

HORLOGERIE - COMMERCE DE GROS

Brochure n° 3152

Générée le 29/04/2016



L'info pratique en Droit du Travail



Tout le Droit du Travail en accès illimité

- ✓ Salariés
- ✓ Employeurs
- ✓ Comités d'Entreprises
- ✓ Délégués Syndicaux
- ✓ Délégués du Personnel

Des avocats et juristes vous permettent de comprendre vos droits et vous proposent des outils simples immédiatement opérationnels.

JuriTravail.com vous apporte des réponses immédiates.

- **2000 questions/réponses** pour faire le point immédiatement sur un sujet.
- **500 Modèles de lettres et contrats** prêts à l'emploi.
- **300 synthèses pratiques**, claires et vivantes pour aller plus loin.

Votre convention collective à jour et son actualité

Et aussi, le code du travail, l'actualité, les chiffres clefs, la jurisprudence, l' évaluation des salaires, ...

Consulter nos offres d'abonnement

Sommaire

Convention collective nationale de l'horlogerie du 17 décembre 1979.....	1
Texte de base.....	1
Convention collective nationale du 17 décembre 1979.....	1
DISPOSITIONS GENERALES.....	1
Domaine d'application.....	1
Durée-Dénonciation-Révision.....	1
Interprétation de la convention-Différends collectifs-Conciliation.....	2
Avantages acquis.....	2
Droit syndical.....	2
Domaine d'application, durée, révision, principes généraux.....	3
Autorisation d'absence.....	3
Formation économique, sociale et syndicale.....	3
Panneaux d'affichage.....	3
Délégués du personnel.....	4
Comités d'entreprise.....	5
Commissions paritaires.....	6
Classification d'emplois-Salaires minimaux hiérarchiques et procédure de révision.....	6
Dépôt de la convention - Date d'application.....	6
Extension.....	7
Adhésions.....	7
DISPOSITIONS D'APPLICATION.....	7
Essai-Période d'essai.....	7
Embauchage.....	8
Reclassement, réembauchage.....	8
Promotion.....	9
Intérim.....	9
Paiement au mois.....	9
Communication des éléments du salaire.....	9
Salariés âgés de moins de dix-huit ans.....	9
Ancienneté.....	9
Prime d'ancienneté.....	10
Heures supplémentaires.....	10
Majoration pour travail exceptionnel le dimanche.....	10
Repos journalier et hebdomadaire, temps de pause.....	11
Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes.....	11
Handicapés.....	11
Maternité.....	11
Adoption.....	12
Congé pour élever un enfant.....	12
Absence pour soigner un enfant malade.....	13
Jours fériés.....	13
Congés payés.....	13
Congés exceptionnels pour événements de famille.....	14
Service national.....	14
Indemnisation des absences pour maladie ou accident.....	15
Incidence de la maladie ou de l'accident sur le contrat de travail.....	15
Préavis.....	15
Indemnité de licenciement.....	16
Départ à la retraite.....	16
Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur.....	17
Apprentissage.....	17
Formation professionnelle.....	17
Travail à temps partiel.....	17
Travail temporaire.....	18
Durée du travail-Heures supplémentaires.....	18
Textes Attachés.....	19
Avenant n° 1 du 17 décembre 1979 relatif aux cadres.....	19
Avenant n° 1 du 17 décembre 1979 relatif aux cadres.....	19
Personnel visé.....	19
Classification.....	19
Indices hiérarchiques.....	19
Salaires minima.....	20
Période d'essai.....	20
Intérim.....	21
Préavis.....	21
Indemnisation des absences pour maladie ou accident.....	22
Départ à la retraite.....	22
Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur.....	22
Indemnité de congédiement.....	23
Annexe I à la convention collective nationale du 17 décembre 1979.....	23
Classifications d'emplois et coefficients hiérarchiques.....	23
Annexe II à la convention collective nationale du 17 décembre 1979 : salaires.....	26
Avenant n° 8 du 30 mars 1995 relatif à la formation professionnelle.....	27
Adhésion au FORCO.....	27
Champ d'application.....	27

Sommaire

Convention collective nationale de l'horlogerie du 17 décembre 1979

Contributions des entreprises de 10 salariés et plus à verser au FORCO.....	27
Contributions des entreprises de moins de 10 salariés à verser au FORCO.....	28
Du capital de temps de formation.....	28
Organismes collecteurs.....	28
Engagement de négociation.....	28
Création d'une CPNE.....	29
Durée de l'accord.....	29
Application.....	29
Avenant n° 10 du 17 décembre 1997 portant création d'une commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle.....	29
Création d'une commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).....	29
Composition.....	29
Missions de la commission.....	30
Fonctionnement de la commission.....	30
Indemnités.....	31
Entrée en vigueur, durée et dénonciation de l'accord.....	31
Avenant du 30 mars 2004 relatif à la réduction et à l'organisation du temps de travail.....	31
Préambule.....	31
Chapitre Ier : Réduction de l'horaire collectif de travail.....	32
Chapitre II : Dispositions spécifiques au personnel de l'encadrement et aux salariés itinérants.....	33
1 Les cadres dirigeants.....	33
2 Les cadres intégrés.....	33
3 Les cadres autonomes.....	33
4 Les salariés non cadres itinérants.....	35
Chapitre III : Les salariés à temps partiel.....	35
Chapitre IV : Modulation annuelle du temps de travail.....	36
Chapitre V : Période annuelle de référence pour les congés payés.....	36
Chapitre VI : Priorité à l'embauche.....	37
Chapitre VII : Heures supplémentaires.....	37
Chapitre VIII : Salaires et primes d'ancienneté.....	37
Avenant du 1er juillet 2004 relatif à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.....	37
Désignation de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.....	38
Relations CPNEFP " Commerce de gros de l'horlogerie " - Observatoire.....	38
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.....	38
Objet de l'accord.....	38
Durée de l'accord.....	39
Dépôt.....	39
Entrée en vigueur.....	39
Salariés ayant commencé à travailler jeunes.....	39
Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur avant 65 ans.....	39
Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur à partir de 65 ans.....	41
Aménagements particuliers de la mise à la retraite en cas de transfert des compétences techniques pour les techniciens-agents de maîtrise et les cadres.....	41
Annexe VI à l'avenant n° 3 " Cadres " relatif à la retraite Annexe VI du 1 septembre 2004.....	41
Avenant n° 11 du 1 septembre 2004 relatif à la retraite.....	41
Avenant n° 12 du 6 octobre 2004 relatif au temps de travail (durée du travail et heures supplémentaires).....	42
Accord du 6 octobre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.....	42
Préambule.....	42
Chapitre Ier : Les objectifs et priorités de la formation.....	43
Chapitre II : La formation professionnelle tout au long de la vie.....	44
Section 1 : La formation professionnelle des salariés de l'entreprise.....	44
Section 2 : Contrat de professionnalisation pour les jeunes et les demandeurs d'emploi.....	48
Section 3 : Développement du tutorat.....	50
Section 4 : Le passeport formation du salarié.....	51
Section 5 : Dispositions financières.....	51
Section 6 : Dispositions finales.....	52
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).....	53
Accord du 31 mai 2005 relatif à la formation professionnelle (VAE, bilan de compétences et entretien professionnel).....	53
Préambule.....	53
Chapitre Ier : La validation des acquis de l'expérience (VAE).....	54
Chapitre II : Le bilan de compétences.....	54
Définition et objectifs.....	54
Bénéficiaires.....	54
Procédures et financements.....	55
Chapitre III : L'entretien professionnel.....	55
Chapitre IV : Egalité femmes/ hommes à l'accès à la formation professionnelle.....	56
Chapitre V : Dispositions finales.....	56
Validation des acquis de l'expérience.....	56
Sites et liens utiles.....	59
Accord du 31 mai 2005 portant création du CQP horloger-rhableur.....	60
Cahier des charges du CQP horloger-rhableur.....	60
Le bilan des acquis professionnels.....	67
Document d'évaluation par le tuteur.....	70
Accord du 31 mai 2005 portant création du CQP horloger spécialisation montres à complications.....	71

Sommaire

Convention collective nationale de l'horlogerie du 17 décembre 1979

Annexe.....	71
Cahier des charges.....	71
I -Présentation de la fonction et définition de la qualification.....	71
II -Public visé et modalités de recrutement.....	72
III -Référentiel des activités professionnelles.....	72
IV -Plan de formation.....	77
V -Déclaration préalable à toute action de formation conduisant au CQP.....	81
VI -Les obligations de l'organisme de formation.....	81
Annexe I Le bilan des acquis professionnels.....	82
Annexe II Document d'évaluation par le tuteur.....	83
Avenant n° 13 du 10 novembre 2005 portant modification de certaines dispositions de la convention collective nationale de l'horlogerie.....	83
Accord du 10 novembre 2005 relatif à la classification des emplois (1).....	85
Salariés concernés.....	85
Catégories professionnelles.....	85
Niveaux et échelons.....	85
Définition des critères.....	86
Classification des emplois et emplois repères.....	86
Dispositions finales.....	92
Durée de l'accord.....	92
Dépôt.....	93
Entrée en vigueur.....	93
Application dans les entreprises.....	93
Salaires minimaux conventionnels.....	93
Accord du 24 novembre 2006 portant modifications à l'accord du 10 novembre 2005 relatif à la classification.....	93
Niveaux et échelons.....	93
Complément à la catégorie ouvriers.....	93
Durée de l'accord.....	93
Dépôt.....	94
Entrée en vigueur.....	94
Accord du 22 février 2007 relatif à la prise en charge des heures de formation en établissement des CQP.....	94
Préambule.....	94
Modification du cahier des charges du CQP d'horloger-rhabeilleur.....	94
Modification du cahier des charges du CQP d'horloger spécialisation montres à complications.....	94
Durée de l'accord.....	94
Dépôt.....	95
Entrée en vigueur.....	95
Accord du 13 février 2008 instituant un régime de prévoyance obligatoire.....	95
Avenant n° 14 du 15 avril 2008 relatif aux heures supplémentaires.....	102
Avenant n° 1 du 4 novembre 2008 à l'accord du 13 février 2008 relatif à la prévoyance.....	103
Accord du 22 juin 2009 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	104
Préambule.....	104
Chapitre Ier Lutter contre les inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes.....	105
Chapitre II Diversifier le recrutement et l'accès aux formations.....	105
Chapitre III Concilier les vies professionnelle et familiale.....	106
Chapitre IV Permettre l'évolution professionnelle.....	106
Chapitre V Réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.....	106
Chapitre VI Négociation et information dans l'entreprise.....	107
Chapitre VII Durée, entrée en vigueur et impérativité.....	107
Avenant n° 15 du 29 mars 2010 relatif aux périodes d'essai.....	107
Avenant n° 16 du 29 mars 2010 relatif aux indemnités de licenciement.....	109
Avenant n° 2 du 29 mars 2010 à l'accord du 13 février 2008 relatif à la prévoyance.....	110
Avenant n° 3 du 12 janvier 2012 à l'accord du 13 février 2008 relatif à la prévoyance.....	112
Accord du 5 mai 2012 relatif à la classification des emplois de cadres.....	112
Adhésion par lettre du 28 juin 2012 de la FS CFDT à l'avenant n° 3 relatif à la prévoyance.....	114
Accord du 28 novembre 2014 relatif à la modernisation et à la mise en oeuvre des CQP.....	114
Avenant n° 7 du 12 juin 2015 à l'accord du 13 février 2008 relatif au régime collectif de prévoyance obligatoire.....	118
Préambule.....	118
Textes Salaires.....	127
Salaires (annexe II) Avenant n° 40 du 21 septembre 2006.....	127
Avenant n° 41 du 13 février 2008 relatif aux salaires au 1er mars 2008.....	129
Avenant n° 42 du 10 juin 2008 relatif aux salaires (annexe II).....	131
Avenant « Salaires » n° 43 du 29 mars 2010.....	132
Avenant n° 44 du 5 mai 2012 relatif aux salaires au 3 mai 2012.....	134
Textes Extensions.....	137
ARRETE du 2 juillet 1980.....	137
ARRETE du 12 décembre 1980.....	137
ARRETE du 23 février 1981.....	138
ARRETE du 19 octobre 1981.....	138
ARRETE du 28 janvier 1982.....	138
ARRETE du 5 avril 1982.....	138
ARRETE du 3 août 1982.....	138
ARRETE du 22 décembre 1982.....	138
ARRETE du 23 février 1983.....	139
ARRETE du 9 mai 1983.....	139

Sommaire

Convention collective nationale de l'horlogerie du 17 décembre 1979	
ARRETE du 5 octobre 1983.....	139
ARRETE du 10 mai 1984.....	139
ARRETE du 19 septembre 1984.....	139
ARRETE du 12 février 1985.....	139
ARRETE du 9 octobre 1985.....	140
ARRETE du 11 mars 1986.....	140
ARRETE du 29 août 1986.....	140
ARRETE du 24 septembre 1986.....	140
ARRETE du 12 mars 1987.....	140
ARRETE du 8 septembre 1987.....	140
ARRETE du 25 mars 1988.....	141
ARRETE du 20 juin 1988.....	141
ARRETE du 29 septembre 1988.....	141
ARRETE du 16 mars 1989.....	141
ARRETE du 26 septembre 1989.....	141
ARRETE du 13 mars 1990.....	141
ARRETE du 24 décembre 1990.....	142
ARRETE du 25 mars 1991.....	142
ARRETE du 1 octobre 1991.....	142
ARRETE du 13 décembre 1991.....	143
Arrêté du 22 avril 1992.....	143
ARRETE du 1 octobre 1992.....	143
ARRETE du 23 mars 1993.....	144
ARRETE du 26 mars 1993.....	144
ARRETE du 2 juin 1994.....	145
ARRETE du 12 octobre 1994.....	145
ARRETE du 8 mars 1995.....	146
ARRETE du 3 octobre 1995.....	146
ARRETE du 5 octobre 1995.....	147
ARRETE du 24 octobre 1995.....	147
ARRETE du 9 avril 1996.....	148
ARRETE du 28 juin 1996.....	148
ARRETE du 22 octobre 1996.....	149
ARRETE du 25 février 1997.....	149
ARRETE du 5 mai 1994.....	150
ARRETE du 2 octobre 1997.....	150
ARRETE du 12 mars 1998.....	151
ARRETE du 8 avril 1998.....	151
ARRETE du 5 mai 2003.....	152
ARRETE du 26 octobre 2004.....	152
ARRETE du 16 décembre 2004.....	153
ARRETE du 16 décembre 2004.....	153
ARRETE du 7 avril 2005.....	154
ARRETE du 28 juin 2005.....	154
ARRETE du 7 décembre 2005.....	155
ARRETE du 12 décembre 2005.....	155
ARRETE du 12 décembre 2005.....	156
ARRETE du 23 décembre 2005.....	156
ARRETE du 29 mai 2006.....	157
ARRETE du 2 février 2007.....	157
ARRETE du 16 juillet 2007.....	158
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.....	159
Texte de base.....	159
FORCO, OPCA.....	159
Préambule.....	160
Annexe I - Liste des champs conventionnels couverts par le présent accord.....	162
Annexe II - Statuts du FORCO, organisme paritaire collecteur agréé des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution.....	163
Textes Attachés.....	166
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.....	166
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.....	166
Annexe.....	168
Les 10 idées reçues du Droit du Travail.....	175
1. Un salarié n'est pas revenu de ses congés payés. En conséquence.....	176
2. Le Code du travail interdit de consommer de l'alcool sur le lieu de travail.....	177
3. Ma convention collective prévoit un salaire minima inférieur au SMIC. Je peux rémunérer les salariés au salaire minima.....	178
4. La rupture conventionnelle est.....	179
5. Un salarié démissionne, il dispose d'un délai de rétractation de.....	180

