 de l'accord du 23 septembre 2011.

Il peut être procédé à tout moment au remplacement d'un administrateur par l'organisation qui l'a désigné, pour la durée du mandat restant à accomplir.

Le conseil d'administration approuve les comptes de l'exercice clos au vu des rapports du commissaire aux comptes qu'il désigne à cet effet.

Il peut déléguer une partie de ses pouvoirs au bureau.

Les membres du conseil d'administration ne contractent, à raison de leur gestion, aucune obligation personnelle ni solidaire relativement aux engagements du FORCO. Ils ne sont responsables que de l'exécution de leur mandat à l'égard de leurs mandants.

Fonctionnement du conseil d'administration

Article 7

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration se réunit, sur convocation de son président, au moins une fois par trimestre et autant de fois qu'il l'estime nécessaire. La convocation est de droit chaque fois qu'elle est demandée par au moins les deux tiers des membres d'un collège, saisissant le président à cet effet en précisant la ou les questions qu'ils désirent soumettre au conseil d'administration.

L'ordre du jour est arrêté par le président et le vice-président, selon des modalités qui pourront être précisées par le règlement intérieur prévu à l'article 11 ci-après. L'ordre du jour comporte obligatoirement les questions ayant fait l'objet d'une demande de réunion présentée par les 2/3 au moins des administrateurs membres d'un collège.

Tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil en donnant procuration sur papier libre à un autre administrateur appartenant au même collège. Toutefois aucun administrateur ne pourra disposer, en cas de vote, de plus de deux voix, la sienne comprise.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chacun des collèges le composant statutairement sont présents ou valablement représentés. Lorsque ce quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est convoqué à nouveau dans un délai de 8 jours et peut délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre des membres présents ou représentés.

Le vote a lieu par collège. Les décisions, ne sont adoptées que si, respectivement dans chacun des deux collèges, elles ont recueilli la majorité des voix des membres présents ou représentés. S'il y a un désaccord entre ces deux collèges, le président reporte la proposition à l'ordre du jour de la plus prochaine réunion du conseil d'administration, au cours de laquelle la décision sera alors prise par vote individuel des administrateurs.

A la demande du conseil d'administration, le délégué général du FORCO participe aux réunions à titre consultatif.

Bureau

Article 8

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration désigne pour 2 ans parmi ses membres un bureau composé d'un membre par organisation syndicale signataire de l'accord du 23 septembre 2011, ou y ayant adhéré ultérieurement, et d'un nombre égal de membres représentant les organisations professionnelles d'employeurs signataires dudit accord ou y ayant adhéré ultérieurement.

Le bureau compte parmi ses membres un président, un vice-président, un trésorier et un trésorier adjoint. Le président doit être choisi alternativement dans l'un et l'autre collège, et le trésorier dans le collège auquel n'appartient pas le président.

Tout administrateur membre du bureau peut se faire représenter aux réunions du bureau, en donnant procuration, sur papier libre, à un autre membre du

conseil d'administration appartenant au même collège.

Les membres du bureau sont rééligibles. En cas de vacance, il est pourvu à la désignation d'un nouveau membre du bureau à la plus prochaine réunion du conseil d'administration et le mandat du membre du bureau ainsi désigné prend fin au terme de la période pour laquelle le bureau a été élu.

Le bureau assure la gestion courante du FORCO dans le cadre des décisions prises par le conseil d'administration.

Le président assure la régularité du fonctionnement du FORCO, conformément aux statuts et pouvoirs qui lui ont été délégués. Il préside les réunions du bureau et du conseil d'administration. Il représente le FORCO en justice et dans les actes de la vie civile, signe tous les actes et délibérations. Il fait ouvrir, conjointement avec le vice-président, au nom du FORCO, tout compte en banque. Il peut déléguer ses pouvoirs à un ou plusieurs mandataires désignés par le conseil d'administration et choisis en son sein.

Le délégué général du FORCO assiste aux réunions du bureau dans les mêmes conditions qu'à celles du conseil d'administration.

Fonctionnement des sections paritaires professionnelles. - Modalités générales

Article 9

En vigueur non étendu

Les sections professionnelles paritaires proposent au conseil d'administration des priorités de formation pour les entreprises des branches professionnelles concernées, au titre de la professionnalisation, au titre des fonds mutualisés du plan de formation et du compte personnel de formation et, le cas échéant, au titre de la taxe d'apprentissage, ainsi que des règles de prise en charge des formations des salariés des entreprises relevant du champ de la section professionnelle paritaire considérée, en cohérence avec les orientations et décisions des CPNE-CPNEFP et avec les dispositions conventionnelles des branches professionnelles concernées.

La section professionnelle paritaire informe chaque année la CPNE-CPNEFP des fonds non engagés et mutualisés au sein de l'OPCA au plus tard le 31 octobre.

Les sections professionnelles paritaires comptent un nombre égal de représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs.

Les sections professionnelles paritaires travaillent en concertation avec les CPNE-CPNEFP des branches concernées à l'information des entreprises sur la politique de formation, aux critères de prise en charge et au suivi régulier, quantitatif et qualitatif des collectes et engagements de formation.

Les sections professionnelles paritaires exercent leurs prérogatives dans le cadre des règles fixées par le conseil d'administration du FORCO et se doivent de lui apporter tout élément d'information nécessaire, ainsi qu'à toute autre personne mandatée par le conseil d'administration du FORCO.

Ressources et dépenses

Article 10

En vigueur non étendu

Les ressources du FORCO sont constituées des sommes :

- collectées au titre des obligations légales et conventionnelles des entreprises ainsi que des versements volontaires ;
- reçues du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), notamment au titre de la péréquation et des appels à projets ;
- mobilisées auprès des autres financeurs de la formation professionnelle ;
- perçues, le cas échéant, auprès des entreprises, en raison du régime fiscal des OPCA et, plus largement, des activités d'éducation ou de formation ;
- et de toutes autres ressources autorisées par la loi.

Les dépenses du FORCO sont celles qu'il engage pour la réalisation de ses missions conformément à l'article 2 de l'accord du 23 septembre 2011, ainsi que celles liées aux obligations légales et réglementaires.

Le FORCO assume les frais de fonctionnement nécessaires ainsi que les frais de déplacement et de séjour des membres du conseil d'administration, du bureau et de toutes instances ou groupes de travail susceptibles d'être mis en place sur décision du conseil d'administration, dont les sections professionnelles paritaires, sous réserve d'une décision préalable du conseil d'administration, selon les modalités définies par celui-ci.

Règlement intérieur

Article 11

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration fixe au moyen d'un règlement intérieur les modalités non prévues par les présents statuts.

Le règlement intérieur ne peut en aucun cas être contraire ni aux dispositions de l'accord du 23 septembre 2011 ni à celles des présents statuts.

Modification des statuts

Article 12

En vigueur non étendu

Les présents statuts peuvent être modifiés par le conseil d'administration du FORCO, réuni à cet effet en séance extraordinaire.

La demande de modification peut être adressée par toute organisation membre du FORCO par lettre recommandée avec avis de réception.

La réunion du conseil d'administration, qui doit avoir lieu dans les 2 mois suivant le dépôt de la demande, est convoquée, 1 mois à l'avance, par le bureau du FORCO. La convocation doit comporter le texte des nouvelles propositions.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si les 2/3 au moins des membres le composant statutairement sont présents ou représentés. Au cas où ce quorum ne serait pas atteint, le conseil d'administration serait convoqué à nouveau dans un délai de 15 jours et pourrait valablement délibérer quel que soit le nombre des membres présents ou représentés. Les modifications des statuts ne sont adoptées que si elles ont recueilli les 3/4 au moins des voix des membres présents ou représentés.

Dissolution. - Liquidation

Article 13

En vigueur non étendu

La dissolution du FORCO ne peut intervenir que sur décision des organisations signataires de l'accord du 23 septembre 2011.

En cas de dissolution du FORCO, un ou plusieurs liquidateurs sont nommés par le conseil d'administration. Les biens sont dévolus conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

L'utilisation des sommes dont dispose le FORCO sera celle prévue par les dispositions légales et réglementaires en vigueur en cas de cessation d'activité d'un OPCA.

Signataires

En vigueur non étendu

Fait à Paris, le 23 septembre 2011.

Textes parus au JORF

Arrêté du 25 mai 2010 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'horlogerie (n° 1044)

Paru au JORF du 2010-06-01

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'horlogerie du 17 décembre 1979, tel qu'il résulte de l'avenant n° 7 du 16 décembre 1992, les dispositions de l'accord du 22 juin 2009, relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires et quinquennale sur les classifications vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/12, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 27 octobre 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'horlogerie (n° 1044)

Paru au JORF du 2010-11-10

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'horlogerie du 17 décembre 1979, tel qu'il résulte de l'avenant n° 7 du 16 décembre 1992, les dispositions l'avenant n° 43 du 29 mars 2010, relatif aux salaires, à la convention collective susvisée sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/32, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 1er décembre 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'horlogerie (n° 1044)

Paru au JORF du 2010-12-07

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'horlogerie du 17 décembre 1979, tel qu'il résulte de l'avenant n° 7 du 16 décembre 1992, les dispositions de l'avenant n° 15 du 29 mars 2010, modifiant les articles relatifs aux périodes d'essai, à la convention collective susvisée.

Les deux premiers alinéas de l'article 16 de la convention collective et de l'article 5 de l'avenant Cadres sont étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1221-23 du code du travail en vertu duquel la période d'essai ne se présume pas et doit être expressément stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

Le troisième alinéa de l'article 16 de la convention collective et de l'article 5 de l'avenant Cadres sont étendus sous réserve du respect du principe de l'accord exprès des salariés pour le renouvellement de la période d'essai avant l'expiration de la période initiale, tel que défini par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 23 janvier 1997, n° 94-44357).