Sommaire

Les 10 idées reçues du Droit du Travail

6. Je peux licencier pour motif économique afin de préserver la compétitivité de mon entreprise.....	181
7. Si je signe une rupture conventionnelle avec un salarié, je devrais lui verser.....	182
8. Le Code du travail vous impose de verser une prime d'ancienneté au salarié à partir de.....	183
9. J'ai demandé à un salarié de travailler le 8 mai. Le Code du travail prévoit que je dois le rémunérer double ce jour là.....	184
10. Le retard n'est pas un motif de licenciement.....	185

Comment lire efficacement sa convention collective.....186

1. Qu'est-ce qu'une convention collective ?.....	187
a. Définition de la convention collective.....	187
b. Thèmes abordés dans la convention collective.....	187
c. Utilité de la convention collective.....	187
2. Quelle convention collective est applicable dans votre entreprise ?.....	188
a. L'activité de l'entreprise.....	188
b. La notice d'information remise au moment de l'embauche.....	188
c. Les mentions figurant sur le bulletin de paie.....	188
d. Les mentions du contrat de travail.....	189
e. L'affichage dans l'entreprise.....	189
f. La mise à disposition des représentants du personnel.....	190
g. L'information auprès de l'inspecteur du travail.....	190
3. Comment s'applique une convention collective ?.....	191
a. L'articulation d'une convention collective avec le Code du travail.....	191
b. L'articulation d'une convention collective avec d'autres accords collectifs.....	191
c. L'articulation d'une convention collective avec le contrat de travail.....	191
d. L'articulation d'une convention collective avec un usage ou un engagement unilatéral.....	192
e. Comment savoir quels sont les avantages auxquels les salariés ont droit ?.....	192
4. Quels sont les événements susceptibles de modifier la convention collective qui est applicable ?.....	194
a. La convention collective qui est applicable est révisée.....	194
b. La convention collective qui est applicable est dénoncée.....	194
c. La situation de votre entreprise a changé (économique ou juridique).....	194
d. La disparition des organisations signataires.....	194
5. Comment lire ou se servir de ma convention collective ?.....	195
a. Savoir chercher dans sa convention collective.....	195
b. Comment lire les grilles de classification et trouver le coefficient adéquat ?.....	195
c. Qu'est-ce qu'une grille de salaires minima ?.....	197
d. Comment lire les avenants de ma convention collective ?.....	198

Convention collective nationale de l'horlogerie du 17 décembre 1979

Texte de base

Convention collective nationale du 17 décembre 1979

Fédération nationale de l'horlogerie en gros et branches annexes.

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.

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 Bagnole 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 décembre 1992 étendu par arrêté du 23 mars 1993 JORF 27 mars 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 VRP) 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 juillet 1992 étendu par arrêté du 26 mars 1993 JORF 1er avril 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 juillet 1992 étendu par arrêté du 26 mars 1993 JORF 1er avril 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 juin 1995 BO conventions collectives 95-31, étendu par arrêté du 5 octobre 1995 JORF 14 octobre 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 juillet 1992 étendu par arrêté du 26 mars 1993 JORF 1er avril 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 p. 1000 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 juillet 1992 étendu par arrêté du 26 mars 1993 JORF 1er avril 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**

Modifié par Avenant n° 13 du 10 novembre 2005 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2006-5 étendu par arrêté du 29 mai 2006 JORF 9 juin 2006.
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 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 isoloir 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 isoloirs.

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

Modifié par Avenant n° 9 du 21 juin 1995 BO conventions collectives 95-31, étendu par arrêté du 5 octobre 1995 JORF 14 octobre 1995.

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 effectifs 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 juillet 1992 étendu par arrêté du 26 mars 1993 JORF 1er avril 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 novembre 2005 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2006-5 étendu par arrêté du 29 mai 2006 JORF 9 juin 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 novembre 2005 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2006-5 étendu par arrêté du 29 mai 2006 JORF 9 juin 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 juillet 1992 étendu par arrêté du 26 mars 1993 JORF 1er avril 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 juillet 1992 étendu par arrêté du 26 mars 1993 JORF 1er avril 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

La durée de la période d'essai :

- pour les ouvriers et les employés de niveaux I, II et III est de 1 mois ;
- pour les ouvriers et les employés de niveaux IV et V est de 2 mois ;
- pour les agents de maîtrise de niveaux I et II est de 3 mois.

La période d'essai peut, d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, être réduite. (1)

Renouvellement :

Le renouvellement de la période d'essai est possible. Il doit être prévu par la lettre d'engagement ou le contrat de travail. Il doit également faire l'objet d'un entretien permettant d'en justifier la nécessité, dans les 2 semaines précédant la fin de la période d'essai initiale. (2)

La durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut en aucun cas excéder :

- 2 mois pour les ouvriers et employés des niveaux I, II et III ;
- 4 mois pour les employés des niveaux IV et V ;
- 6 mois pour les agents de maîtrise niveaux I et II.(3)

Rupture de la période d'essai :

Lorsque l'initiative de la rupture est le fait du salarié, celui-ci est tenu de respecter un préavis de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

Lorsque l'initiative de la rupture est le fait de l'employeur et en dehors des cas de faute grave ou force majeure, il doit prévenir le salarié dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Le préavis peut être éventuellement remplacé par une indemnité correspondante.

Lorsque l'initiative de la rupture est le fait de l'employeur, le salarié non retenu en cours de période d'essai pourra, pendant la durée du préavis, s'absenter chaque jour durant 2 heures pour rechercher un nouvel emploi. Le salarié ayant trouvé un emploi ne pourra se prévaloir des présentes dispositions. Les heures pour recherche d'emploi ne donneront pas lieu à réduction de la rémunération. Dans le cas où elles n'auraient pas été utilisées, aucune indemnité ne sera due de ce fait.

Toutes facilités seront données au salarié qui ne sera pas maintenu dans son emploi en cours de période d'essai avec le préavis ci-dessus, pour lui permettre d'occuper immédiatement le nouvel emploi qu'il aura pu trouver. Dans ce cas, il n'aura à verser aucune indemnité pour inobservation du préavis.

Epreuve préliminaire :

L'exécution d'une épreuve préliminaire ne constitue pas un embauchage ferme. Toutefois, si le temps passé à cette épreuve ainsi, le cas échéant, qu'à des examens psychotechniques excède 2 heures, il sera payé au taux effectif de la catégorie, dans la limite maximale d'une journée.

L'employeur informera les candidats de la décision prise à leur égard après l'épreuve d'essai.

(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 novembre 2005 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2006-5 étendu par arrêté du 29 mai 2006 JORF 9 juin 2006.

Le personnel sera tenu informé, par voie d'affichage, des catégories professionnelles dans lesquelles des postes sont vacants.

Tout engagement donne lieu, au plus tard le jour de l'embauche, à la signature d'un contrat de travail comportant au minimum les éléments suivants :

- l'identité des parties ;
- le lieu de travail ;
- le titre, la qualité de l'emploi, ainsi que son niveau hiérarchique ;
- la description des tâches principales ;
- la date de début du contrat ;
- la durée du congé payé et ses modalités d'attribution et de détermination ;
- la durée des délais de préavis à observer par l'employeur et le salarié en cas de cessation du contrat de travail ;
- le montant du salaire brut et les éléments le composant à la date de signature du contrat ;
- la durée du travail ;
- la mention de la convention collective applicable.

Des mentions spécifiques aux contrats de travail à durée déterminée sont prévues par la réglementation. L'employeur devra bien sûr s'y conformer.

Toute modification d'un élément essentiel du contrat de travail tel que défini par la jurisprudence ou les textes législatifs doit respecter la procédure fixée par la loi et les règlements.

Dans le cas où cette modification ne serait pas acceptée par l'intéressé, elle sera considérée comme une rupture du contrat de travail du fait de l'employeur et réglée comme telle.

Reclassement, réembauchage

Article 18

En vigueur étendu

Le salarié ayant fait l'objet d'une mutation avec déclasserement 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

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera appel de préférence aux salariés employés dans l'entreprise et aptes à occuper le poste, en particulier à ceux qui bénéficient d'une priorité de reclassement. A cet effet, les salariés pourront demander à passer, lorsqu'il existe, l'essai professionnel d'une qualification supérieure.

En cas de promotion, le salarié pourra être soumis à une période probatoire dont la durée sera fixée d'un commun accord. Dans le cas où cet essai s'avérerait pas satisfaisant, l'intéressé serait réintégré dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent.

Intérim

Article 21
En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 6 du 10 juillet 1992 étendu par arrêté du 26 mars 1993 JORF 1er avril 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 occasionné 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 novembre 2005 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2006-5 étendu par arrêté du 29 mai 2006 JORF 9 juin 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 novembre 2005 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2006-5 étendu par arrêté du 29 mai 2006 JORF 9 juin 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 novembre 2005 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2006-5 étendu par arrêté du 29 mai 2006 JORF 9 juin 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

Les salariés non cadres bénéficient d'une prime d'ancienneté dans les conditions ci-après :

La prime d'ancienneté s'ajoute au salaire réel de l'intéressé et est calculée en fonction du salaire minimum hiérarchique de l'emploi occupé, aux taux respectifs de :

3 % après trois ans d'ancienneté ;

4 % après quatre ans d'ancienneté ;

5 % après cinq ans d'ancienneté ;

6 % après six ans d'ancienneté ;

7 % après sept ans d'ancienneté ;

8 % après huit ans d'ancienneté ;

9 % après neuf ans d'ancienneté ;

10 % après dix ans d'ancienneté ;

11 % après onze ans d'ancienneté ;

12 % après douze ans d'ancienneté ;

13 % après treize ans d'ancienneté ;

14 % après quatorze ans d'ancienneté ;

15% après quinze ans d'ancienneté.

Le montant de la prime d'ancienneté varie avec l'horaire de travail et supporte, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

La prime d'ancienneté doit figurer à part sur le bulletin de paie.

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 mai 1980 étendu par arrêté du 2 juillet 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'inconfort de 100 p. 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 novembre 2005 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2006-5 étendu par arrêté du 29 mai 2006 JORF 9 juin 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 mai 1980 étendu par arrêté du 2 juillet 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 juin 1995 BO conventions collectives 95-31, étendu par arrêté du 5 octobre 1995 JORF 14 octobre 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 juin 1995 BO conventions collectives 95-31, étendu par arrêté du 5 octobre 1995 JORF 14 octobre 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 juillet 1992 étendu par arrêté du 26 mars 1993 JORF 1er avril 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 juin 1995 BO conventions collectives 95-31, étendu par arrêté du 5 octobre 1995 JORF 14 octobre 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 p. 100 et 50 p. 100 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 novembre 1982 étendu par arrêté du 23 février 1983 JONC 10 mars 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 p. 100 s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Article 36 bis

[En vigueur étendu](#)

Modifié par Avenant n° 4 du 5 mars 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 p. 100 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 novembre 1982 étendu par arrêté du 23 février 1983 JONC 10 mars 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 novembre 2005 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2006-5 étendu par arrêté du 29 mai 2006 JORF 9 juin 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 novembre 2005 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2006-5 étendu par arrêté du 29 mai 2006 JORF 9 juin 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 juin 1995 BO conventions collectives 95-31, étendu par arrêté du 5 octobre 1995 JORF 14 octobre 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 En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 13 du 10 novembre 2005 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2006-5 étendu par arrêté du 29 mai 2006 JORF 9 juin 2006.

La durée du préavis réciproque après la période d'essai sera, sauf en cas de force majeure ou de faute grave :

- 2 semaines pour les salariés ouvriers et employés de moins de 6 mois d'ancienneté et dont l'emploi est classé aux niveaux I, II et III ;
- de 1 mois pour les salariés ouvriers et employés dont l'ancienneté est supérieure à 6 mois et dont l'emploi est classé aux mêmes niveaux I, II et III ;
- de 2 mois pour les salariés ouvriers et employés dont l'emploi est classé au niveau IV ;
- de 3 mois pour les salariés ouvriers et employés dont l'emploi est classé au niveau V et pour les agents de maîtrise dont l'emploi est classé aux niveaux I ou II.

Toutefois, en cas de rupture du fait de l'employeur, la durée du préavis ne pourra être inférieure à un mois après six mois de présence continue et à deux mois à partir de deux ans de présence continue.

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou le salarié, la partie qui n'observera pas le préavis devra à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir, sur la base de l'horaire hebdomadaire pratiqué pendant la durée du préavis.

En cas de licenciement et lorsque la moitié du délai-congé aura été exécutée, le salarié licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du délai-congé sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation de ce délai. Avant que la moitié de la période de préavis ne soit écoulée, l'intéressé congédié pourra, en accord avec son employeur, quitter l'établissement dans les mêmes conditions pour occuper un nouvel emploi. Toutefois, s'il s'agit d'un licenciement économique, qu'il soit individuel ou collectif, l'intéressé pourra quitter l'entreprise dès qu'il aura trouvé un nouvel emploi, sans avoir à payer l'indemnité de préavis correspondant à la partie non exécutée de son préavis et en conservant le bénéfice de son indemnité de licenciement égale ou conventionnelle.

Durant la période de préavis, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi pendant :

- 20 heures au maximum si le préavis est de deux semaines ;
- 50 heures par mois dans le cas où le préavis est d'au moins un mois.

Les absences pour recherche d'emploi en période de préavis ne donnent pas lieu à réduction de rémunération.

Dans la mesure où ses recherches le nécessitent, l'intéressé pourra, en accord avec son employeur, bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du délai de prévenance.

A défaut d'accord entre l'intéressé et son employeur, les heures pour recherche d'emploi se répartissent sur les journées de travail à raison de deux heures par jour, fixées alternativement un jour au gré de l'intéressé, un jour au gré de l'employeur.

Si le salarié n'utilise pas, du fait de son employeur, tout ou partie de ses heures, il percevra, à son départ, une indemnité correspondant au nombre d'heures non utilisées.

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

Indemnité de licenciement

Article 43 **En vigueur étendu**

Il est alloué aux salariés congédiés, sauf pour faute grave de leur part, une indemnité distincte du préavis tenant compte de leur ancienneté dans l'entreprise.

Son montant est de 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 1/6 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

L'indemnité de licenciement ne sera pas inférieure à 2 mois de rémunération lorsque le salarié sera âgé de 50 ans et plus et comptera au moins 8 ans d'ancienneté.

L'ancienneté est déterminée dans les conditions prévues à l'article 25. 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'indemnité de licenciement sera calculée par application des règles ci-dessus énoncées, en tenant compte de l'ancienneté totale de l'intéressé sous déduction de l'indemnité précédemment versée, exprimée en nombre de mois ou fraction de mois sur lequel le calcul de celle-ci aura été effectué.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 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 constant, tels que rémunération des heures supplémentaires, primes d'ancienneté, etc.

En cas de licenciement collectif, l'employeur pourra procéder au règlement de l'indemnité de licenciement par versements échelonnés sur une période de 3 mois au maximum.

Départ à la retraite

Article 44 **En vigueur étendu**

Modifié par Avenant n° 11 du 1 septembre 2004 BO conventions collectives 2004-46 étendu par arrêté du 7 avril 2005 JORF 16 avril 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 septembre 2004 BO conventions collectives 2004-46 étendu par arrêté du 7 avril 2005 JORF 16 avril 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 juillet 1992 étendu par arrêté du 26 mars 1993 JORF 1er avril 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 octobre 2004 BO conventions collectives 2004-47 étendu par arrêté du 28 juin 2005 JORF 8 juillet 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 novembre 2005 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2006-5 étendu par arrêté du 29 mai 2006 JORF 9 juin 2006.

46.1. Les salariés travaillant à temps partiel bénéficient des dispositions de la présente convention au prorata de leur durée de travail.

La rémunération perçue par les salariés à temps partiel devra correspondre aux mêmes bases que celles d'un salarié à temps complet, en vertu du principe à travail égal, salaire égal.

Dans le but de favoriser les promotions individuelles dans l'entreprise, en cas de création ou vacance de poste à temps complet, l'employeur devra faire appel, par priorité, aux salariés de l'entreprise à temps partiel présentant les aptitudes requises par le poste.

En raison de circonstances exceptionnelles momentanées, le salarié travaillant à temps partiel pourra être appelé à travailler d'autres jours dans la semaine que ceux indiqués dans son contrat de travail. Pour ce faire, l'employeur s'engage à prévenir l'intéressé en temps utile et à solliciter son accord écrit. Le fait pour le salarié de ne pas accepter une telle demande ne saurait constituer une rupture de son contrat de travail.

46.2 Les salariés travaillant à temps partiel bénéficient pro rata temporis de la prime d'ancienneté, telle qu'elle est définie à l'article 24 de la présente convention.

46.3. La durée des congés payés d'un salarié travaillant à temps partiel s'apprécie dans les mêmes conditions que celle d'un salarié travaillant à temps complet.

Travail temporaire

Article 47

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 2 du 9 mai 1980 étendu par arrêté du 2 juillet 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.

Textes Attachés

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 juin 1980 étendu par arrêté du 12 décembre 1980 JONC 9 janvier 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 1

[En vigueur étendu](#)

Modifié par Avenant n° 13 du 10 novembre 2005 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2006-5 étendu par arrêté du 29 mai 2006 JORF 9 juin 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 novembre 2005 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2006-5 étendu par arrêté du 29 mai 2006 JORF 9 juin 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 juin 1980 étendu par arrêté du 12 décembre 1980 JONC 9 janvier 1981. AAvenant n° 13 2005-11-10 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2006-5 étendu par arrêté du 29 mai 2006 JORF 9 juin 2006.

(Supprimé)

Salaires minima

Article 4

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 13 du 10 novembre 2005 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2006-5 étendu par arrêté du 29 mai 2006 JORF 9 juin 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

La durée de la période d'essai est :

- de 3 mois pour les cadres des niveaux I et II ;
- de 4 mois pour les cadres des niveaux III et IV.

La période d'essai peut, d'un commun accord, être réduite.(1)

Renouvellement :

Le renouvellement de la période d'essai est possible. Il doit être prévu par la lettre d'engagement ou le contrat de travail. Il doit également faire l'objet d'un entretien permettant d'en justifier la nécessité, dans les 2 semaines précédant la fin de la période d'essai initiale.(2)

La durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut en aucun cas excéder :

- 6 mois pour les cadres de niveaux I et II ;
- 8 mois pour les cadres de niveau III et IV.(3)

Rupture de la période d'essai :

Lorsque l'initiative de la rupture est le fait du salarié, celui-ci est tenu de respecter un préavis de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

Lorsque l'initiative de la rupture est le fait de l'employeur et en dehors des cas de faute grave ou force majeure, il doit prévenir le salarié dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Le préavis peut être éventuellement remplacé par une indemnité correspondante.

Pendant la période de préavis, qu'il s'agisse d'une dénonciation du contrat par l'employeur ou de départ volontaire, le cadre ou ingénieur est autorisé à s'absenter, en une ou plusieurs fois, en accord avec la direction, pour recherche d'emploi :

- pendant 25 heures durant la période de préavis de 2 semaines (après 1 mois de présence) ;
- pendant 50 heures si, dans le cadre de l'alinéa précédent, le préavis a été porté à 1 mois (après 3 mois de présence).

Ces absences n'entraînent pas de réduction d'appointements. Elles cessent d'être autorisées dès que l'intéressé a trouvé un emploi.

Toutes facilités seront données au salarié qui ne sera pas maintenu dans son emploi en cours de période d'essai avec le préavis ci-dessus, pour lui permettre d'occuper immédiatement le nouvel emploi qu'il aura pu trouver. Dans ce cas, il n'aura à verser aucune indemnité pour inobservation du préavis.

(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 juin 1980 étendu par arrêté du 12 décembre 1980 JONC 9 janvier 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 juin 1980 étendu par arrêté du 12 décembre 1980 JONC 9 janvier 1981.

Après l'expiration de la période d'essai, le délai-congé réciproque est, sauf en cas de faute grave ou de convention dans la lettre d'engagement, un délai plus long de :

- un mois pour le cadre ou ingénieur de la position I pendant les deux premières années de fonctions en cette qualité dans l'entreprise ;
- deux mois pour le cadre ou ingénieur de la position I ayant deux ans de présence dans l'entreprise ;
- trois mois pour tous les autres cadres ou ingénieurs.

Toutefois, pour les cadres et ingénieurs âgés de plus de cinquante ans et ayant un an de présence dans l'entreprise, le préavis sera porté, en cas de licenciement, à :

- quatre mois pour le cadre ou ingénieur âgé de cinquante à cinquante-cinq ans ;
- six mois pour le cadre ou ingénieur âgé de cinquante-cinq ans ou plus et licencié sans être compris dans un licenciement collectif faisant l'objet d'une convention spéciale avec le Fonds national de l'emploi pour les salariés de plus de soixante ans.

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'une ou l'autre des parties et sauf accord entre elles, celle qui ne respecte pas ce préavis doit à l'autre une indemnité égale aux appointements et à la valeur des avantages dont l'intéressé aurait bénéficié s'il avait travaillé jusqu'à l'expiration du délai-congé.

Quand le préavis est observé, qu'il soit consécutif à un licenciement ou à une démission, le cadre ou ingénieur est autorisé à s'absenter, en une ou plusieurs fois, en accord avec la direction, pour rechercher un emploi, pendant cinquante heures par mois. Ces absences n'entraînent pas de réduction d'appointements. Si le cadre ou ingénieur n'utilise pas, sur la demande de son employeur, tout ou partie de ces heures, il percevra à son départ une indemnité correspondant au nombre d'heures inutilisées si ces heures n'ont pas été bloquées, en accord avec son employeur avant l'expiration du préavis.

En cas de licenciement et lorsque la moitié du délai-congé aura été exécutée, le cadre ou ingénieur licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur quinze jours auparavant, quitter l'établissement avant l'expiration du délai-congé sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation de ce délai. Avant que la moitié de la période de préavis soit écoulée, le cadre ou ingénieur congédié pourra, en accord avec son employeur, quitter l'établissement dans les mêmes conditions pour occuper un nouvel emploi.

Article 7 En vigueur étendu

Crée par Avenant n° 3 du 27 juin 1980 étendu par arrêté du 12 décembre 1980 JONC 9 janvier 1981.

Après l'expiration de la période d'essai, le délai-congé réciproque est, sauf en cas de faute grave, de trois mois.

Toutefois, pour les cadres et ingénieurs âgés de plus de cinquante ans et ayant un an de présence dans l'entreprise, le préavis sera porté, en cas de licenciement, à :

- quatre mois pour le cadre ou ingénieur âgé de cinquante à cinquante-cinq ans ;
- six mois pour le cadre ou ingénieur âgé de cinquante-cinq ans ou plus et licencié sans être compris dans un licenciement collectif faisant l'objet d'une convention spéciale avec le Fonds national de l'emploi pour les salariés de plus de cinquante-six ans et deux mois.

Quand le préavis est observé, qu'il soit consécutif à un licenciement ou à une démission, le cadre ou ingénieur est autorisé à s'absenter, en une ou plusieurs fois, en accord avec la direction, pour rechercher un emploi, pendant cinquante heures par mois. Ces absences n'entraînent pas de réduction d'appointements. Si le cadre ou

ingénieur n'utilise pas, sur la demande de son employeur, tout ou partie de ces heures, il percevra à son départ une indemnité correspondant au nombre d'heures inutilisées si ces heures n'ont pas été bloquées, en accord avec son employeur avant l'expiration du préavis.

Dans le cadre d'observation du préavis par l'une ou l'autre des parties et sauf accord entre elles, celle qui ne respecte pas ce préavis doit à l'autre une indemnité égale aux appointements et à la valeur des avantages dont l'intéressé aurait bénéficié s'il avait travaillé jusqu'à l'expiration du délai-congé.

En cas de licenciement économique, qu'il soit individuel ou collectif, l'intéressé pourra quitter l'entreprise dès qu'il aura trouvé un nouvel emploi, sans avoir à payer l'indemnité de préavis correspondant à la partie non exécutée de son préavis et en conservant le bénéfice de son indemnité de licenciement légale ou conventionnelle.

Indemnisation des absences pour maladie ou accident

Article 8

En vigueur étendu

Modifié par Annexe V du 21 juin 1995 BO conventions collectives 95-31, étendu par arrêté du 5 octobre 1995 JORF 14 octobre 1995.

Après un an d'ancienneté, 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 à condition d'avoir justifié dès que possible cette incapacité d'être pris en charge par la sécurité sociale, et d'être soigné sur le territoire métropolitain, ou dans l'un des pays de l'Union européenne. Ces deux dernières conditions ne seront pas requises en cas de déplacement de service dans un pays extérieur à l'Union européenne.

Sans préjudice de la loi sur la mensualisation, l'employeur doit compléter les indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale et par un régime complémentaire de prévoyance 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 : 64 jours indemnisés à 100 p. 100 + 64 jours indemnisés à 50 p. 100 ;
- de 5 à 10 ans : 84 jours indemnisés à 100 p. 100 + 84 jours indemnisés à 50 p. 100 ;
- de 10 à 15 ans : 104 jours indemnisés à 100 p. 100 + 104 jours indemnisés à 50 p. 100 ;
- de 15 à 20 ans et au-delà : 126 jours indemnisés à 100 p. 100 + 126 jours indemnisés à 50 p. 100.

Toutefois, en cas d'absence pour accident du travail ou maladie professionnelle survenue entre trois mois et douze mois de présence dans l'entreprise, la durée d'absence susceptible d'être indemnisée sera de soixante-quatre jours à 100 p. 100 et de soixante-quatre jours à 50 p. 100.

Pendant la période d'indemnisation à demi-tarif, les prestations en espèce des régimes de prévoyance n'interviendront que pour la part correspondant aux versements de l'employeur.

Si plusieurs absences pour maladie séparées par une reprise effective de travail se produisent au cours d'une année civile, la durée d'indemnisation à plein tarif et à demi-tarif 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 septembre 2004 BO conventions collectives 2004-46 étendu par arrêté du 7 avril 2005 JORF 16 avril 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

Créé par Annexe VI du 1 septembre 2004 BO conventions collectives 2004-46 étendu par arrêté du 7 avril 2005 JORF 16 avril 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

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

Il est alloué aux ingénieurs et cadres congédiés et sauf en cas de faute grave de leur part, une indemnité distincte du préavis, calculée comme suit, en fonction de la durée des services continus du cadre dans l'entreprise.

Ancienneté	Nombre de 1/5 de mois	Ancienneté	Nombre de 1/5 de mois
1	1	16	26
2	2	17	28
3	3	18	30
4	4	19	32
5	5	20	34
6	6	21	36
7	7	22	38
8	10	23	40
9	12	24	42
10	14	25	45
11	16	26	47
12	18	27	49
13	20	28	50
14	22	29	52
15	24	30	55

Annexe I à la convention collective nationale du 17 décembre 1979

Classifications d'emplois et coefficients hiérarchiques.

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 10 du 19 juin 1996 BO conventions collectives 96-31, étendu par arrêté du 22 octobre 1996 JORF 31 octobre 1996.

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 moins 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, téléxistes 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 :

AM 6 (chefs d'atelier 1er échelon).

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

[En vigueur étendu](#)

Voir accords de salaires.

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

Fédération de l'horlogerie.

CFDT ;

FNECS-CGC ;

CFTC-FECTAM.

Adhésion au FORCO

Article 1

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 octobre 2004 BO conventions collectives 2004-47 étendu par arrêté du 28 juin 2005 JORF 8 juillet 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 octobre 2004 BO conventions collectives 2004-47 étendu par arrêté du 28 juin 2005 JORF 8 juillet 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 octobre 2004 BO conventions collectives 2004-47 étendu par arrêté du 28 juin 2005 JORF 8 juillet 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 octobre 2004 BO conventions collectives 2004-47 étendu par arrêté du 28 juin 2005 JORF 8 juillet 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

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

Fédération de l'horlogerie.

FECTAM-CFTC ;
CFDT ;
FNECS-CGC ;
FEC CGT-FO.

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

Article 1

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 diplômes 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.

Indemnisations

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

Fédération de l'horlogerie.

Fédération des services CFDT ;
Fédération CSFV-CFTC.

Préambule

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

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.

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.

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

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 13 du 10 novembre 2005 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2006-5 étendu par arrêté du 29 mai 2006 JORF 9 juin 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

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

Modifié par Avenant n° 13 du 10 novembre 2005 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2006-5 étendu par arrêté du 29 mai 2006 JORF 9 juin 2006.

Leur durée du 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. Les 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. Les cadres bénéficiant d'une convention de forfait annuel en jours

Afin de tenir compte de l'absence de définition de postes cadres dans l'avenant Cadres de la convention collective de l'horlogerie et de la diversité des entreprises et des intitulés de postes que peuvent revêtir des fonctions quasi identiques, les partenaires sociaux ont défini des fonctions, non cumulatives, assumées par les cadres susceptibles de bénéficier du forfait annuel en jours.