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/32, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 1er décembre 2010 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 17 novembre 2010

Paru au JORF du 2010-12-08

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des

entreprises d'architecture (n° 2332) du 27 février 2003, les dispositions de l'avenant n° 3 du 17 décembre 2009 (une annexe) (BO 2010/8) à l'accord du 5 juillet 2007, établissant un régime de mutuelle complémentaire santé, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle (n° 2272) du 21 mai 2002 (4 annexes), tel que précisé par l'avenant n° 3 du 31 mars 2004, les dispositions de l'avenant n° 18 du 16 octobre 2009 (BO 2010/6), relatif au contrat à durée déterminée, à la convention collective susvisée.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile (n° 1090) du 15 janvier 1981, tel que modifié par l'avenant n° 16 du 23 mai 1990, l'avenant n° 17 du 4 juillet 1990 et l'avenant n° 20 bis du 23 novembre 1993, les dispositions de :

- l'avenant n° 2 du 16 décembre 2009 (BO 2010/6) à l'accord paritaire national du 27 juin 2002 relatif à l'épargne nationale et créant « Inter-Auto-Plan », conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

- l'avenant n° 14 du 25 novembre 2009 (BO 2010/12) à l'accord paritaire national du 16 novembre 2000 relatif aux règlements de prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des casinos (n° 2257) du 29 mars 2002, les dispositions de l'avenant n° 14 du 10 décembre 2009 (BO 2010/12), relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé, à la convention collective susvisée.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants en chaussures (n° 733) du 27 juin 1973, tel que modifié par l'avenant n° 50 du 10 octobre 1997, les dispositions de l'avenant n° 66 du 12 octobre 2009 (BO 2010/5), relatif au régime de prévoyance, à la convention collective susvisée.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries chimiques (n° 44) du 30 décembre 1952, défini par l'accord du 23 octobre 1991 tel qu'étendu par arrêté du 3 janvier 1992, les dispositions de l'accord du 10 septembre 2009 (BO 2009/43) relatif à l'indemnisation du chômage partiel, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce et de la distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers (n° 1408) du 20 décembre 1985, tel qu'étendu par l'arrêté du 23 juillet 1990 et modifié par l'avenant du 24 avril 2009, les dispositions de :

- l'accord du 20 avril 2010 (BO 2010/29) relatif à la base de calcul des primes d'ancienneté, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

- l'accord du 20 avril 2010 (BO 2010/29) relatif aux montants des primes d'ancienneté, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (n° 2216) du 12 juillet 2001, les dispositions de l'avenant n° 36 du 21 avril 2010 (BO 2010/33), relatif à l'article 12.5.5 « Forfait horaire de prise en charge », à la convention collective nationale susvisée.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (n° 1483) du 25 novembre 1987, tel que modifié par l'avenant n° 9 du 26 septembre 1997, les dispositions de l'avenant n° 4 du 24 novembre 2009 (BO 2010/13) à l'accord du 19 mars 2003 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance collectif, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'horlogerie (n° 1044) du 17 décembre 1979, tel qu'il résulte de l'avenant n° 7 du 16 décembre 1992, les dispositions de l'avenant n° 16 du 29 mars 2010 (BO 2010/32), modifiant les articles relatifs aux indemnités de licenciement, à la convention collective susvisée.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie (n° 1487) du 17 décembre 1987, tel que modifié par l'avenant n° 3 du 10 juin 1988, les dispositions de l'avenant n° 2 du 11 décembre 2009 (BO 2010/15) à l'accord du 17 décembre 1987 relatif à la prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'hospitalisation privée (n° 2264) du 18 avril 2002, les dispositions de l'avenant du 21 janvier 2010 (BO 2010/15), relatif à l'interprétation de l'article 84.1 « Prévoyance-incapacité de travail », à la convention collective susvisée.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire (n° 1555) du 1er juin 1989, tel que modifié par l'avenant n° 5 du 17 décembre 1998, à l'exclusion des entreprises de répartition pharmaceutique dont la fonction est définie par l'article R. 5106 du code de la santé publique, les dispositions de l'avenant du 1er février 2010 (BO 2010/25), relatif au financement de la formation, à la convention collective susvisée.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la

pharmacie d'officine (n° 1996) du 3 décembre 1997, les dispositions de :

- l'accord du 2 décembre 2009 (BO 2010/15) relatif à la mise en concurrence pour la gestion du régime de prévoyance des salariés cadres, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
- l'accord du 2 décembre 2009 (BO 2010/15) relatif au régime de prévoyance des salariés cadres, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des professions de la photographie (n° 2162) du 31 mars 2000, les dispositions de :

- l'avenant n° 1 du 9 décembre 2009 (BO 2010/17) à l'accord du 5 décembre 2009 relatif au régime de prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 2 du 9 décembre 2009 (BO 2010/17) à l'accord du 5 décembre 2009 relatif au régime de prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 3 du 9 décembre 2009 (BO 2010/17) à l'accord du 5 décembre 2009 relatif au régime de prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.
- l'avenant du 10 mai 2010 (BO 2010/32), modifiant l'avenant du 3 septembre 2007 relatif à la formation professionnelle, à la convention collective susvisée ;

Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des remontées mécaniques et domaines skiables (n° 454) du 15 mai 1968, modifié par l'avenant n° 20 du 16 novembre 1995 étendu par arrêté du 25 juin 1997, les dispositions de :

- l'avenant n° 37 du 20 octobre 2009 (BO 2010/2), modifiant l'article 21 bis relatif à la prévoyance, à la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 40 du 25 novembre 2009 (BO 2010/2), relatif au maintien des garanties de prévoyance, à la convention collective susvisée.

Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des télécommunications (n° 2148) du 26 avril 2000, les dispositions de :

- l'accord du 20 novembre 2009 (BO 2010/12) relatif à la modernisation du marché du travail, conclu dans le cadre de la convention collective nationale des télécommunications (n° 2148) du 26 avril 2000 ;
- l'avenant n° 5 du 22 janvier 2010 (BO 2010/20) à l'accord du 24 septembre 2004 relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale des télécommunications (n° 2148) du 26 avril 2000.

Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de vente à distance (n° 2198) du 6 février 2001, tel que modifié par l'avenant n° 2 du 9 novembre 2004, les dispositions de :

- l'accord du 5 octobre 2009 (BO 2009/51) relatif à la GPEC, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
- l'avenant du 28 avril 2010 (BO 2010/34/), relatif à la période d'essai, à la convention collective susvisée.

Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel du 4 mai 2010 (BO 2010/33) relatif à l'égalité professionnelle, conclu dans le secteur de la librairie.

Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi dans la métallurgie du 7 mai 2009, les dispositions de l'avenant du 12 juillet 2010 (BO 2010/34) à l'accord national professionnel susvisé.

Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord professionnel du 18 décembre 1995 relatif à la formation professionnelle dans les entreprises de plus de dix salariés du bâtiment et créant l'OPCA bâtiment, et de l'accord national professionnel du 6 novembre 1997 relatif au financement de la formation dans le bâtiment et les travaux publics, les dispositions de l'accord du 28 avril 2010 (BO 2010/35) relatif à la part mutualisée de la contribution au titre du plan de formation des entreprises adhérentes à l'OPCA Bâtiment, conclu dans le cadre des deux accords professionnels nationaux susvisés.

Article 22

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 23

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes des accords susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 29 octobre 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'horlogerie (n° 1044)

Paru au JORF du 2012-11-06

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros de l'horlogerie et des branches annexes du 17 décembre 1979, devenue convention collective nationale de l'horlogerie par avenant n° 20 à l'annexe II du 14 décembre 1989, les dispositions de l'avenant n° 44 du 5 mai 2012, relatif à l'annexe II, salaires et primes, à la convention collective susvisée, sous réserve, d'une part, de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance et sous réserve, d'autre part, de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/32, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 27 novembre 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 25 octobre 2012

Paru au JORF du 2012-12-09

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'architecture (n° 2332) du 27 février 2003, les dispositions de l'avenant n° 6 du 19 avril 2012 (BO n° 2012-24), à l'accord relatif aux frais de santé du 5 juillet 2007 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (n° 2666) du 24 mai 2007, les dispositions de :

- l'avenant n° 10 du 17 janvier 2012 (BO n° 2012-20) relatif au régime de prévoyance, à la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant n° 11 du 17 janvier 2012 (BO n° 2012-20) relatif à la garantie frais de santé, à la convention collective nationale susvisée.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles (n° 1285) du 1er janvier 1984, les dispositions de l'avenant du 30 avril 2012 (BO n° 2012-28) relatif à la modification de l'article XII-2, à la convention collective nationale susvisée.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocats (n° 1000) du 20 février 1979, les dispositions de l'avenant n° 106 du 2 mars 2012 (BO n° 2012-18) relatif au renouvellement quinquennal (régime de retraite CREPA - régime de prévoyance CREPA-OCIRP), à la convention collective nationale susvisée.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés (n° 1947) du 17 décembre 1996, les dispositions de l'avenant n° 4 du 5 avril 2012 (BO n° 2012-28), à l'accord du 20 décembre 2000 relatif à la prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, et la boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers (n° 992) du 12 décembre 1978, les dispositions de l'avenant n° 33 du 26 juin 2012 (BO n° 2012-33), relatif à la délivrance du CQP, à la convention collective nationale susvisée.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets dentaires (n° 1619) du 17 janvier 1992, les dispositions de l'avenant n° 4 du 9 février 2012 (BO n° 2012-16) à l'accord relatif à la prévoyance du 5 juin 1987, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du caoutchouc (n° 45) du 6 mars 1953, les dispositions de l'accord du 15 décembre 2011 (BO n° 2012-10) relatif à la création d'une commission paritaire de validation des accords collectifs d'entreprise, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'exploitation cinématographique (n° 1307) du 19 juillet 1984, les dispositions de l'avenant n° 46 du 22 mars 2011 (BO n° 2012-18) relatif au remboursement de frais de réunions paritaires, à la convention collective nationale susvisée.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes (n° 2596) du 10 juillet 2006, les dispositions de l'avenant n° 25 du 12 avril 2012 (BO n° 2012-27) relatif au taux de cotisation prévoyance INPCA, à la convention collective nationale susvisée.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la coopération maritime (n° 2494) du 7 décembre 2004, les dispositions de l'avenant n° 9 du 24 janvier 2012 (BO n° 2012-23) relatif aux salaires, à la

convention collective nationale susvisée.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entrepositaires-grossistes de bières, d'eaux minérales et de table, de boissons gazeuses ou non gazeuses, de boissons lactées et de gaz carbonique, devenue convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile (n° 1536) par l'avenant n° 2001-1 du 27 mars 2001 à l'accord de mise à jour du 21 novembre 1988, les dispositions de l'accord du 12 juin 2012 (BO n° 2012-35) relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes (n° 787) du 9 décembre 1974, les dispositions de l'accord du 8 juin 2012 (BO n° 2012-30) relatif à la désignation de l'OPCA de branche, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation (n° 1516) du 10 juin 1988, les dispositions de l'accord du 27 mars 2012 (BO n° 2012-28) relatif à l'emploi des seniors, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, topographes, photogrammètres, experts-fonciers (n° 2543) du 13 octobre 2005, les dispositions de l'avenant du 15 mars 2012 (BO n° 2012-27) relatif à la modification du régime de prévoyance, à la convention collective nationale susvisée.

Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social (n° 2526) du 20 septembre 2005, les dispositions de l'avenant n° 4 du 9 juillet 2012 (BO n° 2012-34) relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, à la convention collective nationale susvisée.

Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros de l'horlogerie et des branches annexes (n° 1044) du 17 décembre 1979 devenue convention collective nationale de l'horlogerie par avenant n° 20 à l'annexe II du 14 décembre 1989, les dispositions de l'accord du 5 mai 2012 (BO n° 2012-32) relatif aux classifications, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord collectif sectoriel régional (Corse) du 11 juillet 2007, les dispositions de l'avenant n° 3 du 29 juin 2011 (BO n° 2011-39), portant création d'une commission paritaire locale, conclu dans le cadre de l'accord susvisé.

Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine (n° 43) du 18 décembre 1952, les dispositions de :

- l'accord du 23 janvier 2012 (BO n° 2012-17) relatif à la création de l'article 33 « couverture complémentaire frais de santé », conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
- l'accord du 26 mars 2012 (BO n° 2012-26) relatif à la modification de l'article 16 de la convention collective, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord professionnel du 5 décembre 2005 relatif au développement de la négociation collective, conclu dans le secteur de la librairie, les dispositions de l'avenant n° 1 du 20 octobre 2011 (BO n° 2011-49), conclu dans le cadre de l'accord susvisé.

Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord professionnel du 1er décembre 2009 relatif à l'emploi des seniors, conclu dans le secteur de la librairie, les dispositions de l'accord du 10 mai 2012 (BO n° 2012-24) relatif à la prorogation de la durée d'application de l'accord susvisé.

Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs (n° 1589) du 15 mai 1990, les dispositions de l'avenant n° 35 du 13 juin 2012 (BO n° 2012-34), relatif aux objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle, à la convention collective nationale susvisée.

Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne (n° 2542) du 30 septembre 2005, à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant du 23 février 2012 (BO n° 2012-26), à l'accord du 10 janvier 2006 relatif à la prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 24

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la meunerie (n° 1930) du 16 juin 1996, les dispositions de l'avenant n° 35 du 19 juin 2012 (BO n° 2012-34) relatif à la mise en œuvre des nouvelles classifications, à la convention collective nationale susvisée.

Article 25

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la mutualité (n° 2128) du 31 janvier 2000, les dispositions de l'avenant n° 16 du 18 janvier 2012 (BO n° 2012-14) relatif au régime de prévoyance, à la convention collective nationale susvisée.

Article 26

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord professionnel du 18 juin 2010 relatif à l'aménagement du temps de travail dans divers secteurs de la production et de la transformation des papiers-cartons, les dispositions de l'avenant n° 3 du 9 mai 2012 (BO n° 2012-30) relatif à l'indemnisation des périodes d'astreintes, à l'accord susvisé.

Article 27

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique (n° 176) du 6 avril 1956, les dispositions de l'accord du 24 mars 2011 (BO n° 2011-35) relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 28

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la platurgie (n° 292) du 1er juillet 1960, les dispositions de l'accord du 22 février 2012 (BO n° 2012-15) relatif au fonctionnement et au financement du paritarisme, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 29

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord professionnel du 15 décembre 2011 (BO n° 2012-09) relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences « plan 2012-2014 », conclu dans le secteur des entreprises de la presse quotidienne régionale.

Article 30

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés (n° 3043) du 26 juillet 2011, les dispositions de l'accord du 1er décembre 2011 (BO n° 2012-8) relatif à la désignation de l'OPCA OPCALIA, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 31

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide (n° 1501) du 18 mars 1988, les dispositions de l'accord du 3 février 2012 (BO n° 2012-23) relatif au régime complémentaire de frais de santé, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 32

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des institutions de retraites complémentaires (n° 1794) du 9 décembre 1993, les dispositions de l'avenant n° 15 du 22 mars 2012 (BO n° 2012-23), modifiant des articles de la convention, à la convention collective nationale susvisée.

Article 33

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport (n° 2511) du 7 juillet 2005, les dispositions de :

- l'avenant n° 69 du 7 février 2012 (BO n° 2012-19) relatif à la présentation des comptes par les institutions de prévoyance, à la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant n° 74 du 26 juin 2012 (BO n° 2012-34) relatif à la création du contrat de qualification professionnelle « animateur d'athlétisme », à la convention collective nationale susvisée.

Article 34

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme (n° 1909) du 5 février 1996, les dispositions de l'avenant n° 10 du 6 juin 2012 (BO n° 2012-33) relatif à la désignation de l'OPCA, à la convention collective nationale susvisée.

Article 35

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires (n° 1875) du 5 juillet 1995, les dispositions de l'avenant n° 58 du 3 avril 2012 (BO n° 2012-18) relatif aux heures complémentaires, à la convention collective nationale susvisée.

Article 36

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés (n° 2564) du 31 janvier 2006, les dispositions de l'avenant n° 32 du 3 avril 2012 (BO n° 2012-18) relatif aux heures complémentaires, à la convention collective nationale susvisée.

Article 37

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 38

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes des accords susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 (n° 1801), les dispositions de :

- l'avenant n° 30 de révision des articles 9 et 13 et création de l'article 10 bis relatif au représentant syndical au CHSCT et de l'article 14 bis relatif aux modalités de gestion des crédits d'heures, conclu le 28 octobre 2014 (BOCC 2015/9), à ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004 (n° 2395), les dispositions de :

- l'accord relatif au financement de la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu le 17 décembre 2014 (BOCC 2015/8), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de :

- l'accord relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels FPSPP, conclu le 15 décembre 2014 (BOCC 2015/9), dans les sociétés d'assurances.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du bricolage du 30 septembre 1991 (n° 1606), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 à l'accord du 18 mars 2010 relatif à la participation des représentants syndicaux et à l'indemnisation des frais de déplacement lors des réunions paritaires, conclu le 2 décembre 2014 (BOCC 2015/8), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 (n° 573), les dispositions de :

- l'accord relatif au contrat de génération, conclu le 17 décembre 2014 (BOCC 2015/9), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 (n° 1516), les dispositions de :

- l'accord relatif au temps partiel, conclu le 17 décembre 2014 (BOCC 2015/12), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'horlogerie du 17 décembre 1979 (n° 1044), les dispositions de :

- l'accord relatif à la modernisation et la mise en œuvre des CQP, conclu le 28 novembre 2014 (BOCC 2015/7), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de :

- l'accord national relatif au contrat de génération, conclu le 8 décembre 2014 (BOCC 2015/5), dans l'industrie de la maroquinerie.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective départementale des industries métallurgiques, mécaniques, électriques et connexes de l'Eure du 1er juillet 1976 (n° 887), les dispositions de :

- l'accord relatif à l'autorisation d'absence dans le cadre de la CPTE, conclu le 21 janvier 2015 (BOCC 2015/12), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des cabinets d'économistes de la construction et des métreurs-vérificateurs du 16 avril 1993 (n° 1726), les dispositions de :

- l'avenant n° 10 à l'avenant n° 4 du 20 janvier 1999, conclu le 17 décembre 2014 (BOCC 2015/5), à ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des missions locales et PAIO des maisons de l'emploi et PLIE du 21 février 2001 (n° 2190), les dispositions de :

- l'accord sur le financement de la formation professionnelle, conclu le 16 janvier 2015 (BOCC 2015/11), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 53 relatif à la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle, conclu le 23 mai 2014 (BOCC 2014/28), à ladite

convention collective.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 (n° 2111), les dispositions de :

- l'accord relatif au financement de la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu le 17 décembre 2014 (BOCC 2015/8), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance du 16 mars 1982 (n° 1182), les dispositions de :

- l'accord-cadre sur les seniors, conclu le 27 novembre 2014 (BOCC 2015/8), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries et du commerce de la récupération du 6 décembre 1971 (n° 637), les dispositions de :

- l'accord relatif à la création de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, conclu le 9 décembre 2014 (BOCC 2015/8), dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'accord portant création du CQP opérateur de tri manuel et du CQP opérateur de tri mécanisé, conclu le 9 décembre 2014 (BOCC 2015/8), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 9 novembre 1988 (n° 1534), les dispositions de :

- l'avenant n° 2 à l'accord du 13 mai 2009 sur le fonctionnement et le financement du paritarisme, conclu le 3 avril 2014 (BOCC 2014/34), à ladite convention collective.

Article 16

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 17

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule, conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 29 juillet 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'horlogerie (n° 1044)

Paru au JORF du 2016-08-09

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros de l'horlogerie et des branches annexes du 17 décembre 1979 devenue convention collective nationale de l'horlogerie par avenant n° 20 à l'annexe II du 14 décembre 1989, les dispositions de l'accord n° 21 du 22 mars 2016 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 29 juillet 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/21, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 28 avril 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'horlogerie (n° 1044)

Paru au JORF du 2017-05-02

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'horlogerie du 17 décembre 1979, tel qu'il résulte de l'avenant n° 7 du 16 décembre 1992, les dispositions de l'avenant n° 7 du 12 juin 2015 à l'accord du 13 février 2008 instaurant un régime collectif de prévoyance obligatoire, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'article 6.4 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 1226-1 et D. 1226-1 et suivants du code du travail.

A l'article 3.3, les mots : « KLESIA prévoyance est habilitée, sous le contrôle de la commission paritaire nationale de prévoyance définie à l'article 4, à vérifier la situation des entreprises qui n'ont pas souscrit la garantie prévoyance auprès de lui à la date du 1er janvier 2016. Il peut notamment leur demander :

- tous justificatifs relatifs à la situation des entreprises ;
- la remise des notices d'information relatives à la nature des garanties et aux modalités de couverture des bénéficiaires ;
- la production de tout justificatif attestant de la mise en œuvre du degré élevé de solidarité défini par l'article 9.

L'organisme recommandé peut délivrer une mise en demeure :

3. D'adresser les justificatifs demandés dans le délai fixé par la Commission paritaire de prévoyance ;

4. De régulariser une situation non conforme aux prescriptions du présent accord.

La commission paritaire nationale est tenue informée des mises en demeure et des suites données par les entreprises défailtantes. Les organismes assureurs ayant en portefeuille des contrats non conformes aux prescriptions du présent accord sont tenus informés des mises en demeure adressées à leurs clients.