Ces fonctions objectives, non cumulatives, définissant ces catégories de cadres sont, étant entendu que tous jouissent d'une grande autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps :

- travail en étroite collaboration avec l'employeur dans les domaines comptable, financier, relations humaines, administratif ou de la gestion. Ils peuvent prendre part à des décisions importantes de l'entreprise ;
- fonctions liées à la gestion et au suivi d'événements liés à l'entreprise, à l'établissement, à un produit ou à une marque ;
- les activités sont principalement axées sur des relations avec des personnes extérieures à l'entreprise : relations avec la presse, relations VIP (very important persons), relations publiques ou sponsoring ;
- fonctions commerciales ;
- fonctions liées au contrôle du réseau commercial (avec déplacements habituels) ;
- fonctions de responsabilités liées aux achats ;
- fonctions liées à la gestion de la sécurité des biens et/ou des personnes au sein de l'entreprise et/ou de ses clients ;
- fonctions avec responsabilité d'exploitation, de services généraux ;
- fonctions liées au suivi du réseau boutiques de l'entreprise ;
- fonctions liées à la direction d'un service technique (service après-vente horloger, informatique, notamment) et sont responsables du niveau technique de l'équipe et des nouveaux embauchés.

Pourront également bénéficier de la convention de forfait en jours les télétravailleurs à domicile.

Le nombre de jours travaillés dans l'année ne pourra dépasser 215 journées entières ou 430 demi-journées, pour une année complète de présence à temps plein et pour un droit et une prise intégrale des congés, légaux ou conventionnels.

En cas d'embauche en cours d'année, le nombre de jours ou demi-journées attendus s'effectuera par rapport aux références à temps plein, au prorata du temps de présence, en y ajoutant les congés, légaux ou conventionnels non acquis.

Le principe du forfait en jours induit que, quelle soit l'amplitude d'une demi-journée ou journée de travail, celle-ci est décomptée pour une demi-journée ou journée d'activité professionnelle ; dès lors, toute absence à l'intérieur d'une demi-journée n'est pas décomptée.

Les jours de repos supplémentaires ainsi dégagés pourront être pris par journée entière ou par demi-journée, dans le cadre de l'aménagement personnel de son temps de travail, 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.

L'employeur négociera avec les délégués syndicaux les modalités de suivi de l'organisation du travail des cadres bénéficiant du forfait en jours, ainsi que l'amplitude de leurs jours d'activité et de la charge de travail qui en résulte.

A défaut d'accord d'entreprise, l'employeur devra, par tous moyens mis à sa disposition, justifier pour cette catégorie de cadres soumis au forfait en jours :

1. Du non-dépassement des 215 jours de travail ou des 430 demi-journées, ces dernières devant donc être comptabilisées par tout moyen fiable.

Le document de contrôle fera apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées ainsi que la qualification des jours ou demi-journées de repos en repos hebdomadaire, congés payés, jours fériés, congés conventionnels ou jours de repos au titre de la RTT.

Les jours de travail non ouvrés ainsi que les périodes d'absences non travaillées prises par demi-journée ou journée entière seront également validés par la direction. Ce document peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

Ce document de contrôle peut prendre la forme d'un support papier, qui sera dans ce cas signé par le cadre, ou d'un support informatique. Toute rectification devra indiquer son motif et faire l'objet d'une validation par le cadre.

L'employeur ou son représentant disposera chaque mois des données relatives au nombre de jours travaillés par le cadre au forfait annuel en jours. Il pourra ainsi

suivre sa charge de travail et prendre toute mesure nécessaire en cas de dépassement prévisible du forfait.

La charge de travail des cadres au forfait jours devra tenir compte de ces éléments. Au moins un entretien individuel formalisé entre le responsable hiérarchique et le cadre sur l'organisation et la charge de travail sera organisé à l'initiative du responsable hiérarchique ou de l'employeur.

2. Du respect du repos quotidien de 11 heures consécutives, du repos hebdomadaire de 24 heures consécutives et des 5 jours maximum de travail par semaine. Le repos quotidien ne pourra être inférieur à 18 heures consécutives en cas de demi-journées.

En cas de déplacements professionnels à l'étranger ou d'organisation d'évènements exceptionnels (organisation et participation à des actions de sponsoring ou de chronométrage sportif, par exemple), le cadre au forfait jours pourra travailler durant 6 jours consécutifs, dans le respect du forfait de 215 jours (ou 430 demi-journées) par an.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, notamment en cas d'embauche en cours d'année, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre.

En cas de dépassement du forfait annuel de 215 jours (ou 430 demi-journées), les jours excédentaires seront 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.

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

4 Les salariés non cadres itinérants

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 13 du 10 novembre 2005 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2006-5 étendu par arrêté du 29 mai 2006 JORF 9 juin 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 du 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 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 du travail applicables dans l'établissement ;

- la durée de travail annuelle de 1 600 heures ou, si elles sont inférieures, à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou aux durées du 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

Les salariés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet par la loi, les conventions et les accords collectifs ainsi que les usages.

Les établissements 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. 212-4-9 du code du travail.

Afin de faciliter l'expression de ce droit, l'employeur portera à la connaissance du personnel les postes libérés ou créés par voie d'affichage sur les panneaux réservés à la communication du personnel. L'affichage sera daté.

En fonction des besoins libérés ou créés dans l'entreprise, tout salarié intéressé et remplissant les conditions de l'emploi libéré ou créé disposera d'un délai de 1 mois à compter de la date d'affichage de la note d'information prévue ci-dessus pour faire valoir sa candidature. La demande doit être adressée à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge. L'employeur doit répondre dans le délai de 45 jours à compter de la date de réception de la demande.

Toute réponse négative sera motivée. Ces documents seront tenus à la disposition des délégués syndicaux et des représentants du personnel. Ils pourront par exemple être centralisés dans un classeur.

Article 2 En vigueur étendu

Les salariés à temps partiel bénéficieront, 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

3.1. L'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.

3.2. Les heures complémentaires

Dans le contrat de travail, l'employeur peut prévoir la possibilité de recourir à des heures complémentaires et en fixe le nombre maximal. Les heures complémentaires sont limitées au 1/3 de la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle si prévue par un accord collectif (1) prévue au contrat de travail. Cet article s'applique sous réserve des droits des salariés à temps partiel partagé (entre plusieurs employeurs) lorsque l'employeur a connaissance de l'existence de ce temps partiel partagé.

Conformément à l'article L. 212-4-4, alinéa 2, du code du travail, toute heure complémentaire effectuée au-delà du 1/10 de la durée du travail fixée dans le contrat donne lieu à une majoration de salaire de 25 %. Cette majoration est arrêtée dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de signature du présent accord. En cas de modification ou d'abrogation de ces dernières, elles seront rémunérées dans les conditions prévues par la nouvelle réglementation.

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

D'autre part, en application de l'article L. 212-4-3 du code du travail, si durant une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines sur une période de 15 semaines, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié à temps partiel est dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel ou annuel (1) de cette durée, la durée prévue dans son contrat de travail, celui-ci est modifié dans les conditions suivantes : l'horaire prévu dans le contrat de travail du salarié est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours ouvrés et sauf opposition du salarié, en ajoutant la différence entre l'horaire antérieurement fixé et l'horaire moyen réellement effectué.

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.

NOTA : Arrêté du 26 octobre 2004 :(1) Termes exclus de l'extension, le dispositif de temps partiel annualisé étant abrogé par la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 (arrêté du 26 octobre 2004, art. 1er).

Article 4 En vigueur étendu

Dans le cadre de la RTT et afin d'éviter toute inégalité de traitement entre les salariés à temps partiel et les salariés à temps plein, l'employeur proposera, aux salariés à temps partiel :

- soit de bénéficier d'une réduction du temps de travail équivalente à celle des salariés à temps plein avec maintien intégral du salaire ;
- soit d'un maintien de la durée du travail prévue au contrat, avec une augmentation de salaire proportionnelle à celle des salariés à temps complet bénéficiant de la RTT.

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

Cette modification du contrat de travail découlant de ce choix devra faire l'objet d'un avenant au contrat.

Chapitre IV : Modulation annuelle 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.

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.

[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

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.

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.

Article 3

[En vigueur étendu](#)

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

(voir cet article)

Chapitre VIII : Salaires et primes d'ancienneté.

[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

La fédération de l'horlogerie,

La fédération CSFV-CFTC ;
La fédération des services CFDT ;
La FNECS CGC,

[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

Article 1

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

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

Fédération de l'horlogerie.

Fédération des services CFDT.

Objet de l'accord

Article 1

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

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

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

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

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

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

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

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

Fédération de l'horlogerie.

Fédération des services CFDT.

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

Fédération de l'horlogerie.

Fédération des services CFDT.

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)

Fédération de l'horlogerie.

Fédération des services CFDT ;
FNECS-CGC ;
Fédération CSFV-CFTC.

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

Fédération de l'horlogerie.

Fédération CSFV-CFTC ;
Fédération des services CFDT ;
FNECS-CGC.

Préambule

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

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

Article 1er En vigueur étendu

1.1. Public éligible

Conformément à l'article 6 de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, tout salarié à temps plein, d'une ancienneté minimale de 1 an dans l'entreprise au 1er mai de chaque année, embauché sous contrat à durée indéterminée, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation (DIF) d'une durée de 21 heures. Le DIF peut avoir une durée supérieure par accord d'entreprise.

Les salariés à temps partiel, embauchés sous contrat à durée indéterminée, bénéficient également, sous réserve d'une ancienneté minimale de 1 an dans l'entreprise au 1er mai de chaque année, d'un DIF dont la durée est calculée pro rata temporis sans que cette durée puisse être inférieure à 10 heures par an.

Les salariés embauchés sous contrat de travail à durée déterminée peuvent bénéficier du DIF pro rata temporis, à l'issue d'une ancienneté de 4 mois au sein de l'entreprise qui les emploie, consécutifs ou non les 12 derniers mois. L'employeur informera par écrit, indépendamment de toute mention éventuelle sur le bulletin de paie, des droits des salariés embauchés sous CDD.

1.2. Modalités de mise en oeuvre du DIF

Le cumul des droits ouverts au titre du DIF est de 126 heures sur 6 ans, sauf accord d'entreprise prévoyant un cumul supérieur, et pour les salariés à temps partiel, au montant cumulé des heures calculées chaque année conformément aux dispositions de l'article L. 933-1 du code du travail, dans la limite de 126 heures.

Conformément à l'article 6 de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003, les heures de formation liées au DIF peuvent être réalisées en partie sur le temps de travail des salariés concernés.

Les partenaires sociaux, soucieux de développer la formation professionnelle des salariés en place, tout en reconnaissant que la baisse de la durée légale du travail implique des arbitrages entre la réalisation du travail effectif et la formation professionnelle des salariés en place, décident que les actions de formation liées au DIF pourront être réalisées en partie, après un accord écrit entre l'employeur et le salarié, pendant le temps de travail.

La mise en oeuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en accord avec son entreprise. Le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF est arrêté, après accord écrit formalisé entre le salarié et l'employeur, en tenant compte notamment des conclusions de l'entretien professionnel réalisé par l'entreprise et des priorités définies par le présent accord, éventuellement complété par accord d'entreprise.

L'accord doit comporter les mentions suivantes : intitulé de l'action, modalités de déroulement de l'action (dont le lieu), date de début et de fin de l'action.

L'entretien professionnel doit avoir lieu au moins tous les 2 ans dès lors que le salarié a au minimum 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise. L'entretien professionnel peut être réalisé tous les ans au choix de l'entreprise à l'issue de l'entretien annuel faisant le bilan annuel de l'année écoulée. Il sera animé soit par l'employeur, soit par tout responsable hiérarchique sur délégation de l'employeur.

L'absence de réponse de l'employeur dans le délai de 1 mois vaut acceptation du choix de la formation au titre du DIF. En cas de refus de l'employeur, le salarié peut renouveler sa demande.

1.3. Actions de formation éligibles au titre du DIF

Les actions de formation éligibles au titre du DIF sont :

- les actions de promotion ;
- les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- les actions de formation ayant pour objectif l'acquisition d'une qualification professionnelle établie par la CPNE ou d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective de l'horlogerie.

Chaque action de formation réalisée dans le cadre du DIF s'impute en déduction du contingent d'heures de formation disponibles au titre du DIF dont les droits acquis annuellement peuvent être cumulés sur une durée de 6 ans.

Au terme de ce délai de 6 ans, et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le DIF est plafonné à 126 heures. Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base de droits annuels acquis pro rata temporis.

Les frais de formation et d'accompagnement, ainsi que les éventuels frais de transport et de repas correspondant aux droits ouverts au titre du DIF, sont à la charge de l'entreprise et imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue (1).

1.4. Le versement d'une allocation de formation pour les actions

de formation réalisées en dehors du temps de travail

Pendant la durée des actions de formation réalisées en dehors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'entreprise d'une allocation de formation égale à 50 % de la rémunération mensuelle nette versée au salarié, non soumise à cotisations salariales et patronales.

Le salaire horaire de référence pour le calcul du montant de l'allocation de formation est déterminé par voie réglementaire.

L'allocation de formation est versée par l'employeur à l'issue de la formation, le dernier jour du mois suivant celui où les heures de formation ont été effectuées en dehors du temps de travail. Un document récapitulatif retraçant l'ensemble des heures de formation effectuées et des versements de l'allocation y afférents est remis au salarié. Ce document est annexé au bulletin de paie du mois suivant le dernier mois au cours duquel le salarié a achevé sa formation.

Le montant de cette allocation est imputable sur la participation de l'employeur au titre du développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise.

1.5. Transfert du DIF en cas de départ

du salarié de l'entreprise

Le DIF est transférable en cas de licenciement sauf pour faute grave ou faute lourde. Dans ce cas, le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF, et n'ayant pas donné lieu à utilisation, est valorisé sur la base du salaire net de base perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise. Les sommes correspondant à ce montant doivent permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, lorsqu'elle a été demandée par le salarié pendant son préavis. A défaut d'une telle demande, le montant correspondant au DIF n'est pas dû par l'employeur.

Dans le document mentionné à l'article L. 122-14-1 du code du travail, l'employeur est tenu, le cas échéant, d'informer le salarié qu'il licencie de ses droits en matière de DIF, notamment la possibilité de demander pendant le préavis à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action de bilan de compétences, de formation ou de validation des acquis de l'expérience, soit engagée avant la fin du préavis.

En cas de départ à la retraite, le DIF n'est pas transférable.

1.6. Information sur le DIF

Chaque année au mois de mai, l'employeur informe chaque salarié ayant au minimum 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, par écrit, du nombre d'heures acquises au titre du DIF. Le nombre d'heures acquises au titre du DIF figurera sur le bulletin de paie du mois de mai.

1.7. Consultation des instances représentatives

du personnel

Conformément à l'article L. 934-4 du code du travail, le comité d'entreprise donne son avis tous les ans sur l'exécution du plan de formation du personnel de l'entreprise de l'année précédente et sur le projet de plan pour l'année à venir. Cette consultation se fait au cours de 2 réunions spécifiques.

Ce projet devra tenir compte des orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise dont le comité d'entreprise a eu à délibérer, du résultat des négociations avec les organisations syndicales prévues aux articles L. 932-1 et L. 934-2, ainsi que, le cas échéant, du plan pour l'égalité professionnelle prévue à l'article L. 123-4 du code du travail.

Le comité d'entreprise donne en outre son avis sur les conditions de mise en oeuvre des contrats et des périodes de professionnalisation ainsi que sur la mise en oeuvre du DIF.

Le comité d'entreprise est informé des conditions d'accueil en stage des jeunes en première formation technologique ou professionnelle, ainsi que des conditions d'accueil dans l'entreprise des enseignants dispensant ces formations ou des conseillers d'orientation. Les délégués syndicaux en sont également informés, notamment par la communication, le cas échéant, des documents remis au comité d'entreprise.

Le comité d'entreprise est consulté sur les conditions d'accueil et les conditions de mise en oeuvre de la formation reçue dans les entreprises par les élèves et étudiants pour les périodes obligatoires en entreprises prévues dans les programmes des diplômes de l'enseignement technologique ou professionnel, ainsi que sur les conditions d'accueil des enseignants dans l'entreprise et sur les conditions d'exercice du congé pour enseignement prévu à l'article L. 931-21. Les délégués syndicaux en sont informés, notamment par la communication des documents remis au comité d'entreprise.

Pour l'application des dispositions de l'article L. 934-4 du code du travail, et conformément à l'article D. 932-1 du code du travail, le chef d'entreprise communique au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel, aux délégués syndicaux et, le cas échéant, aux membres de la commission prévue à l'article L. 434-7, les documents suivants :

- a) Les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise telles qu'elles résultent de la consultation prévue à l'article L. 934-1 du code du travail ;
- b) Le résultat éventuel des négociations prévues à l'article L. 934-2 du code du travail ;
- c) La déclaration relative à la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue, et le cas échéant, la déclaration spéciale concernant le crédit d'impôt formation professionnelle ainsi que les informations sur la formation figurant au bilan social visé à l'article L. 438-1 ;
- d) Les conclusions éventuelles des services de contrôle visés à l'article L. 991-3 du code du travail sur le caractère libérateur des dépenses imputées sur la participation des entreprises et/ou le caractère éligible des dépenses exposées au titre du crédit d'impôt formation professionnelle ;
- e) Le bilan des actions comprises dans le plan de formation du personnel de l'entreprise pour l'année antérieure et pour l'année en cours comportant la liste des actions de formation, des bilans de compétences et des validations des acquis de l'expérience, complétée par les informations relatives :
 - aux organismes de formation et aux organismes chargés de réaliser des bilans de compétences ou des validations des acquis de l'expérience ;

- à la nature et aux conditions d'organisation de ces actions, au regard notamment des dispositions de l'article L. 934-4, alinéa 6, et L. 932-1 du code du travail ;
- aux conditions financières de leur exécution ;
- aux effectifs concernés, répartis par catégories socioprofessionnelles et par sexe ;

f) Les informations, pour l'année antérieure et l'année en cours, relatives aux congés individuels de formation, aux congés de bilan de compétences, aux congés de validation des acquis de l'expérience professionnelle et aux congés pour l'enseignement qui ont été accordés aux salariés de l'entreprise, notamment leur objet, leur durée et leur coût, aux conditions dans lesquelles ces congés ont été accordés ou reportés ainsi qu'aux résultats obtenus ;

g) Le bilan, pour l'année antérieure et en cours, des conditions de mise en oeuvre des contrats et des périodes de professionnalisation ainsi que la mise en oeuvre du droit individuel à la formation. Le bilan porte également sur l'accueil des enseignants et des conseillers d'orientation.

En ce qui concerne les bénéficiaires des contrats et des périodes de professionnalisation, il précise :

- les conditions dans lesquelles se sont déroulées les actions ou les périodes de professionnalisation, et notamment :
- les conditions d'accueil, d'encadrement et de suivi des bénéficiaires desdites actions ;
- les emplois occupés pendant et à l'issue de leur action ou de leur période de professionnalisation ;
- les conditions d'organisation des actions de formation et/ou de suivi ;
- les résultats obtenus en fin d'action ou de période de professionnalisation ainsi que les conditions d'appréciation et de validation ;

h) Le plan de formation de l'entreprise et les conditions de mise en oeuvre des contrats et des périodes de professionnalisation ainsi que la mise en oeuvre du DIF, pour l'année à venir, comportant respectivement les informations mentionnées aux alinéas e et g ci-dessus.

La consultation du comité s'effectue au cours de 2 réunions.

La première comporte la présentation et la discussion des documents prévus aux alinéas a à g cités ci-dessus et la seconde la délibération relative aux plan de formation et aux conditions de mise en oeuvre des contrats et des périodes de professionnalisation et à la mise en oeuvre du DIF, conformément à l'article D. 932-2 du code du travail.

L'employeur remettra une fois par an au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel s'ils existent, un état retranscrivant les modalités du transfert du DIF en cas de départ du salarié de l'entreprise. Cet état, non nominatif, indiquera notamment si le DIF a été utilisé par le salarié à la date de départ de l'entreprise et le type d'action de formation engagée.

1.8. Bilan du DIF

Les partenaires sociaux conviennent, dans le cadre de la CPNEFP de la branche, de dresser le bilan de mise en oeuvre du DIF (formations suivies, durée de la formation suivie et périodicité) à l'expiration d'une période de 3 ans de mise en oeuvre du DIF. Il s'agit pour les partenaires sociaux de pouvoir appréhender les pratiques du DIF au sein de la branche.

(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).

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).

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 45e 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

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.

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.

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.

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.

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.

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

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

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

En vigueur étendu

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

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).

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

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. "

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.

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)

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.

Veuillez 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)

La fédération de l'horlogerie,

La fédération des services CFDT ;
La FNECS-CGC,

Préambule

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)

[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 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, 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

[En vigueur étendu](#)

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

Définition et objectifs

Article 1

[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

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

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

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

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

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

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.

En vigueur étendu

DISPOSITIF		
ACADEMIQUE	SITE INTERNET OU MAIL	TELEPHONE
de validation		
des acquis		
(DAVA)		
Aix-Marseille	http://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	http://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	http://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://paris.fr	//pofil.scola.ac- 01-44-62-39-61
Poitiers	davaac-poitiers.fr	05-49-39-09-09
Reims	http	//dava.ac-reims.fr
Rennes	www.ac-rennes.fr/ensform / formad/cdava.htm	02-99-25-11-77
Réunion	centre-de-validation-des- acquiswanadoo.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/commu - cation/livreaccueil/ formation2.ht	05-62-87-81-50
Versailles	www.ac-versailles.fr/ index2.htm	01-30-83-52-20

Sites et liens utiles

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-rhableur

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-rhableur

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-rhableur

pour l'horlogerie haut de gamme

Technicien possédant une formation technique validée par un CQP d'horloger-rhabilleur qui exerce des fonctions impliquant initiative, gestion des pièces détachées et élaboration de la facture d'intervention.

Techniquement, l'horloger-rhabilleur 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 ...).

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).

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 22 février 2007 art. 1er en vigueur le 1er janvier 2007 BO conventions collectives 2007-14 étendu par arrêté du 16 juillet 2007 JORF 27 juillet 2007.

II - Public visé et modalités de recrutement

Le certificat de qualification professionnelle (CQP) d'horloger-rhabilleur 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.

En vigueur étendu

III. - Référentiel des activités professionnelles

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 explicitation au client, gestion du stock et des commandes de pièces détachées, facturation ...).

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-rhailleur.
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 jauge-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, virochage, 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 :

Connaissances professionnelles

OBJECTIFS GENERAUX ET OBJECTIFS PARTICULIERS :

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 horloges 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.

TOTAL des heures : 130

MATIERE :

Connaissances des matériaux

OBJECTIFS GENERAUX ET OBJECTIFS PARTICULIERS :

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 ...).

TOTAL des heures : 20

MATIERE :

Connaissances et prévention des risques professionnels

OBJECTIFS GENERAUX ET OBJECTIFS PARTICULIERS :

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. TOTAL des heures :

MATIERE :

Dessin professionnel

OBJECTIFS GENERAUX ET OBJECTIFS PARTICULIERS :

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).

TOTAL des heures : 40

MATIERE :

Habillage

OBJECTIFS GENERAUX ET OBJECTIFS PARTICULIERS :

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. TOTAL des heures : 15

MATIERE :

Mathématiques

OBJECTIFS GENERAUX ET OBJECTIFS PARTICULIERS :

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.

TOTAL des heures : 15

MATIERE :

Langue vivante

OBJECTIFS GENERAUX ET OBJECTIFS PARTICULIERS :

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.

TOTAL des heures : 50

Total des heures 275

Enseignement pratique

MATIERE :

Micromécanique

AU TERME DE SA FORMATION l'élève doit être capable de :

Exécuter des tournages entre-pointes, pivoter.

Fraiser des dents sur des roues ...

TOTAL des heures : 800

OBSERVATIONS :

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.

MATIERE :

Pendulerie

AU TERME DE SA FORMATION l'élève doit être capable de :

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 efficaces.

Restaurer le cadran, les aiguilles et le cabinet pour qu'ils retrouvent leur aspect d'origine.

TOTAL des heures : 175

OBSERVATIONS :

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.

MATIERE :

Montres mécaniques

AU TERME DE SA FORMATION l'élève doit être capable de :

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.

TOTAL des heures : 1 050

OBSERVATIONS :

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.

MATIERE :

Montres à complications et chronographes

AU TERME DE SA FORMATION l'élève doit être capable de :

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 ...

TOTAL des heures : 375

OBSERVATIONS :

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.

MATIERE :

Montres électroniques

AU TERME DE SA FORMATION l'élève doit être capable de :

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.

TOTAL des heures : 130

OBSERVATIONS :

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.

MATIERE :

Habillages

AU TERME DE SA FORMATION l'élève doit être capable de :

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.

Préparer et utiliser le matériel adéquat pour restituer à la boîte de la montre son aspect d'origine (polissage, satinage ...).

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 ...).

TOTAL des heures : 150

OBSERVATIONS :

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 d'habillage, sont effectués après consultation et dans le respect des spécifications des communications techniques des fabricants de la montre ou de la boîte.

Les travaux sont effectués sur différents types de montres mécaniques et électroniques

MATIERE :

Organisation du service après-vente

AU TERME DE SA FORMATION l'élève doit être capable de :

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).

Organiser les locaux de SAV en tenant compte des impératifs :

- 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.

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.
Etre capable de gérer le stock de pièces détachées (stock tampon, commande de réassort ...)

TOTAL des heures : 45

OBSERVATIONS :

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

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.

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.

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

En vigueur étendu

Nom, prénom du salarié ...

Entreprise ...

Expérience professionnelle en relation avec le CQP (nombre d'années) ...

	ACQUIS	NON ACQUIS	FORMATION
	(1)	(1)	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 entrepointés, 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 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.			
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.			
MONTRES ELECTRONIQUES			
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

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

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

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

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 22 février 2007 art. 1er en vigueur le 1er janvier 2007 BO conventions collectives 2007-14 étendu par arrêté du 16 juillet 2007 JORF 27 juillet 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

En vigueur étendu

ACTIVITÉS

1

Réceptionner la montre à complications

TÂCHES PRINCIPALES

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.

ACTIVITÉS

2

Effectuer le diagnostic

TÂCHES PRINCIPALES

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.

ACTIVITÉS

3

Maintenir

dépanner
réparer

TÂCHES PRINCIPALES

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.

ACTIVITÉS

4

Restituer la montre à complications au client

TÂCHES PRINCIPALES

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

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.

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

Au sein du centre de formation

TÂCHES : Usinage (124 h)

NOMBRE d'heures : 112

DESCRIPTIF

Tournage entre pointes (tiges de remontoir, jauges à pivot ..) sur acier bleu ou acier stub.

Tolérance la plus petite étant 0,01 mm

NOMBRE d'heures : 12

DESCRIPTIF

Evaluation : épreuve 3

TÂCHES : Réparation (94 h)

NOMBRE d'heures : 6

DESCRIPTIF

Organe moteur (fonctions, jeux, réparations, lubrification du barillet).

Organe de remontage et de mise à l'heure.

NOMBRE d'heures : 12

DESCRIPTIF

Organe de transmission (plat des roues, jeu en hauteur, polissage des pivots, contrôle des libertés).

NOMBRE d'heures : 24

DESCRIPTIF

Organe de distribution (contrôle et réglage complet de l'échappement).

NOMBRE d'heures : 40

DESCRIPTIF

Organe réglant (virolage, comptage, pitonnage du spiral et changement d'axe de balancier avec mise à plat et équilibrage).

NOMBRE d'heures : 12

DESCRIPTIF

Evaluation : épreuves 1, 2 et 4

TÂCHES : Révision (186 h)

NOMBRE d'heures : 20

DESCRIPTIF

Travaux sur calibres à quartz.

NOMBRE d'heures : 40

DESCRIPTIF

Travaux sur calibres automatiques.

NOMBRE d'heures : 110

DESCRIPTIF

Travaux sur calibres à chronographe (7750, 1873, El Primero 420) NOMBRE d'heures : 12

DESCRIPTIF

Evaluation : épreuve 6.

TÂCHES : Théorie (16 h)

DESCRIPTIF

Révisions et approfondissement des programmes CAP et bac

NOMBRE d'heures : 14

NOMBRE d'heures : 2

DESCRIPTIF

Evaluation : épreuve 5

Au sein de l'entreprise

TÂCHES : Réparation (700 h)

NOMBRE d'heures : 120

DESCRIPTIF

Travaux d'emboîtement

- pose des aiguilles ;

- pose des verres ;

- pose de tubes et de poussoirs ;

- étanchéité.

NOMBRE d'heures : 90

DESCRIPTIF

Travaux sur calibres quartz

- révision ;

- contrôles et mesures.

NOMBRE d'heures : 490

DESCRIPTIF

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 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.

V -Déclaration préalable à toute action de formation conduisant au CQP

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

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

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 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.

Expliquer et réaliser le réglage de montres.

Effectuer la réparation de différentes montres.

CHRONOGRAPHES

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.

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.

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...).

(+) 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

En vigueur étendu

Stagiaire ...

Barème pour les appréciations :

A = très bien B = bien C = moyen D = insuffisant

1. Attitude générale

Ponctualité

Assiduité

Tenue, présentation

Intégration au sein de l'équipe, volonté de coopérer

Régularité des attitudes positives devant les difficultés

2. Attitude professionnelle

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

Fédération de l'horlogerie.

Fédération des services CFDT.

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 Ier

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)

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

Article 1

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

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

Article 3

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 24 novembre 2006 art. 1 en vigueur le 1er janvier 2007 BO conventions collectives 2007-3 étendu par arrêté du 16 juillet 2007 JORF 27 juillet 2007.

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 (arrêt du 29 mai 2006, art. 1er).

Définition des critères

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-rhailleur 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'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 oeuvre 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

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

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

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

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

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

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.

Accord du 24 novembre 2006 portant modifications à l'accord du 10 novembre 2005 relatif à la classification

Fédération de l'horlogerie.

Fédération des services CFDT ;
FCSFV-CFTC.

Niveaux et échelons

Article 1

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

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

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

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

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

Fédération de l'horlogerie.

FEC CGT-FO ;
Fédération des services CFDT ;
FNECS-CGC.