Lorsqu'une mise en demeure n'est pas suivie d'effet au terme du délai imparti, l'organisme recommandé est fondé, sur décision de la commission paritaire nationale de prévoyance, à intenter toute action en justice en vue d'obtenir l'exécution du présent accord par application des articles L. 2261-15 et L. 2262-1 du code du travail, sans préjudice des actions que les organisations signataires peuvent exercer concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession par application de l'article L. 2132-3 du même code » sont exclus de l'extension comme étant contraires au principe d'égalité tel qu'interprété par la jurisprudence constante du Conseil d'Etat (voir notamment en dernier lieu Conseil d'Etat, 1re et 6e sous-sections réunies, 30 septembre 2011, n° 341821).

A l'article 9.2 de l'accord, les mots : « Conformément à l'article 3.3, il est rappelé que la commission paritaire mandate Klesia prévoyance pour vérifier que les entreprises de la branche respectent bien les dispositions du présent article (financement et mise en œuvre des actions décidées par la commission paritaire). » sont exclus de l'extension comme étant contraires au principe d'égalité tel qu'interprété par la jurisprudence constante du Conseil d'Etat (voir notamment en dernier lieu Conseil d'Etat, 1re et 6e sous-sections réunies, 30 septembre 2011, n° 341821).

Le deuxième alinéa de l'article 12 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi du 8 août 2016, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 28 avril 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2015/47, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 12 juin 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'horlogerie (n° 1044)

Paru au JORF du 2017-06-20

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'horlogerie du 17 décembre 1979, tel qu'il résulte de l'avenant n° 7 du 16 décembre 1992, les dispositions de l'accord du 2 décembre 2016 relatif à la modernisation et à la mise en œuvre des certificats de qualification professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Le 3e tiret de l'article 6 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 335-5 du code de l'éducation, tel qu'il résulte de l'article 78 de la loi n° 1016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

Le deuxième alinéa de l'article 13 est étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation et des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels,

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 12 juin 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/10, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 3 octobre 2017 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'horlogerie (n° 1044)

Paru au JORF du 2017-10-12

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'horlogerie du 17 décembre 1979, tel qu'il résulte de l'avenant n° 7 du 16 décembre 1992, les dispositions de l'avenant du 2 décembre 2016 à l'accord du 30 mars 2004 relatif au temps partiel, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3123-13 du code du travail.

Le troisième paragraphe de l'article 1er du chapitre 3 de l'accord du 30 mars 2004 modifié est étendu sous réserve que la référence à l'article L. 3123-8 soit entendue comme une référence aux articles L. 3123-3 et L. 3123-18 du code du travail dans leur rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

Le quatorzième alinéa du paragraphe 3-1 de l'article 3 du chapitre 3 de l'accord du 30 mars 2004 modifié est étendu sous réserve que la référence à l'article L. 3123-24 soit entendue comme une référence à l'article L. 3123-12 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

Le cinquième alinéa du paragraphe 3-3 de l'article 3 du chapitre 3 de l'accord du 30 mars 2004 modifié est étendu sous réserve que la référence à l'article L. 3122-2 soit entendue comme une référence à l'article L. 3121-44 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 3 octobre 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/10, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 2 juillet 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'horlogerie (n° 1044)

Paru au JORF du 2018-07-07

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros de l'horlogerie et des branches annexes du 17 décembre 1979 devenue convention collective nationale de l'horlogerie par l'avenant n° 20 à l'annexe II du 14 décembre 1989, l'accord n° 22 du 20 décembre 2017 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 juillet 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/11, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 2 juillet 2018 portant extension d'un avenant conclu dans le cadre de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie (n° 1487)

Paru au JORF du 2018-07-07

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie du 17 décembre 1987, tel que modifié par l'avenant n° 3 du 10 juin 1988, les dispositions de l'avenant du 27 janvier 2017 relatif aux conventions de forfait annuel en jour à l'accord national du 30 mars 2004 sur la réduction du temps de travail, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'avenant est étendu sous réserve de la conclusion d'un accord d'entreprise précisant les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait en jours dans le respect de l'article L. 3121-58 du code du travail, conformément au 1° du I de l'article L. 3121-64 du code du travail.

Le point 3-2-2 du chapitre 2 de l'accord national du 30 mars 2004 tel que modifié par l'avenant est étendu sous réserve de la conclusion d'un accord d'entreprise précisant les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des départs en cours de période, conformément au 4° du I de l'article L. 3121-64 du code du travail.

A ce titre, l'accord pourrait par exemple prévoir une règle de calcul permettant de déterminer le salaire journalier du salarié, ou encore les modalités de régularisation de la rémunération du salarié quittant l'entreprise en cours de période de référence alors qu'il n'a pas bénéficié de l'ensemble des jours de repos auxquels il pouvait prétendre ou, au contraire, qu'il a bénéficié de plus de jours que ceux auxquels il pouvait prétendre.

Le point 3-2-3 du chapitre 2 de l'accord national du 30 mars 2004 tel que modifié par l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'article L. 3121-59 du code du travail en application duquel l'avenant formalisant le dépassement du forfait n'est valable que pour l'année en cours.

L'avenant est étendu sous réserve que la rémunération du salarié soit également évoquée lors de l'entretien annuel visé au point 3-2-7 du chapitre 2 de l'accord national du 30 mars 2004 tel que modifié par l'avenant, conformément au 2° du II de l'article L. 3121-64 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 juillet 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/10, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 27 juillet 2018 modifiant l'arrêté du 2 juillet 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'horlogerie (n° 1044)

Paru au JORF du 2018-08-11

Article 1

I. - Le titre de l'arrêté du 2 juillet 2018 susvisé est remplacé par les dispositions suivantes :

« portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie (n° 1487) ».

II. - Le deuxième visa est remplacé par les dispositions suivantes :

« Vu l'arrêté du 20 octobre 1988 et les arrêtés successifs portant extension de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie du 17 décembre 1987 et des textes qui l'ont complétée ou modifiée ; »

III. - Le premier alinéa de l'article 1er est remplacé par les dispositions suivantes :

« Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie du 17 décembre 1987, les dispositions de l'accord n° 22 du 20 décembre 2017 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée. »

Article 2

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 27 juillet 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/11, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 21 novembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective de travail concernant les exploitations et entreprises agricoles du département des Ardennes

Paru au JORF du 2018-11-27

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 93 du 18 avril 2018 à la convention collective de travail du 22 octobre 1980 concernant les exploitations de polyculture et d'élevage du département des Ardennes sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 novembre 2018.

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques,

C. Ligeard

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel des conventions collectives (agriculture) n° 2018/41, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 27 mars 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent, pour les cadres de l'horlogerie (n° 567)

Paru au JORF du 2019-04-04

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent du 5 juin 1970, et dans son propre champ d'application professionnel, les dispositions de l'avenant du 24 novembre 2017 à l'avenant n° 1 du 17 décembre 1979 relatif aux cadres de l'horlogerie.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 27 mars 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Arrêté du 29 mai 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'horlogerie (n° 1044)

Paru au JORF du 2019-06-04

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros de l'horlogerie et des branches annexes du 17 décembre 1979 devenue convention collective nationale de l'horlogerie par l'avenant n° 20 à l'annexe II du 14 décembre 1989, les stipulations de l'avenant n° 45 du 24 novembre 2017 à l'annexe II - accord de salaire - de la convention collective susvisée.

La grille des minima professionnels est étendue sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, les termes « par conséquent aucun accord d'entreprise (...) soient plus favorables aux salariés » de l'alinéa 3 de l'article 4 sont exclus de l'extension. En effet dès lors que les stipulations conventionnelles de branche visent une grille salariale (comportant une assiette qui intègre des compléments de salaire) et par ailleurs une prime d'ancienneté, et qu'elles disposent qu'on ne peut y déroger que dans un sens plus favorable, celles-ci ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 29 mai 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/13, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 25 septembre 2019 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'horlogerie (n° 1044)

Paru au JORF du 2019-10-02

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent du 5 juin 1970, mise à jour le 20 mars 1973 et des textes qui l'ont complétée ou modifiée, et dans son propre champ d'application professionnel, les stipulations de l'avenant n° 8 du 24 novembre 2017 à l'accord du 13 février 2008 relatif au régime de prévoyance obligatoire, conclu dans le cadre de la convention collective de l'horlogerie du 17 décembre 1979 susvisée sous réserve de l'application des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime Agirc-Arrco de retraite complémentaire et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 25 septembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/13, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 4 novembre 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'horlogerie (n° 1044)

Paru au JORF du 2019-11-09

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent du 5 juin 1970, mise à jour le 20 mars 1973 tel que modifié par l'arrêté du 16 novembre 2018 portant fusion des champs conventionnels et dans son propre champ d'application professionnel, les stipulations de l'avenant n° 46 du 12 mars 2019 relatif aux salaires, à la convention collective nationale de l'horlogerie susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, l'article 4 est exclu de l'extension. En effet dès lors que les stipulations conventionnelles de branche visent une grille salariale (comportant une assiette qui intègre des compléments de salaire) et qu'elles disposent qu'on ne peut y déroger que dans un sens plus favorable, celles-ci ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 4 novembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/19, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Nouveautés

Accord dispositif Pro A (18 décembre 2019)

Date du texte : 2019-12-18

Publié au BOCC N° : 20200010

Signataires	
Organisations patronales	Fédération française de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, du cadeau, des diamants, pierres et perles et activités qui s'y rattachent (FFBJOC) (BJOC) Fédération de l'horlogerie (FH) (BJOC)
Organisations de salariés	Fédération générale des mines et de la métallurgie CFDT (FGMM CFDT) (FGMM CFDT) Fédération nationale des syndicats de la métallurgie et parties similaires CFTC (FNSM CFTC) (FGMM CFDT) Fédération de la métallurgie FO (FGMM CFDT) Fédération des Travailleurs de la Métallurgie C.G.T (FGMM CFDT)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Liste des sigles