Préambule

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-rhabilleur

Article 1
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

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

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

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

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.

Accord du 13 février 2008 instituant un régime de prévoyance obligatoire

Fédération de l'horlogerie.

FEC CGT-FO ;

Fédération des services CFDT ;

FNECS-CGC ;

Fédération commerce, services et force de vente CFTC.

Article 1 En vigueur étendu

Cet accord a pour objet la mise en place d'un régime de prévoyance mutualisé au plan national, à caractère collectif, obligatoire et généralisé de l'ensemble des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée, cadres et non cadres, présents 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, maternité ou accident au jour de l'entrée en vigueur du régime de prévoyance.

Le régime ne s'applique pas aux voyageurs représentants et placiers (VRP).

Article 2 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. La demande devra être motivée et transmise à chacune des parties signataires. La révision prendra effet selon les conditions visées à l'article L. 132-7 du code du travail.

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 l'article L. 132-8 du code du travail. De nouvelles négociations devront être engagées dans les 3 mois suivant la signification de la dénonciation.

Article 3 En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du trimestre civil suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension et, de ce fait, deviendra obligatoire pour l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application défini à l'article 1er.

Par conséquent, ces entreprises seront tenues d'affilier, à compter de cette date, l'ensemble de leur personnel salarié visé à l'article 1er auprès de l'organisme désigné à l'article 5.2.

Article 4 En vigueur étendu

Une notice d'information sera adressée par l'organisme assureur aux entreprises, à charge pour elles de la remettre à chaque salarié afin de lui faire connaître les

caractéristiques du régime (détail des garanties, désignation de l'organisme assureur, formalités de prise en charge, désignation des bénéficiaires...).

Article 5 En vigueur étendu

5.1. Principe de la mutualisation des risques

Les parties rappellent que l'équilibre du régime institué par le présent accord repose sur la mise en oeuvre 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 de couvrir les risques couverts par le présent régime qu'à des conditions tarifaires prohibitives.

Dans ces conditions, les parties conviennent expressément de rendre obligatoire l'adhésion à un organisme assureur désigné pour l'ensemble de la profession.

A compter de l'entrée en vigueur du présent accord, cette obligation s'applique aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros de l'horlogerie (ainsi que celles qui y ont adhéré) :

- soit nouvellement créées, quelle que soit leur forme juridique ;
 - soit préexistantes mais dépourvues de couverture de prévoyance.
- Ces entreprises disposent d'un délai de 12 mois pour se mettre en conformité.

Les entreprises de la branche ayant déjà institué, antérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent régime, des garanties collectives de prévoyance et souscrit un ou plusieurs contrats d'assurances auprès d'un ou plusieurs autres organismes que ceux faisant l'objet de la clause de désignation, seront dispensées d'adhérer auprès de ceux-ci et pourront, à titre exceptionnel, maintenir leur(s) contrat(s) antérieur(s).

Toutefois, conformément aux dispositions de l'article L. 912-2 du code de la sécurité sociale, elles devront obligatoirement procéder à l'adaptation de leur règlement d'entreprise (par avenant à l'accord collectif, à l'accord référendaire ou à la décision unilatérale) ainsi que du ou des contrats d'assurances qui y sont adossés, afin que les garanties et leur tarification soient plus avantageuses pour les assurés que le présent régime. A défaut, les entreprises concernées seront tenues de prendre toutes les dispositions nécessaires pour adhérer aux organismes désignés.

Pour les entreprises visées à l'alinéa précédent, en cas de changement d'organisme(s) assureur(s) envisagé, l'intégration dans le présent régime et l'adhésion auprès des organismes faisant l'objet de la clause de désignation ci-après sera obligatoire, à compter de la date d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement du ou des contrats antérieurs.

5.2. Désignation de l'organisme assureur

L'organisme désigné pour assurer la couverture des garanties décès, invalidité, incapacité prévues par le présent accord de branche est l'institution de prévoyance du groupe Mornay (IPGM), régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale.

L'organisme désigné pour assurer la couverture des garanties de rente de conjoint et rente éducation prévues par le présent accord est l'organisme commun des institutions de rente et de prévoyance (OCIRP). L'institution de prévoyance du groupe Mornay (IPGM) reçoit une délégation de la part de l'OCIRP pour effectuer l'appel des cotisations et le règlement des prestations.

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 6, se réunira spécialement et au plus tard au cours du semestre qui précédera l'expiration de ce délai de 5 ans.

5.3. Clause de compensation financière relative à la reprise du passif (adhésions tardives)

L'entreprise relevant de l'obligation d'adhésion auprès des organismes désignés et qui, n'ayant pas spontanément adhéré dans les 12 mois à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, souhaite régulariser sa situation vis-à-vis du régime de prévoyance, se verra appliquer rétroactivement une compensation financière égale au versement de la totalité des cotisations patronales de prévoyance depuis l'entrée en vigueur de cette obligation jusqu'à sa date d'adhésion avec application des taux en vigueur à cette même date.

Dans le cas où une entreprise relevant de l'obligation d'adhésion auprès des organismes désignés et n'ayant pas adhéré serait l'objet de la part d'un ou de plusieurs de ses salariés d'une demande de prestations entrant dans le cadre des dispositions prévues par le présent accord, il est convenu qu'après régularisation de sa situation selon les modalités définies dans le précédent alinéa, elle fera l'objet d'une inscription d'office et se verra appliquer une compensation financière compte tenu du risque propre qu'elle représente, et après avis de la commission paritaire.

5.4. Changement d'organisme assureur

En cas de changement éventuel d'organisme assureur décidé par les partenaires sociaux à l'occasion d'une révision de l'accord, les prestations en cours de service seront maintenues à leur niveau atteint à la date de la résiliation.

Néanmoins, la résiliation du présent accord ne saurait remettre en cause la poursuite des revalorisations des prestations d'incapacité, d'invalidité ou de rente suite à un décès en cours de service à la date d'effet de la résiliation.

Les partenaires sociaux, en application de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, organiseront la poursuite des revalorisations sur la base, au minimum, des valeurs énoncées à l'article 12.2 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.

A compter de l'application de l'accord, les salariés bénéficiant d'indemnités journalières et/ou de rentes complémentaires à celles versées par la sécurité sociale se verront maintenir la couverture du risque décès.

Le changement d'organisme assureur sera sans effet sur les prestations à naître au titre du maintien de garanties en cas de survenance du décès avant le terme de la période d'incapacité de travail ou d'invalidité telles que définies dans le présent accord.

Par contre, le nouvel organisme assureur devra assurer la couverture du risque décès au profit des salariés qui bénéficieraient ultérieurement, et après le changement d'organisme assureur, d'indemnités journalières et/ou de rentes complémentaires à celles versées par la sécurité sociale et de rente d'invalidité.

En outre, en cas de changement d'organisme assureur, les provisions liées aux sinistres en cours de service, hors celles constituées par l'OCIRP, seront transférées, avec son accord, au nouvel assureur. Ce dernier assurera alors, d'une part, le paiement de la prestation de base et ses futures revalorisations conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale et, d'autre part, le maintien de la garantie décès afférente aux prestations en cours de service.

S'agissant du mécanisme de portabilité défini à l'article 12.6.2 du présent accord, en cas de changement d'organisme assureur, les bénéficiaires de ce mécanisme sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel assureur.

Article 6
En vigueur étendu

Une commission paritaire nationale de prévoyance, composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales signataires du présent accord et d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs, est chargée d'étudier l'ensemble des questions posées par l'application du régime de prévoyance et de veiller à son bon fonctionnement par l'organisme assureur désigné.
Cette commission se réunira au moins une fois par an. Une réunion spécifique de remise des comptes sera organisée avant le 1er juillet de l'année suivant la clôture des comptes.

Article 7
En vigueur étendu

7. 1. Capital décès
Décès toutes causes

En cas de décès (toutes causes) de l'assuré, l'organisme assureur verse un capital correspondant à :
- 100 % du salaire de référence pour un assuré célibataire, veuf ou divorcé sans personne à charge ;
- 150 % du salaire de référence, pour un assuré marié, pacsé ou en concubinage sans personne à charge.
Ce capital est augmenté de 25 % du salaire de référence par personne à charge de l'assuré décédé.

Décès consécutif à accident

En cas de décès par accident, un capital supplémentaire égal au capital décès toutes causes est versé aux ayants droit.

Garantie du double effet

En cas de décès concomitant de l'assuré et de son conjoint, pacsé ou concubin, un capital supplémentaire égal au capital décès toutes causes de l'assuré marié, pacsé ou en concubinage est versé aux ayants droit.
La rente éducation est doublée pour chaque enfant à charge.

Capital en cas d'invalidité absolue et définitive

Le capital (augmenté des majorations familiales éventuelles) peut être versé par anticipation à l'assuré, à sa demande, en cas d'invalidité totale et permanente lorsque l'intéressé est classé avant l'âge de 65 ans, 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).
Le versement du capital décès par anticipation met fin à la garantie décès.

7. 2. Rente éducation

Au décès de l'assuré, des allocations sont versées pour l'éducation des enfants à charge.

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 % jusqu'au 18e anniversaire de l'enfant ;
- 20 % 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 de l'assuré et de son conjoint, pacsé ou concubin.

Les modalités de versement et leurs définitions relèvent du contrat de prévoyance.

7. 3. Incapacité de travail temporaire

Le participant inscrit à l'assurance indemnités journalières de la sécurité sociale 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), soit à l'article L. 433-1 du code de la sécurité sociale (maladie professionnelle et accident du travail), perçoit de l'organisme assureur des indemnités journalières.

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.

Dans le cas où le participant n'a pas totalement cessé son travail et en tout état de cause les prestations qui lui sont versées sont, s'il y a lieu, plafonnées de façon que le total de ses revenus salariaux et des indemnités journalières de toute nature n'excède pas le salaire net qu'il percevrait s'il travaillait à temps complet.

Les modalités de versement et leurs définitions relèvent du contrat de prévoyance.

7. 4. Invalidité permanente

L'organisme assureur verse une pension aux participants qui ont été classés dans les deuxième ou troisième catégorie d'invalidité prévue 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 au titre du livre IV du code de la

sécurité sociale lorsque le taux d'incapacité permanente est au moins égal à 66 %.

Le montant de la pension d'invalidité servie par l'organisme assureur est fixé à 75 % du salaire de référence sous déduction de la pension d'invalidité due par la sécurité sociale.

Article 8 En vigueur étendu

8. 1. Capital décès Décès toutes causes

En cas de décès de l'assuré, l'organisme assureur verse un capital correspondant à :

- 250 % du salaire de référence pour un assuré célibataire, veuf ou divorcé sans personne à charge ;
- 350 % du salaire de référence, pour un assuré marié, pacsé ou en concubinage sans personne à charge.

Ce capital est augmenté de 50 % du salaire de référence par personne à charge de l'assuré décédé.

Décès consécutif à accident

En cas de décès par accident, un capital supplémentaire égal au capital décès toutes causes est versé aux ayants droit.

Garantie du double effet

En cas de décès concomitant de l'assuré et de son conjoint, pacsé ou concubin, un capital supplémentaire égal au capital décès toutes causes de l'assuré marié, pacsé ou en concubinage est versé aux ayants droit.
La rente éducation est doublée pour chaque enfant à charge.

Capital en cas d'invalidité absolue et définitive

Le capital (augmenté des majorations familiales éventuelles) peut être versé par anticipation à l'assuré, à sa demande, en cas d'invalidité totale et permanente lorsque l'intéressé est classé avant l'âge de 65 ans, 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).
Le versement du capital décès par anticipation met fin à la garantie décès.

8. 2. Rente éducation

Au décès de l'assuré, des allocations sont versées pour l'éducation des enfants à charge.

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 % jusqu'au 18e anniversaire de l'enfant ;
- 20 % 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 de l'assuré et de son conjoint, pacsé ou concubin.

Les modalités de versement et leurs définitions relèvent du contrat de prévoyance.

8. 3. Rente de conjoint temporaire

Le décès ouvre droit au profit de son conjoint, pacsé, ou concubin, à une rente temporaire.

Le montant de cette rente annuelle est égal à 10 % du salaire de référence. Cette rente est versée jusqu'à la liquidation de la pension de retraite du bénéficiaire et au plus tard jusqu'à 65 ans. Elle cesse en cas de remariage, d'un nouveau Pacs du bénéficiaire ou d'un nouveau concubinage.

8. 4. Incapacité de travail temporaire

Le participant inscrit à l'assurance indemnités journalières de la sécurité sociale 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), soit à l'article L. 433-1 du code de la sécurité sociale (maladie professionnelle et accident du travail), perçoit de l'organisme assureur des indemnités journalières.

Elles sont versées à l'expiration d'une carence de 60 jours continus au taux de 100 % du salaire de référence après déduction des indemnités journalières de la sécurité sociale.

Dans le cas où le participant n'a pas totalement cessé son travail et en tout état de cause les prestations qui lui sont versées sont, s'il y a lieu, plafonnées de façon que le total de ses revenus salariaux et des indemnités journalières de toute nature n'excède pas le salaire net qu'il percevrait s'il travaillait à temps complet.

Les modalités de versement et leurs définitions relèvent du contrat de prévoyance.

8. 5. Invalidité permanente

L'organisme assureur verse une pension aux participants qui ont été classés dans les 2e et 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 de travail ou d'une maladie professionnelle indemnisée au titre du livre IV du code de la sécurité sociale, lorsque le taux d'incapacité permanente est au moins égal à 66 %.

Le montant de la pension invalidité servie par l'organisme assureur est fixée à 75 % du salaire de référence sous déduction de la pension d'invalidité due par la sécurité sociale.

8. 6. Capital dépendance totale

L'assuré 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, recevra de l'organisme assureur 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 l'assuré.

Les modalités de versement et leurs définitions relèvent du contrat de prévoyance.

Article 9

En vigueur étendu

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations fixées en fonction du salaire est égal aux salaires bruts versés durant les 12 derniers mois précédant immédiatement le décès ou l'incapacité 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 4 derniers trimestres civils ayant précédé le décès ou l'incapacité de travail et ayant donné lieu à cotisation au cours de cette même période.

Pour les nouveaux entrants, le salaire annuel assuré sera 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 appartient l'assuré.

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.

Article 10

En vigueur étendu

10.1. Modalités

Compte tenu du principe de mutualisation mis en oeuvre, la tarification de base des garanties et des prestations est fixée pour une période de 5 ans sauf modification des régimes servant de base au calcul des prestations.

Au terme de cette période, les taux de cotisation et/ou les prestations seront révisés en fonction des résultats techniques des assurances et en fonction des résultats et de la pesée actuarielle des populations d'assurés.

A l'initiative de l'une des parties, le montant des prestations et/ou celui des cotisations définies dans le contrat pourra faire l'objet d'une nouvelle négociation, dont la demande devra être notifiée à l'autre partie au plus tard 2 mois avant la fin de chaque exercice.

10.2. 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 versés au participant lors de son départ de l'entreprise ou ultérieurement (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 4 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 50 % à la charge du salarié. Les 50 % à la charge de l'employeur constituent un minimum.