Sigle	Définition
AFPA	Association nationale pour la formation professionnelle des adultes
AGIRC	Association générale des institutions de retraites des cadres
AM	Agent de maîtrise
ANI	Accord national interprofessionnel
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
ARRCO	Association des régimes retraite complémentaire
ARTT	Aménagement et réduction de temps de travail
BEP	Brevet d'études professionnelles
BP	Boite postale
BT	Brevet de technicien
BTS	Brevet de technicien supérieur
CAO	Conception assistée pas ordinateur
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CCI	Chambre de commerce et d'industrie
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CERFA	Centre d'Enregistrement et de Révision des Formulaires
CFA	Centres de formation d'apprentis
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFP	Certificat de formation professionnelle
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGC	Confédération générale des cadres
CGT	Confédération générale du travail
CHSCT	Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
CIDJ	Centre Information et Documentation Jeunesse
CIF	Congé individuel de formation
CIO	Centre d'information et d'orientation
CNAM	Caisse nationale d'assurance maladie
CNCP	Commission nationale de la certification professionnelle
CNED	Centre national d'enseignement à distance
CPNE	Commission paritaire pour l'emploi
CPNEF	Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation
CPNEFP	Commission paritaire nationale des emplois-formations professionnels
CQP	Certificat de qualification professionnelle
DAVA	Dispositifs académiques de validation des acquis
DDTE	Direction départementale du travail et de l'emploi
DEA	Diplôme d'études approfondies
DESS	Diplôme études supérieures spécialisées
DEUG	Diplôme d'études universitaires générales
DIF	Droit individuel à la formation
DMA	Diplôme des métiers des arts
DRT	Direction des relations du travail
DUT	Diplôme universitaire de technologie
FEC	Fédération des employés et cadres
FEDEREC	Fédération française de la récupération pour la gestion industrielle de l'environnement et du recyclage
FGMM	Fédération générale des mines et de la métallurgie
FGTA	Fédération générale des travailleurs de l'agriculture
FH	Fédération de l'horlogerie
FICIME	Fédération des entreprises industrielles et commerciales internationales de la mécanique et de l'électronique
FNECS	Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services
FNIC	Fédération nationale des industries chimiques
FNOF	Fédération nationale des opticiens de France
FO	Force ouvrière
FONGECIF	Fonds de gestion du congé individuel de formation
FORCO	Organisme collecteur paritaire agréé des métiers du commerce
FPSP	Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
HT	Hors taxes
IDCC	Identifiant de convention collective
IPGM	Institut de prévoyance du groupe Mornay
JO	Journal officiel
JORF	Journal officiel de la République française
NAF	Nomenclature d'activités françaises
OCIRP	Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance
OP	Ouvrier professionnel
OPACIF	Organisme paritaire agréé du congé individuel de formation
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPCO	Opérateur de compétence
OS	Ouvrier spécialisé
PAIO	Permanence d'accueil, d'information et d'orientation
PAO	Publication assistée par ordinateur
RTT	Réduction du temps de travail

Sigle	Définition
SA	Société anonyme
SAV	Service après-vente
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SNADOM	Syndicat national des associations d'assistance à domicile
SNCC	Syndicat national du commerce succursaliste de la chaussure
SPP	Section professionnelle paritaire
SYNALAM	Syndicat national des services et technologies de santé au domicile
SYNOPE	Syndicat des opticiens sous enseigne
TA	Tranche A
TAM	Techniciens, agents de maîtrise
TB	Tranche B
TPE	Très petite entreprise
UNSA	Union nationale des syndicats autonomes
VAE	Validation des acquis de l'expérience
VIP	Very important persons
VRP	Voyageur, représentant, placier

Liste thématique

Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	Indemnisation des absences pour maladie ou accident (Convention collective nationale de l'horlogerie du 17 décembre 1979)	Article 40	9
	Indemnisation des absences pour maladie ou accident (Convention collective nationale de l'horlogerie du 17 décembre 1979)	Article 40	9
	Indemnisation des absences pour maladie ou accident (Avenant n° 1 du 17 décembre 1979 relatif aux cadres)	Article 8	12
	Régime de prévoyance obligatoire des salariés cadres (Avenant n° 7 du 12 juin 2015 à l'accord du 13 février 2008 relatif au régime collectif de prévoyance obligatoire)	Article 6	77
	Régime de prévoyance obligatoire des salariés non cadres (Avenant n° 7 du 12 juin 2015 à l'accord du 13 février 2008 relatif au régime collectif de prévoyance obligatoire)	Article 5	76
Arrêt de travail, Maladie	Incidence de la maladie ou de l'accident sur le contrat de travail (Convention collective nationale de l'horlogerie du 17 décembre 1979)	Article 41	9
	Indemnisation des absences pour maladie ou accident (Convention collective nationale de l'horlogerie du 17 décembre 1979)	Article 40	9
	Indemnisation des absences pour maladie ou accident (Avenant n° 1 du 17 décembre 1979 relatif aux cadres)	Article 8	12
	Régime de prévoyance obligatoire des salariés cadres (Avenant n° 7 du 12 juin 2015 à l'accord du 13 février 2008 relatif au régime collectif de prévoyance obligatoire)	Article 6	77
Champ d'application	Domaine d'application (Convention collective nationale de l'horlogerie du 17 décembre 1979)	Article 1er	1
Chômage partiel	Préambule (Accord du 8 avril 2020 relatif aux modalités d'organisation du travail pour faire face à l'épidémie de Covid-19 (Congés payés))		100
	Préambule (Accord du 8 avril 2020 relatif aux modalités d'organisation du travail pour faire face à l'épidémie de Covid-19 (Congés payés))		100
Congés annuels	Congés payés (Convention collective nationale de l'horlogerie du 17 décembre 1979)	Article 37	8
Congés exceptionnels	Congés exceptionnels pour événements de famille (Convention collective nationale de l'horlogerie du 17 décembre 1979)	Article 38	8
Démission	Préavis (Avenant n° 1 du 17 décembre 1979 relatif aux cadres)	Article 7	12
	Section 1 : La formation professionnelle des salariés de l'entreprise (Accord du 6 octobre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie)	Article 1er	29
Indemnités de licenciement	Avenant n° 16 du 29 mars 2010 relatif aux indemnités de licenciement (Avenant n° 16 du 29 mars 2010 relatif aux indemnités de licenciement)		69
	Indemnité de congédiement (Avenant n° 1 du 17 décembre 1979 relatif aux cadres)	Article 10	12
	Indemnité de licenciement (Convention collective nationale de l'horlogerie du 17 décembre 1979)	Article 43	10
Maternité, Adoption	Adoption (Convention collective nationale de l'horlogerie du 17 décembre 1979)	Article 32	7
	Congé pour élever un enfant (Convention collective nationale de l'horlogerie du 17 décembre 1979)	Article 33	7
	Congés exceptionnels pour événements de famille (Convention collective nationale de l'horlogerie du 17 décembre 1979)	Article 38	8
	Maternité (Convention collective nationale de l'horlogerie du 17 décembre 1979)	Article 31	7
Période d'essai	Avenant n° 15 du 29 mars 2010 relatif aux périodes d'essai (Avenant n° 15 du 29 mars 2010 relatif aux périodes d'essai)		69
	Essai-Période d'essai	Article 16	5
	Période d'essai (Avenant n° 1 du 17 décembre 1979 relatif aux cadres)	Article 5	11
	Promotion (Convention collective nationale de l'horlogerie du 17 décembre 1979)	Article 20	5
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Embauchage (Convention collective nationale de l'horlogerie du 17 décembre 1979)	Article 17	5
	Essai-Période d'essai	Article 16	5
	Période d'essai (Avenant n° 1 du 17 décembre 1979 relatif aux cadres)	Article 5	11
	Préavis (Convention collective nationale de l'horlogerie du 17 décembre 1979)	Article 42	9
	Préavis (Avenant n° 1 du 17 décembre 1979 relatif aux cadres)	Article 7	12
Prime, Gratification, Treizieme mois	Prime d'ancienneté (Convention collective nationale de l'horlogerie du 17 décembre 1979)	Article 26	6
	Travail à temps partiel (Convention collective nationale de l'horlogerie du 17 décembre 1979)	Article 46	10
Salaires	Avenant n° 41 du 13 février 2008 relatif aux salaires au 1er mars 2008 (Avenant n° 41 du 13 février 2008 relatif aux salaires au 1er mars 2008)		103
	Avenant n° 42 du 10 juin 2008 relatif aux salaires (annexe II) (Avenant n° 42 du 10 juin 2008 relatif aux salaires (annexe II))		104
	Minima professionnels (Avenant n° 47 du 23 octobre 2019 à l'annexe II de la convention collective relatif aux salaires minimaux pour l'année 2020)	Article 1er	110
	Minima professionnels (Avenant « Salaires » n° 43 du 29 mars 2010)	Article 1er	105
	Minima professionnels (Avenant n° 44 du 5 mai 2012 relatif aux salaires au 3 mai 2012)	Article 1er	107
	Minima professionnels (Avenant n° 45 du 24 novembre 2017 relatif aux salaires (annexe II))	Article 1er	108
	Minima professionnels (Avenant n° 46 du 12 mars 2019 relatif aux salaires (annexe II))	Article 1er	109
	Minima professionnels (Avenant n° 47 du 23 octobre 2019 à l'annexe II de la convention collective relatif aux salaires minimaux pour l'année 2020)	Article 1er	110
Salaires (annexe II) (Avenant n° 40 du 21 septembre 2006 relatif aux salaires (annexe II))		102	

Liste chronologique

Date	Texte	Page
1979-12-17	Annexe I à la convention collective nationale du 17 décembre 1979	12
	Annexe II à la convention collective nationale du 17 décembre 1979 relative aux salaires	15
	Avenant n° 1 du 17 décembre 1979 relatif aux cadres	11
	Avenant n° 1 du 17 décembre 1979 relatif aux cadres	10
	Convention collective nationale de l'horlogerie du 17 décembre 1979	1
1995-03-30	Avenant n° 8 du 30 mars 1995 relatif à la formation professionnelle	15
1997-12-17	Avenant n° 10 du 17 décembre 1997 portant création d'une commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle	16
2004-03-30	Avenant du 30 mars 2004 relatif à la réduction et à l'organisation du temps de travail	18
2004-07-01	Avenant du 1er juillet 2004 relatif à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications	25
2004-09-01	Accord du 1er septembre 2004 relatif à la valorisation de l'expérience, à la gestion des carrières et à la mise à la retraite à partir de 60 ans	25
	Annexe VI à l'avenant n° 3 ' Cadres ' relatif à la retraite Annexe VI du 1 septembre 2004	27
2004-10-06	Avenant n° 11 du 1 septembre 2004 relatif à la retraite	27
	Accord du 6 octobre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	28
2004-12-06	Avenant n° 12 du 6 octobre 2004 relatif au temps de travail (durée du travail et heures supplémentaires)	28
	Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale de l'horlogerie (commerces de gros de l'horlogerie et branches annexes)	34
2005-05-31	Accord du 31 mai 2005 portant création du CQP horloger-rhabilleur	39
	Accord du 31 mai 2005 portant création du CQP horloger spécialisation montres à complications	45
	Accord du 31 mai 2005 relatif à la formation professionnelle (VAE, bilan de compétences et entretien professionnel)	34
2005-11-10	Accord du 10 novembre 2005 relatif à la classification des emplois (1)	55
	Avenant n° 13 du 10 novembre 2005 portant modification de certaines dispositions de la convention collective nationale de l'horlogerie	54
2006-09-21	Avenant n° 40 du 21 septembre 2006 relatif aux salaires (annexe II)	101
2006-11-24	Accord du 24 novembre 2006 portant modifications à l'accord du 10 novembre 2005 relatif à la classification	60
2007-02-22	Accord du 22 février 2007 relatif à la prise en charge des heures de formation en établissement des CQP	61
2008-02-13	Avenant n° 41 du 13 février 2008 relatif aux salaires au 1er mars 2008	103
2008-04-15	Avenant n° 14 du 15 avril 2008 relatif aux heures supplémentaires	62
2008-06-10	Avenant n° 42 du 10 juin 2008 relatif aux salaires (annexe II)	104
2009-06-22	Accord du 22 juin 2009 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	62
2009-12-11	Accord du 11 décembre 2009 relatif au financement et au développement du paritarisme	65
2010-03-29	Avenant « Salaires » n° 43 du 29 mars 2010	105
	Avenant n° 15 du 29 mars 2010 relatif aux périodes d'essai	68
2010-06-01	Avenant n° 16 du 29 mars 2010 relatif aux indemnités de licenciement	69
	Arrêté du 25 mai 2010 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'horlogerie (n° 1044)	JO-1
2010-11-10	Arrêté du 27 octobre 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'horlogerie (n° 1044)	JO-1
2010-12-07	Arrêté du 1er décembre 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'horlogerie (n° 1044)	JO-1
2010-12-08	Arrêté du 1er décembre 2010 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 17 novembre 2010	JO-1
2011-09-23	Accord national professionnel du 23 septembre 2011 relatif au FORCO, OPCA des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution	110
2012-05-05	Accord du 5 mai 2012 relatif à la classification des emplois de cadres	69
	Avenant n° 44 du 5 mai 2012 relatif aux salaires au 3 mai 2012	106
2012-06-28	Adhésion par lettre du 28 juin 2012 de la FS CFDT à l'avenant n° 3 relatif à la prévoyance	70
2012-10-04	Avenant du 4 octobre 2012 relatif au financement et au développement du paritarisme	70
2012-11-06	Arrêté du 29 octobre 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'horlogerie (n° 1044)	JO-3
2012-12-09	Arrêté du 27 novembre 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 25 octobre 2012	JO-4
2014-11-28	Accord du 28 novembre 2014 relatif à la modernisation et à la mise en oeuvre des CQP	71
2015-03-16	Adhésion par lettre du 16 mars 2015 de l'UNSA spectacle et communication à l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie	115
2015-06-12	Avenant n° 7 du 12 juin 2015 à l'accord du 13 février 2008 relatif au régime collectif de prévoyance obligatoire	74
2015-07-03	Arrêté du 29 juin 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 21 mai 2015	JO-6
2015-07-21	Avenant n° 1 du 21 juillet 2015 à l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie	115
2016-02-12	Accord du 12 février 2016 relatif à la commission paritaire de validation	80
2016-06-23	Avenant n° 2 du 23 juin 2016 à l'accord du 11 décembre 2009 relatif au financement et au développement du paritarisme	83
2016-07-08	Accord du 8 juillet 2016 relatif au financement des CFA	84
2016-08-09	Arrêté du 29 juillet 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'horlogerie (n° 1044)	JO-8
	Accord du 2 décembre 2016 relatif à la modernisation et à la mise en oeuvre des CQP	87
2016-12-02	Avenant du 2 décembre 2016 à l'accord du 30 mars 2004 relatif aux salariés à temps partiel	85
2017-01-27	Avenant du 27 janvier 2017 à l'accord du 30 mars 2004 relatif au forfait annuel en jours	89
2017-02-28	Avenant n° 3 du 28 février 2017 à l'accord du 11 décembre 2009 relatif au financement et au développement du paritarisme	91
2017-05-02	Arrêté du 28 avril 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'horlogerie (n° 1044)	JO-8
2017-06-20	Arrêté du 12 juin 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'horlogerie (n° 1044)	JO-9
2017-10-12	Arrêté du 3 octobre 2017 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'horlogerie (n° 1044)	JO-9
	Avenant n° 8 du 24 novembre 2017 modifiant l'avenant n° 1 du 17 décembre 1979 relatif aux cadres	92
2017-11-24	Avenant n° 8 du 24 novembre 2017 relatif au régime collectif de prévoyance obligatoire	92
	Avenant n° 45 du 24 novembre 2017 relatif aux salaires (annexe II)	108
2018-02-09	Avenant n° 4 du 9 février 2018 à l'accord du 11 décembre 2009, relatif à la contribution du dialogue social	93

Date	Texte	Page
2018-07-07	Arrêté du 2 juillet 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'horlogerie (n° 1044)	JO-10
2018-07-07	Arrêté du 2 juillet 2018 portant extension d'un avenant conclu dans le cadre de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie (n° 1487)	JO-10
2018-07-09	Arrêté du 2 juillet 2018 portant extension d'un avenant conclu dans le cadre de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie (n° 1487)	JO-10
2018-08-11	Arrêté du 27 juillet 2018 modifiant l'arrêté du 2 juillet 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'horlogerie (n° 1044)	JO-11
2018-08-18	Arrêté du 27 juillet 2018 modifiant l'arrêté du 2 juillet 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'horlogerie (n° 1044)	JO-11
2018-11-27	Arrêté du 21 novembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective de travail concernant les exploitations et entreprises agricoles du département des Ardennes	JO-11
2019-03-12	Accord du 12 mars 2019 relatif à la CPPNI d'harmonisation des statuts conventionnels	94
2019-03-12	Accord du 12 mars 2019 relatif à la désignation de l'OPCO (2I) pour les deux branches (IDCC 567 et 1044)	93
2019-03-12	Avenant n° 46 du 12 mars 2019 relatif aux salaires (annexe II)	109
2019-04-04	Arrêté du 27 mars 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent, pour les cadres de l'horlogerie (n° 567)	JO-11
2019-06-04	Arrêté du 29 mai 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'horlogerie (n° 1044)	JO-12
2019-06-14	Avenant n° 5 du 14 juin 2019 relatif au financement et au développement du paritarisme	95
2019-10-02	Arrêté du 25 septembre 2019 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'horlogerie (n° 1044)	JO-12
2019-10-23	Avenant n° 47 du 23 octobre 2019 à l'annexe II de la convention collective relatif aux salaires minimaux pour l'année 2020	110
2019-11-09	Arrêté du 4 novembre 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'horlogerie (n° 1044)	JO-12
2019-11-27	Accord de méthode du 27 novembre 2019 relatif à la restructuration des branches professionnelles	96
2019-11-27	Avenant n° 6 du 27 novembre 2019 relatif au financement et au développement du dialogue social	99
2019-12-18	Accord dispositif Pro A (18 décembre 2019)	NV-1
2020-04-08	Accord du 8 avril 2020 relatif aux modalités d'organisation du travail pour faire face à l'épidémie de Covid-19 (Congés payés)	100

Index alphabétique

-

- Declaration prealable a toute action de formation conduisant au CQP 52
- Les obligations de l'organisme de formation 52
- Plan de formation 49
- Presentation de la fonction et definition de la qualification 46
- Public vise et modalites de recrutement 46
- Referentiel des activites professionnelles 46

1

1 Les cadres dirigeants 20

2

2 Les cadres integres 21

3

3 Les cadres autonomes 21

4

4 Les salaries non cadres itinerants 22

A

- Abrogation des dispositions anterieures 94
- Absence pour soigner un enfant malade 8
- Accord de methode du 27 novembre 2019 relatif a la restructuration des branches professionnelles 96
- Accord dispositif Pro A (18 decembre 2019) NV-1
- Accord du 10 novembre 2005 relatif a la classification des emplois (1) 55
- Accord du 11 decembre 2009 relatif au financement et au developpement du paritarisme 65
- Accord du 12 fevrier 2016 relatif a la commission paritaire de validation 81
- Accord du 12 mars 2019 relatif a la CPPNI d'harmonisation des statuts conventionnels 94
- Accord du 12 mars 2019 relatif a la designation de l'OPCO (2I) pour les deux branches (IDCC 567 et 1044) 93
- Accord du 1er septembre 2004 relatif a la valorisation de l'experience, a la gestion des carrieres et a la mise a la retraite a partir de 60 ans 25
- Accord du 2 decembre 2016 relatif a la modernisation et a la mise en oeuvre des CQP 87
- Accord du 22 fevrier 2007 relatif a la prise en charge des heures de formation en etablissement des CQP 61
- Accord du 22 juin 2009 relatif a la mixite et a l'egalite professionnelle entre les femmes et les hommes 62
- Accord du 24 novembre 2006 portant modifications a l'accord du 10 novembre 2005 relatif a la classification 61
- Accord du 28 novembre 2014 relatif a la modernisation et a la mise en oeuvre des CQP 71
- Accord du 31 mai 2005 relatif a la formation professionnelle (VAE, bilan de competences et entretien professionnel) 34
- Accord du 31 mai 2005 portant creation du CQP horloger specialisation montres a complications 45
- Accord du 31 mai 2005 portant creation du CQP horloger-rhabeilleur 39
- Accord du 5 mai 2012 relatif a la classification des emplois de cadres 69
- Accord du 6 octobre 2004 relatif a la formation professionnelle tout au long de la vie 28
- Accord du 8 avril 2020 relatif aux modalites d'organisation du travail pour faire face a l'epidemie de Covid-19 (Conges payes) 100
- Accord du 8 juillet 2016 relatif au financement des CFA 84
- Accord national professionnel du 23 septembre 2011 relatif au FORCO, OPCA des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution 110
- Adhesion au FORCO 15
- Adhesion de l'UNSA spectacle et communication a l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative a l'orientation et a la formation professionnelle 115
- Adhesion par lettre du 16 mars 2015 de l'UNSA spectacle et communication a l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative a l'orientation et a la formation professionnelle tout au long de la vie 115
- Adhesion par lettre du 28 juin 2012 de la FS CFDT a l'avenant n° 3 relatif a la prevoyance 70
- Adhesions 5
- Adoption 7
- Affectation des contributions 66
- Amenagements particuliers de la mise a la retraite en cas de transfert des competences techniques pour les techniciens-agents de maitrise et les cadres 27
- Anciennete 6
- Annexe 45, 117
- Annexe I 12, 66
- Annexe I - Liste des champs conventionnels couverts par le present accord 113
- Annexe I a la convention collective nationale du 17 decembre 1979 12
- Annexe I Le bilan des acquis professionnels 53
- Annexe II 68
- Annexe II - Statuts du FORCO, organisme paritaire collecteur agree des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution 113
- Annexe II
- Salaires 15
- ANNEXE II
- Salaires 15
- Annexe II a la convention collective nationale du 17 decembre 1979 relative aux salaires 15
- Annexe II Document d'evaluation par le tuteur 53
- Annexe VI a l'avenant n° 3 ' Cadres ' relatif a la retraite 27
- Annexe VI a l'avenant n° 3 ' Cadres ' relatif a la retraite Annexe VI du 1 septembre 2004 27
- Annexes 66, 82
- Application 16
- Application dans les entreprises 60
- Application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative a l'orientation et a la formation professionnelle tout au long de la vie 115
- Apprentissage 10
- Assemblee generale extraordinaire 68
- Assemblee generale ordinaire 67
- Autorisation d'absence 2
- Avantages acquis 1