Cependant, la cotisation de 1,50 % sur la tranche A des salaires, afférente à la garantie incapacité invalidité décès du personnel cadre, est, conformément à la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, à la charge de l'employeur.

10.3. Tarifs « non cadres »

La cotisation du régime de prévoyance des non cadres est fixée en pourcentage du salaire brut limitée à la tranche B.

Elle est égale à 1 % (répartie par moitié entre l'employeur et le salarié). »

Capital décès	0,22 %
Rente éducation	0,20 %
Incapacité temporaire	0,26 %
Invalidité	0,28 %
Reprise du passif	0,04 %
Total	1,00 %

10.4. 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 1,50 % de TA (à la charge exclusive de l'employeur) et 1,90 % de TB (répartie par moitié entre l'employeur et le salarié). »

	TRANCHE A	TRANCHE B
Capital décès	0,53 %	0,53 %

Rente de conjoint temporaire	0, 16 %	0, 16 %
Rente éducation	0, 24 %	0, 24 %
Incapacité temporaire	0, 28 %	0, 32 %
Invalidité	0, 18 %	0, 54 %
Capital dépendance	0, 07 %	0, 07 %
Reprise du passif	0, 04 %	0, 04 %
Total	1, 50 %	1, 90 %

Article 11
En vigueur étendu

Les bénéficiaires du régime de prévoyance ont la possibilité de saisir le fonds social de chacun des organismes assureurs désignés. Les modalités d'alimentation des fonds et d'attribution des secours sont propres à chaque fonds social de chaque institution.

Article 12
En vigueur non étendu

12.1. Définition des personnes à charges

12.1.1. Bénéficiaires du capital décès.

Les bénéficiaires du capital décès sont en premier lieu le(s) bénéficiaire(s) par le salarié.

En l'absence de bénéficiaire désigné, le(s) bénéficiaire(s) désigné(s) est/sont dans l'ordre suivant :

- le conjoint non séparé et non divorcé, le concubin, le partenaire auquel le salarié est lié par un pacte civil de solidarité ;
- 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.

12.1.2. 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.

12.1.3. Les enfants à charge sont les enfants légitimes, reconnus, adoptifs ou recueillis de l'assuré ou de son conjoint ou pacsé ou concubin qui remplissent cumulativement les conditions suivantes à la date du décès ou de l'incapacité de travail :

- être âgé 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 considéré comme fiscalement à la charge de l'assuré, ou percevoir de l'assuré une pension alimentaire déductible de son revenu imposable ;
- les enfants reconnus, atteints d'un handicap les empêchant de se livrer à une quelconque activité rémunératrice.

La limite d'âge est proposée 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. Aucune limite d'âge n'est appliquée aux enfants handicapés considérés comme fiscalement à charge de l'assuré et titulaire d'une carte d'invalidité.

Les enfants nés dans les 300 jours postérieurement au décès de l'assuré et dont la filiation avec celui-ci est établie sont considérés comme enfants à charge.

12.1.4. Les ascendants à charge sont les ascendants fiscalement considérés comme à la charge de l'assuré ou qui perçoivent de l'assuré une pension alimentaire déductible de son revenu imposable.

12.2. Revalorisation des prestations

Le conseil d'administration de l'organisme assureur, en concertation avec les membres de la commission paritaire, décide chaque année de la revalorisation des prestations périodiques en cours de jouissance (rente 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.

12.3. Point de départ de la garantie

Les salariés pour lesquels une demande d'affiliation a été adressée à l'organisme assureur dans les 15 jours qui suivent leur embauche ou leur promotion dans un collège bénéficiaire du contrat sont couverts, au titre du régime de prévoyance, dès la date d'effet de leur embauche ou de leur promotion. A défaut de déclaration dans les 15 jours qui suivent l'embauche ou la promotion, la couverture prend effet en tout état de cause, au 1er jour de l'embauche ou de la promotion.

12.4. Régime des garanties

Pour les garanties dont les montants et modalités sont établis en considération de conditions en vigueur dans d'autres régimes (dont sécurité sociale), les changements apportés à ces conditions postérieurement aux adhésions ne sauraient avoir pour effet d'augmenter l'étendue des engagements de l'organisme assureur qui sera, en pareil cas, fondé à apporter, d'un commun accord avec la commission paritaire de prévoyance, aux garanties et/ou aux cotisations les aménagements nécessaires.

12.5. Fin des garanties

Les garanties accordées par l'organisme assureur aux salariés de l'entreprise prennent fin, sous réserve du respect des dispositions stipulées aux articles 12.6.2 et 12.6.3 :

- du fait de la cessation du contrat de travail ;
- à la date de cessation effective de l'activité de l'entreprise.

Les dates de début et de fin doivent être signalées à l'organisme assureur, à la diligence et sous la responsabilité de l'employeur, dans un délai de 15 jours à compter du début ou de la fin de la période non rémunérée. Toutefois, les garanties décès et les garanties annexes peuvent, à la demande de l'entreprise, être maintenues, à titre individuel et facultatif, au personnel en congé sans solde, et ce pour toute la durée du congé sans solde.

La cessation d'activité d'une entreprise adhérente ou le transfert de son exploitation à une entreprise non adhérente ainsi que la sortie du champ d'application de la convention collective nationale du commerce de gros de l'horlogerie, par suite notamment de fusion-absorption, mise en location gérance, etc. d'une entreprise adhérente, est sans effet sur les prestations en cours de versement à cette date par l'organisme assureur.

Le versement des prestations se poursuit à un niveau égal à celui de la dernière prestation due ou payée avant la démission, sans préjudice des révisions prévues dans le régime de prévoyance applicable.

L'organisme assureur ne peut procéder à la radiation d'une entreprise adhérente.

12.6. Maintien des garanties

12.6.1. En cas de résiliation ou non-renouvellement.

Conformément à la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite « loi Evin », en cas de résiliation ou non-renouvellement de l'accord instituant le régime de prévoyance obligatoire tel que défini dans le présent accord, les garanties collectives peuvent être maintenues à titre individuel.

La résiliation ou le non-renouvellement du contrat de prévoyance est sans effet sur les prestations immédiates ou différées, acquises ou nées durant son exécution.

12.6.2. En cas de rupture ou de cessation du contrat de travail

A. - Bénéficiaires

En cas de rupture ou de cessation du contrat de travail non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, l'ancien salarié conserve les garanties prévues pour sa catégorie, telles que définies au régime de prévoyance conventionnel et obligatoire susvisé.

Le mécanisme de portabilité est subordonné à la condition que les droits à la couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur. Il s'applique aux ruptures ou fins de contrat de travail dont la date est égale ou postérieure au 1er juillet 2009.

B. - Mise en oeuvre et déroulement de la portabilité des garanties prévoyance

En application du mécanisme de portabilité instauré par l'accord national interprofessionnel, l'employeur doit proposer au salarié dont le contrat de travail est rompu dans les conditions rappelées ci-dessus, le maintien de la couverture de prévoyance (des droits) dont il bénéficiait en tant que salarié.

Ce dernier a la possibilité de renoncer au maintien des garanties souscrites par son employeur pour sa catégorie, au titre des obligations conventionnelles ou par d'autres modalités de mise en place telles que définies à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

La renonciation, qui est définitive et concerne l'ensemble des garanties, doit être notifiée expressément par écrit à l'ancien employeur, dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail.

En cas d'acceptation du salarié ou à défaut de renonciation expresse, le mécanisme de portabilité entre en application à la date de cessation du contrat de travail.

Pour bénéficier des dispositions relatives au maintien des garanties prévues pour sa catégorie, l'ancien salarié doit fournir à l'ancien employeur la justification de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage.

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

C. - Date d'effet, durée et limites du mécanisme de portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de rupture ou de fin du contrat de travail de l'assuré.

Il s'applique pendant sa période de chômage pour une durée égale à celle de son dernier contrat de travail (apprécié par mois entiers) et comprise entre 1 et 9 mois de couverture.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- lorsque l'ancien salarié reprend un emploi ;
- lorsque l'ancien salarié ne peut plus justifier, auprès de son ancien employeur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- à la date de liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;
- lorsque l'ancien salarié décède au cours de la période de portabilité.

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.

D. - Garanties maintenues

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 7.3 et 8.4 de l'accord du 13 février 2008 relatif à la prévoyance ;
- 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.

E. - Traitement de base

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini à l'article 9 de l'accord du 13 février 2008 relatif à la prévoyance.

Les salaires pris ainsi en considération ne comprennent cependant pas l'ensemble des sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités de fin de contrat, indemnités compensatrices de congés payés et toutes sommes versées à titre exceptionnel).

F. - Financement du mécanisme de portabilité

A compter du 1er juillet 2009, jusqu'à l'issue d'une période d'observation fixée au 31 décembre 2012, le mécanisme de portabilité est financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité (part patronale et part salariale), telles que définies à l'article 10 de l'accord du 13 février 2008 relatif à la prévoyance.

Ce mécanisme fait l'objet d'une mutualisation dans les comptes des organismes assureurs percevant ces cotisations.

Préalablement à l'échéance de la période d'observation susvisée, les partenaires sociaux feront un point sur le suivi technique du financement du mécanisme de portabilité afin de statuer sur son maintien ou sur l'application de nouvelles modalités.

12.6.3 En cas d'arrêt de travail

Le mécanisme de portabilité ci-dessus visé ne vise pas le salarié en arrêt de travail pour incapacité ou invalidité au moment de la rupture de son contrat de travail qui continue à percevoir les prestations supplémentaires à celles versées par la sécurité sociale jusqu'au terme de son incapacité ou de son invalidité. Il en va de même pour les garanties décès, si le décès survient avant le terme de sa période d'indemnisation.

12.7. Reprise du passif

Pour les entreprises du commerce de gros de l'horlogerie qui bénéficiaient individuellement d'un contrat de prévoyance collective et amenées à adhérer auprès de l'assureur désigné à l'article 5.2, le présent régime conventionnel couvre le maintien des garanties décès aux personnes en invalidité et incapacité bénéficiant de prestations du contrat précédent, sauf si ce même contrat le prévoyait.

Ainsi, les entreprises bénéficiant du régime conventionnel pourront se dispenser de verser, au titre des obligations de maintien de la couverture décès aux personnes en invalidité et incapacité, les éventuelles indemnités de résiliation demandées par leur organisme assureur, ces obligations étant transférées au régime de branche.

12.8. Prescription

Toutes les actions dérivant des opérations de l'organisme assureur sont prescrites par 2 ans à compter de l'événement qui y donne naissance.

Toutefois, ce délai court :

- en cas de réticence, omission, déclaration fautive ou inexacte sur le risque couru, que du jour où l'organisme assureur en a eu connaissance ;
- en cas de résiliation du risque, que du jour où les intéressés en ont eu connaissance, s'ils prouvent qu'ils l'ont ignorée jusque-là.

La prescription est portée à 5 ans en ce qui concerne les opérations de couverture du risque incapacité de travail.

La prescription est portée à 10 ans pour les opérations de couverture du risque décès lorsque le bénéficiaire n'est pas le participant et, en ce qui concerne les opérations relatives à la couverture du risque accident, lorsque les bénéficiaires sont les ayants droit du participant décédé.

Article 13 En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé par les soins de la partie la plus diligente auprès de 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.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord.

Avenant n° 14 du 15 avril 2008 relatif aux heures supplémentaires

La fédération de l'horlogerie,

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.

L'article 48 est supprimé.

Avenant n° 1 du 4 novembre 2008 à l'accord du 13 février 2008 relatif à la prévoyance

FH.

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FEC FO.

En vigueur étendu

Le présent avenant annule et remplace :

Les dispositions de l'article 7 « Régime de prévoyance obligatoire des salariés non cadres » relatives aux garanties rente éducation, capacité de travail et invalidité.

Le paragraphe 7. 2 « Rente éducation » est modifié comme suit :

« Au décès de l'assuré, des allocations sont versées pour l'éducation des enfants à charge.

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 % jusqu'au 18e anniversaire de l'enfant ;

- 20 % 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 de l'assuré et de son conjoint, pacsé ou concubin.

Les modalités de versement et leurs définitions relèvent du contrat de prévoyance. »

Le paragraphe 7. 3 « Incapacité temporaire de travail » est modifié comme suit :

« Le participant inscrit à l'assurance indemnités journalières de la sécurité sociale 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), soit à l'article L. 433-1 du code de la sécurité sociale (maladie professionnelle et accident du travail), perçoit de l'organisme assureur des indemnités journalières.

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.

Dans le cas où le participant n'a pas totalement cessé son travail et en tout état de cause les prestations qui lui sont versées sont, s'il y a lieu, plafonnées de façon que le total de ses revenus salariaux et des indemnités journalières de toute nature n'excède pas le salaire net qu'il percevrait s'il travaillait à temps complet.

Les modalités de versement et leurs définitions relèvent du contrat de prévoyance. »

Le paragraphe 7. 4 « Invalidité permanente » est modifié comme suit :

« L'organisme assureur verse une pension aux participants qui ont été classés dans les deuxième ou troisième catégorie d'invalidité prévue 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 au titre du livre IV du code de la sécurité sociale lorsque le taux d'incapacité permanente est au moins égal à 66 %.

Le montant de la pension d'invalidité servie par l'organisme assureur est fixé à 75 % du salaire de référence sous déduction de la pension d'invalidité due par la sécurité sociale. »

Les dispositions de l'article 8 « Régime de prévoyance obligatoire des salariés cadres » relatives aux garanties rente éducation, rente de conjoint temporaire, incapacité de travail temporaire.

Le paragraphe 8. 2 « Rente éducation » est modifié comme suit :

« Au décès de l'assuré, des allocations sont versées pour l'éducation des enfants à charge.

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 % jusqu'au 18e anniversaire de l'enfant ;

- 20 % 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 de l'assuré et de son conjoint, pacsé ou concubin.

Les modalités de versement et leurs définitions relèvent du contrat de prévoyance. »

Le paragraphe 8. 3 « Rente de conjoint temporaire » est modifié comme suit :

« Le décès ouvre droit au profit de son conjoint, pacsé, ou concubin, à une rente temporaire.

Le montant de cette rente annuelle est égal à 10 % du salaire de référence. Cette rente est versée jusqu'à la liquidation de la pension de retraite du bénéficiaire et au plus tard jusqu'à 65 ans. Elle cesse en cas de remariage, d'un nouveau Pacs du bénéficiaire ou d'un nouveau concubinage. »

Le paragraphe 8. 4 « Incapacité de travail temporaire » est modifié comme suit :

« Le participant inscrit à l'assurance indemnités journalières de la sécurité sociale 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), soit à l'article L. 433-1 du code de la sécurité sociale (maladie professionnelle et accident du travail), perçoit de l'organisme assureur des indemnités journalières.

Elles sont versées à l'expiration d'une carence de 60 jours continus au taux de 100 % du salaire de référence après déduction des indemnités journalières de la sécurité sociale.