Avenant Cadres 11
 Avenant du 1er juillet 2004 relatif a l'observatoire prospectif des metiers et des qualifications 25
 Avenant du 2 decembre 2016 a l'accord du 30 mars 2004 relatif aux salaries a temps partiel 85
 Avenant du 27 janvier 2017 a l'accord du 30 mars 2004 relatif au forfait annuel en jours 89
 Avenant du 30 mars 2004 relatif a la reduction et a l'organisation du temps de travail 18
 Avenant du 4 octobre 2012 relatif au financement et au developpement du paritarisme 70
 Avenant n° 1 du 17 decembre 1979 relatif aux cadres 11
 Avenant n° 1 du 21 juillet 2015 a l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative a l'orientation et a la formation professionnelle tout au long de la vie 115
 Avenant n° 10 du 17 decembre 1997 portant creation d'une commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle 16
 Avenant n° 11 du 1 septembre 2004 relatif a la retraite 27
 Avenant n° 12 du 6 octobre 2004 relatif au temps de travail (duree du travail et heures supplementaires) 28
 Avenant n° 13 du 10 novembre 2005 portant modification de certaines dispositions de la convention collective nationale de l'horlogerie 54
 Avenant n° 14 du 15 avril 2008 relatif aux heures supplementaires 62
 Avenant n° 15 du 29 mars 2010 relatif aux periodes d'essai 68
 Avenant n° 16 du 29 mars 2010 relatif aux indemnites de licenciement 69
 Avenant n° 2 du 23 juin 2016 a l'accord du 11 decembre 2009 relatif au financement et au developpement du paritarisme 83
 Avenant n° 3 du 28 fevrier 2017 a l'accord du 11 decembre 2009 relatif au financement et au developpement du paritarisme 91
 Avenant n° 4 du 9 fevrier 2018 a l'accord du 11 decembre 2009, relatif a la contribution du dialogue social 93
 Avenant n° 40 du 21 septembre 2006 relatif aux salaries (annexe II) 101
 Avenant n° 41 du 13 fevrier 2008 relatif aux salaries au 1er mars 2008 103
 Avenant n° 42 du 10 juin 2008 relatif aux salaries (annexe II) 104
 Avenant n° 44 du 5 mai 2012 relatif aux salaries au 3 mai 2012 107
 Avenant n° 45 du 24 novembre 2017 relatif aux salaries (annexe II) 108
 Avenant n° 46 du 12 mars 2019 relatif aux salaries (annexe II) 109
 Avenant n° 47 du 23 octobre 2019 a l'annexe II de la convention collective relatif aux salaries minimaux pour l'annee 2020 110
 Avenant n° 5 du 14 juin 2019 relatif au financement et au developpement du paritarisme 96
 Avenant n° 6 du 27 novembre 2019 relatif au financement et au developpement du dialogue social 99
 Avenant n° 7 du 12 juin 2015 a l'accord du 13 fevrier 2008 relatif au regime collectif de prevoyance obligatoire 74
 Avenant n° 8 du 24 novembre 2017 modifiant l'avenant n° 1 du 17 decembre 1979 relatif aux cadres 92
 Avenant n° 8 du 24 novembre 2017 relatif au regime collectif de prevoyance obligatoire 92
 Avenant n° 8 du 30 mars 1995 relatif a la formation professionnelle 15
 Avenant « Salaires » n° 43 du 29 mars 2010 105

B

Beneficiaires 35
 Bilan d'application 66
 Bureau 120

C

Cadres 92
 Cahier des charges 46
 Cahier des charges du CQP horloger-rhailleur 39
 Calendrier previsionnel 97
 Caracteristiques des regimes non cadres et cadres 79
 Cas general 101
 Categories professionnelles 55
 Champ d'application 15, 65, 82, 85, 86, 90, 117
 Chapitre Ier
 - La validation des acquis de l'experience (VAE) 35
 - Les objectifs et priorites de la formation 28
 - Reduction de l'horaire collectif de travail 20
 Chapitre Ier Lutter contre les inegalites professionnelles entre les hommes et les femmes 62
 Chapitre II
 - Dispositions specifiques au personnel de l'encadrement et aux salaries itinerants 20
 - La formation professionnelle tout au long de la vie 29
 - Le bilan de competences 35
 Chapitre II Diversifier le recrutement et l'acces aux formations 63
 Chapitre III
 - L'entretien professionnel 36
 - Les salaries a temps partiel. 23
 Chapitre III Concilier les vies professionnelle et familiale 63
 Chapitre IV
 - Egalite femmes/ hommes a l'acces a la formation professionnelle 36
 - Modulation annuelle du temps de travail. 24
 Chapitre IV Permettre l'evolution professionnelle 63
 Chapitre V
 - Dispositions finales 36
 - Periode annuelle de reference pour les congés payés. 24
 Chapitre V Reduire les ecart de remuneration entre les femmes et les hommes 64
 Chapitre VI
 - Priorite a l'embauche. 24
 Chapitre VI Negociation et information dans l'entreprise 64
 Chapitre VII
 - Heures supplementaires 24
 Chapitre VII Duree, entree en vigueur et imperativite 65
 Chapitre VIII
 - Salaires et primes d'anciennete. 25
 Classification 11
 Classification d'emplois-Salaires minimaux hierarchiques et procedure de revision 4
 Classification des emplois 55, 56, 60

Classification des emplois de cadres 69
 Classification des emplois et emplois reperes 56
 Classifications d'emplois et coefficients hierarchiques 12
 Comites d'entreprise 3
 Commission paritaire de validation 81
 Commission paritaire nationale de prevoyance 75
 Commissions paritaires 4
 Communication des elements du salaire 5
 Complement a la categorie ouvriers 61
 Composition 16, 67, 81, 120
 Composition de la CPPNI 94
 Conciliation (Interpretation de la convention - Differends collectifs - Conciliation) 1
 Concilier les vies professionnelle et familiale 63
 Conge pour elever un enfant 7
 Conges exceptionnels pour evenements de famille 8
 Conges payes 8
 Conseil d'administration 67, 120
 Conseil d'administration du FORCO 118
 Contrat de professionnalisation pour les jeunes et les demandeurs d'emploi 31
 Contribution des entreprises de branche 65
 Contribution du dialogue social 93
 Contributions des entreprises de 10 salaries et plus a verser au FORCO 15
 Contributions des entreprises de moins de 10 salaries a verser au FORCO 15
 Controle de l'utilisation des fonds 84
 Controle de la CPNEFP 73, 89
 Controle paritaire 68
 Convention collective nationale de l'horlogerie du 17 decembre 1979 1
 Convention collective nationale du 17 decembre 1979 1
 Cotisations relatives aux tarifs non cadres et cadres 78
 CPPNI d'harmonisation des statuts conventionnels 94
 CQP horloger specialisation montres a complications 45, 46, 49, 52, 53
 Creation d'une C.P.N.E. 16
 Creation d'une commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle 16
 Creation d'une commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) 16
 Creation d'une CPNE 16
 Creation de l'association paritaire de financement du dialogue social dans la branche BJOC et horlogerie 65
 Creation du CQP horloger-rhableur 39, 43, 44
 Creation du CQP horloger-rhableur Annexe 39, 40
 Creation du CQP horloger-rhableur Annexe I 44
 Creation du CQP horloger-rhableur Annexe II 45

D

Date d'application 94
 Date d'effet 80
 Date d'effet et demande d'agrement 118
 Date d'effet. - Depot. - Extension 92, 93
 Date d'effet.?Duree.?Extension 101
 Declaration de l'association 68
 Definition des criteres 56
 Definition du salaire de reference 78
 Definition et objectifs 35
 Definition et objet 71, 87
 Degre eleve de solidarite du regime de prevoyance non cadres et cadres» 79
 Delegates du personnel 2
 Delivrance 73
 Delivrance des CQP 89
 Denomination et forme juridique 120
 Denonciation - Revision (Duree - Denonciation - Revision) 1
 Depart a la retraite 10, 12
 Depart d'une branche professionnelle 118
 Depot 26, 82, 90
 Depot de la convention - Date d'application 4
 Depot des accords valides par la commission aupres de l'administration 82
 Depot et entree en vigueur 109, 110
 Depot et extension 74
 Depot et extension de l'accord 89
 Depot. - Extension 94
 Depot. - Extension (Date d'effet. - Depot. - Extension) 92
 Designation de l'observatoire prospectif des metiers et des qualifications 25
 Designation de l'OPCO 94
 Designation de l'OPCO (2I) 93
 Determination des CFA beneficiaires et des dotations 84
 Developpement du tutorat 32
 Differends collectifs - Conciliation (Interpretation de la convention - Differends collectifs - Conciliation) 1
 Disposition particuliere concernant la commission d'interpretation 95
 Disposition particuliere concernant la commission de conciliation 95
 DISPOSITIONS D'APPLICATION 5, 6, 8, 10
 Dispositions finales 34, 36, 60, 98
 Dispositions financieres 33
 Dispositions generales 95
 DISPOSITIONS GENERALES 1, 2, 4
 Dispositions particulieres aux entreprises de moins de 50 salaries 94

Dispositions spécifiques au personnel de l'encadrement et aux salariés itinérants 20
Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés 109, 110
Dissolution. - Liquidation 121
Diversifier le recrutement et l'accès aux formations 63
Document d'évaluation par le tuteur 45
Domaine d'application 1
Domaine d'application, durée, révision, principes généraux 2
Droit syndical 1
Du capital de temps de formation 16
Durée 74, 120
Durée de l'accord 16, 26, 82, 85, 86, 89, 90
Durée de l'association 67
Durée du travail-Heures supplémentaires 10
Durée et dénonciation 66
Durée et modalités de révision 80
Durée, entrée en vigueur et impérativité 65
Durée, révision et dénonciation 118
Durée-Dénonciation-Révision 1

E

Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes 106, 108-110
Égalité de rémunération entre les hommes et les femmes 6
Égalité femmes/hommes à l'accès à la formation professionnelle 36
Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 101
Embauchage 5
Engagement de négociation 16
Entrée en vigueur 26, 66, 71, 82, 85, 86, 90, 91, 106, 108, 109
Entrée en vigueur, durée et dénonciation de l'accord 17
Entreprises concernées 71, 87
Entreprises de moins de 50 salariés 101
Essai-Période d'essai 5
Évaluation finale par un jury d'épreuve 73, 89
Extension 4, 117
Extension (Date d'effet. - Depot. - Extension) 92
Extension (Depot. - Extension) 93

F

Finalité 94
Financement des CFA 84
Financement et développement du dialogue social 99
Financement et développement du paritarisme 65, 70, 83, 91, 96
Fixation ou modification des dates de congés payés 101
Fonctionnement 81
Fonctionnement de l'association 67
Fonctionnement de la commission 17
Fonctionnement des sections paritaires professionnelles. - Modalités générales 121
Fonctionnement du conseil d'administration 120
Forfait annuel en jours 89
Formalités de dépôt et extension 80
Formation économique, sociale et syndicale 2
Formation professionnelle 10, 15
Formation professionnelle (VAE, bilan de compétences et entretien professionnel) 34-36
Formation professionnelle (VAE, bilan de compétences et entretien professionnel) ANNEXE 36
Formation professionnelle (VAE, bilan de compétences et entretien professionnel) ANNEXE I 38
Formation professionnelle (VAE, bilan de compétences et entretien professionnel) ANNEXE II 38
Formation professionnelle tout au long de la vie 28-34
Forme 67

H

Handicapés 7
Heures supplémentaires 6, 24, 62
Heures supplémentaires (Durée du travail - Heures supplémentaires) 10

I

I -Présentation de la fonction et définition de la qualification 46
I. - Objet 70
I.- Objet 91
II -Public visé et modalités de recrutement 46
II. - Entrée en vigueur 71
II.- Entrée en vigueur 91
III -Référentiel des activités professionnelles 46
Incidence de la maladie ou de l'accident sur le contrat de travail 9
Indemnisation des absences pour maladie ou accident 9, 12
Indemnités 17
Indemnité de congédiement 12
Indemnité de licenciement 10
Indemnités de licenciement 69
Indices hiérarchiques 11
Information des salariés 74
Information du salarié 101
Information préalable des organisations syndicales 81

J

Jours ferries 8

L

L'entretien professionnel 36
La formation professionnelle des salaries de l'entreprise 29
La formation professionnelle tout au long de la vie 29
La validation des acquis de l'experience (VAE) 35
Le bilan de competences 35
Le bilan des acquis professionnels 44
Le dispositif conventionnel 96
Le passeport formation du salarie 33
Les cadres autonomes 21
Les cadres integres 21
Les objectifs et priorites de la formation 28
Les salaries a temps partiel 23
Les salaries non cadres itinerants 22
Lettre d'adhesion de la federation des commerces et des services UNSA a la convention collective nationale de l'horlogerie (commerces de gros de l'horlogerie et branches annexes) 34
Lettre d'adhesion du 6 decembre 2004 de la federation des commerces et des services UNSA a la convention collective nationale de l'horlogerie (commerces de gros de l'horlogerie et branches annexes) 34
Liste des champs conventionnels couverts par le present accord (Annexe I - Liste des champs conventionnels couverts par le present accord) 113
Litiges et controles 74, 89
Lutter contre les inegalites professionnelles entre les hommes et les femmes 62

M

Majoration pour travail exceptionnel le dimanche 6
Maternite 7
Minima professionnels 105, 107-110
Mise a la retraite a l'initiative de l'employeur 10, 12
Mise a la retraite a l'initiative de l'employeur a partir de 65 ans 27
Mise a la retraite a l'initiative de l'employeur avant 65 ans 26
Mission 81
Missions 117
Missions de la commission 17
Missions generales 94
Mixite et egalite professionnelle entre les femmes et les hommes 62
Modalites 101
Modalites d'obtention des CQP 72, 88
Modalites de creation des CQP 71, 87
Modalites des negociations 97
Modalites du reversement 84
Modalites generales (Fonctionnement des sections paritaires professionnelles. - Modalites generales) 117
Modalites generales (Fonctionnement des sections professionnelles paritaires. - Modalites generales) 113
Modernisation et mise en œuvre des CQP 71, 87
Modification de certaines dispositions de la convention collective nationale de l'horlogerie 54
Modification de l'article 8 denomme « Indemnisation des absences pour maladie ou accident » 92
Modification des statuts 121
Modification des statuts et dissolution de l'association 68
Modification du cahier des charges du CQP d'horloger specialisation montres a complications 61
Modification du cahier des charges du CQP d'horloger-rhableur 61
Modifications a l'accord du 10 novembre 2005 relatif a la classification 61
Modifications de l'accord du 23 septembre 2011 116
Modifications des statuts du FORCO 116
Modulation annuelle du temps de travail 24

N

Negociation et information dans l'entreprise 64
Niveaux et echelons 55, 61

O

Objet 67, 70, 91, 115, 120
Objet de l'accord 25
Objet et champ d'application 74
Observatoire (Relations CPNEFP ' Commerce de gros de l'horlogerie ' - Observatoire) 25
Observatoire prospectif des metiers et des qualifications 25
OPCA 110
Opposabilite 109, 110
Organisation de la formation 73, 88
Organisation du travail pour faire face a l'epidemie de Covid-19 (Conges payes) 100
Organismes assureurs recommandes 74
Organismes collecteurs 16

P

Paiement au mois 5
Panneaux d'affichage 2

Periode annuelle de reference pour les conges payes 24
Periode d'essai 11
Periodes d'essai 68
Permettre l'evolution professionnelle 63
Personnel vise 11
Perte de la qualite de membre representant 68
Preambule 18, 28, 34, 61, 62, 65, 74, 85, 90, 96, 100, 111
Preavis 9, 12
Presentation des CQP 72, 87
Prevoyance 70
Prime d'anciennete 6, 106, 108
Principe 101
Principe du reversement 84
Principes de l'accord 65
Priorite a l'embauche 24
Prise en charge des heures de formation en etablissement des CQP 61, 62
Procedure de validation 81
Procedures et financements 35
Promotion 5
Public vise par les CQP 72, 88
Publicite 116

Q

Qualifications visees par les CQP 71, 87

R

Reclassement, reembauchage 5
Recouvrement des contributions 66
Reduction de l'horaire collectif de travail 20
Reduction et organisation du temps de travail 18, 24, 25
Reduire les ecart de remuneration entre les femmes et les hommes 64
Reembauchage 5
Regime collectif de prevoyance obligatoire 92
Regime collectif de prevoyance obligatoire (avenant a l'accord du 13 fevrier 2008) 74
Regime de prevoyance obligatoire des salaries cadres 77
Regime de prevoyance obligatoire des salaries non cadres 76
Reglement interieur 68, 121
Relations CPNEFP ' Commerce de gros de l'horlogerie ' - Observatoire 25
Repartition et possibilite de fractionnement 101
Repos journalier et hebdomadaire, temps de pause 6
Ressources de l'association 68
Ressources et depenses 121
Restructuration des branches professionnelles 96
Retraite 27, 28
Revision (Duree - Denonciation - Revision) 1
Revision et denonciation (Duree. - Revision et denonciation) 110

S

Salaires 103-105
Salaires (Annexe II
- Salaires) 15
Salaires (annexe II) 101, 102
Salaires au 1er juillet 2019 108
Salaires au 1er mai 2019 109
Salaires au 3 mai 2012 107
Salaires et primes d'anciennete 25
Salaires minima 11
Salaires minimaux conventionnels 60
Salaires minimaux hierarchiques et procedure de revision (Classification d'emplois - Salaires minimaux hierarchiques et procedure de revision) 4
Salaires minimaux pour l'annee 2020 110
Salaries a temps partiel 85
Salaries ages de moins de dix-huit ans 6
Salaries ayant commence a travailler jeunes 26
Salaries concernes 55
Salaries n'ayant pas acquis la totalite de leurs droits a conges payes sur la periode de reference 101
Section 1
- La formation professionnelle des salaries de l'entreprise 29
Section 2
- Contrat de professionnalisation pour les jeunes et les demandeurs d'emploi 31
Section 3
- Developpement du tutorat 32
Section 4
- Le passeport formation du salarie 33
Section 5
- Dispositions financieres 33
Section 6
- Dispositions finales 34
Sections financieres 118
Sections professionnelles paritaires 118
Service national 9
Siege social 67, 120

Signataires 121

Sites et liens utiles 38

Statuts du FORCO, organisme paritaire collecteur agree des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution (Annexe II - Statuts du FORCO, organisme paritaire collecteur agree des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution) 113

T

Temps de travail (duree du travail et heures supplementaires) 28

Texte de base 1, 110

Themes de negociation 96

Titre Ier Fixation ou modification des dates de conges payes 101

Titre II Entreprises de moins de 50 salaries 101

Titre III Egalite professionnelle entre les femmes et les hommes 101

Titre IV Date d'effet.?Duree.?Extension 101

Travail a temps partiel 10

Travail temporaire 10

V

V -Declaration prealable a toute action de formation conduisant au CQP 52

Validation des acquis de l'experience 36

Valorisation de l'experience, gestion des carrieres et mise a la retraite a partir de 60 ans 25-27

VI -Les obligations de l'organisme de formation 52