Dans le cas où le participant n'a pas totalement cessé son travail et en tout état de cause les prestations qui lui sont versées sont, s'il y a lieu, plafonnées de façon que le total de ses revenus salariaux et des indemnités journalières de toute nature n'excède pas le salaire net qu'il percevrait s'il travaillait à temps complet.

Les modalités de versement et leurs définitions relèvent du contrat de prévoyance. »

Les dispositions de l'article 10 « Cotisations relatives aux tarifs " non cadres et cadres " ».

Le paragraphe 10. 3 « Tarifs " non cadres " » est modifié comme suit :

« La cotisation du régime de prévoyance des non cadres est fixée en pourcentage du salaire brut limitée à la tranche B.

Elle est égale à 1 % (répartie par moitié entre l'employeur et le salarié). »

Capital décès	0, 22 %
Rente éducation	0, 20 %
Incapacité temporaire	0, 26 %
Invalidité	0, 28 %
Reprise du passif	0, 04 %
Total	1, 00 %

Le paragraphe 10. 4 « Tarifs " cadres " » est modifié 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, 50 % de TA (à la charge exclusive de l'employeur) et 1, 90 % de TB (répartie par moitié entre l'employeur et le salarié). »

	TRANCHE A	TRANCHE B
Capital décès	0, 53 %	0, 53 %
Rente de conjoint temporaire	0, 16 %	0, 16 %
Rente éducation	0, 24 %	0, 24 %
Incapacité temporaire	0, 28 %	0, 32 %
Invalidité	0, 18 %	0, 54 %
Capital dépendance	0, 07 %	0, 07 %
Reprise du passif	0, 04 %	0, 04 %
Total	1, 50 %	1, 90 %

En dehors des présentes modifications, les autres dispositions de l'accord restent inchangées.

Accord du 22 juin 2009 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

(1) Accord étendu 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.

(Arrêté du 25 mai 2010, art. 1er)

Fédération de l'horlogerie.

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 oeuvre 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 salariés 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 négociation

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.

Avenant n° 15 du 29 mars 2010 relatif aux périodes d'essai

FH.

FS CFDT ;

FEC CGT-FO ;

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC.

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux modifient l'article 16 de la convention collective et l'article 5 de l'avenant n° 1 du 17 décembre 1979 « avenant cadres » comme suit :

« Article 16

La durée de la période d'essai :

- pour les ouvriers et les employés de niveaux I, II et III est de 1 mois ;
- pour les ouvriers et les employés de niveaux IV et V est de 2 mois ;
- pour les agents de maîtrise de niveaux I et II est de 3 mois.

La période d'essai peut, d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, être réduite.

Renouvellement :

Le renouvellement de la période d'essai est possible. Il doit être prévu par la lettre d'engagement ou le contrat de travail. Il doit également faire l'objet d'un entretien permettant d'en justifier la nécessité, dans les 2 semaines précédant la fin de la période d'essai initiale.

La durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut en aucun cas excéder :

- 2 mois pour les ouvriers et employés des niveaux I, II et III ;
- 4 mois pour les employés des niveaux IV et V ;
- 6 mois pour les agents de maîtrise niveaux I et II.

Rupture de la période d'essai :

Lorsque l'initiative de la rupture est le fait du salarié, celui-ci est tenu de respecter un préavis de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

Lorsque l'initiative de la rupture est le fait de l'employeur et en dehors des cas de faute grave ou force majeure, il doit prévenir le salarié dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Le préavis peut être éventuellement remplacé par une indemnité correspondante.

Lorsque l'initiative de la rupture est le fait de l'employeur, le salarié non retenu en cours de période d'essai pourra, pendant la durée du préavis, s'absenter chaque jour durant 2 heures pour rechercher un nouvel emploi. Le salarié ayant trouvé un emploi ne pourra se prévaloir des présentes dispositions. Les heures pour recherche d'emploi ne donneront pas lieu à réduction de la rémunération. Dans le cas où elles n'auraient pas été utilisées, aucune indemnité ne sera due de ce fait.

Toutes facilités seront données au salarié qui ne sera pas maintenu dans son emploi en cours de période d'essai avec le préavis ci-dessus, pour lui permettre d'occuper immédiatement le nouvel emploi qu'il aura pu trouver. Dans ce cas, il n'aura à verser aucune indemnité pour inobservation du préavis.

Epreuve préliminaire :

L'exécution d'une épreuve préliminaire ne constitue pas un embauchage ferme. Toutefois, si le temps passé à cette épreuve ainsi, le cas échéant, qu'à des examens psychotechniques excède 2 heures, il sera payé au taux effectif de la catégorie, dans la limite maximale d'une journée.

L'employeur informera les candidats de la décision prise à leur égard après l'épreuve d'essai. »

« Article 5

La durée de la période d'essai est :

- de 3 mois pour les cadres des niveaux I et II ;
- de 4 mois pour les cadres des niveaux III et IV.

La période d'essai peut, d'un commun accord, être réduite.

Renouvellement :

Le renouvellement de la période d'essai est possible. Il doit être prévu par la lettre d'engagement ou le contrat de travail. Il doit également faire l'objet d'un entretien permettant d'en justifier la nécessité, dans les 2 semaines précédant la fin de la période d'essai initiale.

La durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut en aucun cas excéder :

- 6 mois pour les cadres de niveaux I et II ;
- 8 mois pour les cadres de niveau III et IV.

Rupture de la période d'essai :

Lorsque l'initiative de la rupture est le fait du salarié, celui-ci est tenu de respecter un préavis de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

Lorsque l'initiative de la rupture est le fait de l'employeur et en dehors des cas de faute grave ou force majeure, il doit prévenir le salarié dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Le préavis peut être éventuellement remplacé par une indemnité correspondante.

Pendant la période de préavis, qu'il s'agisse d'une dénonciation du contrat par l'employeur ou de départ volontaire, le cadre ou ingénieur est autorisé à s'absenter, en une ou plusieurs fois, en accord avec la direction, pour recherche d'emploi :

- pendant 25 heures durant la période de préavis de 2 semaines (après 1 mois de présence) ;
- pendant 50 heures si, dans le cadre de l'alinéa précédent, le préavis a été porté à 1 mois (après 3 mois de présence).

Ces absences n'entraînent pas de réduction d'appointements. Elles cessent d'être autorisées dès que l'intéressé a trouvé un emploi.

Toutes facilités seront données au salarié qui ne sera pas maintenu dans son emploi en cours de période d'essai avec le préavis ci-dessus, pour lui permettre d'occuper immédiatement le nouvel emploi qu'il aura pu trouver. Dans ce cas, il n'aura à verser aucune indemnité pour inobservation du préavis. »

Le présent accord 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° 16 du 29 mars 2010 relatif aux indemnités de licenciement

FH.

FS CFDT ;

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC.

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche modifient l'article 43 de la convention collective et l'article 10 de l'avenant et n° 1 du 17 décembre 1979 « avenant cadres » comme suit :

« Article 43

Indemnité de licenciement

Il est alloué aux salariés congédiés, sauf pour faute grave de leur part, une indemnité distincte du préavis tenant compte de leur ancienneté dans l'entreprise.

Son montant est de 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 1/6 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

L'indemnité de licenciement ne sera pas inférieure à 2 mois de rémunération lorsque le salarié sera âgé de 50 ans et plus et comptera au moins 8 ans d'ancienneté.

L'ancienneté est déterminée dans les conditions prévues à l'article 25. 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'indemnité de licenciement sera calculée par application des règles ci-dessus énoncées, en tenant compte de l'ancienneté totale de l'intéressé sous déduction de l'indemnité précédemment versée, exprimée en nombre de mois ou fraction de mois sur lequel le calcul de celle-ci aura été effectué.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 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 constant, tels que rémunération des heures supplémentaires, primes d'ancienneté, etc.

En cas de licenciement collectif, l'employeur pourra procéder au règlement de l'indemnité de licenciement par versements échelonnés sur une période de 3 mois au maximum. »

« Article 10

Il est alloué aux ingénieurs et cadres congédiés et sauf en cas de faute grave de leur part, une indemnité distincte du préavis, calculée comme suit, en fonction de la durée des services continus du cadre dans l'entreprise.

Ancienneté	Nombre de 1/5 de mois	Ancienneté	Nombre de 1/5 de mois
1	1	16	26
2	2	17	28
3	3	18	30
4	4	19	32
5	5	20	34
6	6	21	36
7	7	22	38
8	10	23	40
9	12	24	42
10	14	25	45
11	16	26	47
12	18	27	49
13	20	28	50
14	22	29	52
15	24	30	55

Le présent accord 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° 2 du 29 mars 2010 à l'accord du 13 février 2008 relatif à la prévoyance

La fédération de l'horlogerie,

La FNECS CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT ;

La FEC FO,

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 14 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008, modifié par l'avenant n° 3 du 18 mai 2009 étendu par un arrêté d'extension du 7 octobre 2009, a posé le principe d'un maintien des garanties complémentaires de prévoyance en faveur des salariés qui viennent de perdre leur emploi. Ce principe de maintien est ci-après désigné mécanisme de portabilité.

Les présentes dispositions visent à organiser ce mécanisme de portabilité des garanties prévues par le régime de prévoyance des salariés cadres et non cadres de la convention collective nationale de l'horlogerie (n° 3152), instaurées par l'accord du 13 février 2008.

Article 2

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent avenant est celui défini à l'article 1er de l'accord du 13 février 2008.

Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 12.5 « Fin des garanties » de l'accord du 13 février 2008 relatif à la prévoyance est désormais rédigé comme suit :

« Les garanties accordées par l'organisme assureur aux salariés de l'entreprise prennent fin, sous réserve du respect des dispositions stipulées aux articles 12.6.2 et 12.6.3 :

- du fait de la cessation du contrat de travail ;

- à la date de cessation effective de l'activité de l'entreprise.

Les dates de début et de fin doivent être signalées à l'organisme assureur, à la diligence et sous la responsabilité de l'employeur, dans un délai de 15 jours à compter du début ou de la fin de la période non rémunérée. Toutefois, les garanties décès et les garanties annexes peuvent, à la demande de l'entreprise, être maintenues, à titre individuel et facultatif, au personnel en congé sans solde, et ce pour toute la durée du congé sans solde.

La cessation d'activité d'une entreprise adhérente ou le transfert de son exploitation à une entreprise non adhérente ainsi que la sortie du champ d'application de la convention collective nationale du commerce de gros de l'horlogerie, par suite notamment de fusion-absorption, mise en location gérance, etc. d'une entreprise adhérente, est sans effet sur les prestations en cours de versement à cette date par l'organisme assureur.

Le versement des prestations se poursuit à un niveau égal à celui de la dernière prestation due ou payée avant la démission, sans préjudice des révisions prévues dans le régime de prévoyance applicable.

L'organisme assureur ne peut procéder à la radiation d'une entreprise adhérente. »

Article 4

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 12.6.2 « Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail » de l'accord du 13 février 2008 relatif à la prévoyance est remplacé comme suit :

« Article 12.6.2

En cas de rupture ou de cessation du contrat de travail

A. - Bénéficiaires

En cas de rupture ou de cessation du contrat de travail non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, l'ancien salarié conserve les garanties prévues pour sa catégorie, telles que définies au régime de prévoyance conventionnel et obligatoire susvisé.

Le mécanisme de portabilité est subordonné à la condition que les droits à la couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur. Il s'applique aux ruptures ou fins de contrat de travail dont la date est égale ou postérieure au 1er juillet 2009.

B. - Mise en oeuvre et déroulement de la portabilité des garanties prévoyance

En application du mécanisme de portabilité instauré par l'accord national interprofessionnel, l'employeur doit proposer au salarié dont le contrat de travail est rompu dans les conditions rappelées ci-dessus, le maintien de la couverture de prévoyance (des droits) dont il bénéficiait en tant que salarié.

Ce dernier a la possibilité de renoncer au maintien des garanties souscrites par son employeur pour sa catégorie, au titre des obligations conventionnelles ou par d'autres modalités de mise en place telles que définies à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

La renonciation, qui est définitive et concerne l'ensemble des garanties, doit être notifiée expressément par écrit à l'ancien employeur, dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail.

En cas d'acceptation du salarié ou à défaut de renonciation expresse, le mécanisme de portabilité entre en application à la date de cessation du contrat de travail.

Pour bénéficier des dispositions relatives au maintien des garanties prévues pour sa catégorie, l'ancien salarié doit fournir à l'ancien employeur la justification de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage.

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

C. - Date d'effet, durée et limites du mécanisme de portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de rupture ou de fin du contrat de travail de l'assuré.

Il s'applique pendant sa période de chômage pour une durée égale à celle de son dernier contrat de travail (apprécié par mois entiers) et comprise entre 1 et 9 mois de couverture.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- lorsque l'ancien salarié reprend un emploi ;
- lorsque l'ancien salarié ne peut plus justifier, auprès de son ancien employeur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- à la date de liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;
- lorsque l'ancien salarié décède au cours de la période de portabilité.

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.

D. - Garanties maintenues

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 7.3 et 8.4 de l'accord du 13 février 2008 relatif à la prévoyance ;
- 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.

E. - Traitement de base

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini à l'article 9 de l'accord du 13 février 2008 relatif à la prévoyance.

Les salaires pris ainsi en considération ne comprennent cependant pas l'ensemble des sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités de fin de contrat, indemnités compensatrices de congés payés et toutes sommes versées à titre exceptionnel).

F. - Financement du mécanisme de portabilité

A compter du 1er juillet 2009, jusqu'à l'issue d'une période d'observation fixée au 31 décembre 2010, le mécanisme de portabilité est financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité (part patronale et part salariale), telles que définies à l'article 10 de l'accord du 13 février 2008 relatif à la prévoyance.

Ce mécanisme fait l'objet d'une mutualisation dans les comptes des organismes assureurs percevant ces cotisations.

Préalablement à l'échéance de la période d'observation susvisée, les partenaires sociaux feront un point sur le suivi technique du financement du mécanisme de portabilité afin de statuer sur son maintien ou sur l'application de nouvelles modalités. »

Au vu des nouvelles dispositions de l'article 12.6.2, l'accord du 13 février 2008 relatif à la prévoyance est complété d'un article 12.6.3 relatif au maintien des garanties pour les salariés dont le contrat de travail est rompu au cours d'une période d'indemnisation. Cet article est rédigé comme suit :

« Article 12.6.3

En cas d'arrêt de travail

Le mécanisme de portabilité ci-dessus visé ne vise pas le salarié en arrêt de travail pour incapacité ou invalidité au moment de la rupture de son contrat de travail qui continue à percevoir les prestations supplémentaires à celles versées par la sécurité sociale jusqu'au terme de son incapacité ou de son invalidité. Il en va de même pour les garanties décès, si le décès survient avant le terme de sa période d'indemnisation. »

Article 5

En vigueur étendu

Au vu des dispositions adoptées dans le cadre du mécanisme de portabilité, l'article 5.4 « Changement d'organisme assureur » de l'accord du 13 février 2008 relatif à la prévoyance est complété comme suit :

« S'agissant du mécanisme de portabilité défini à l'article 12.6.2 du présent accord, en cas de changement d'organisme assureur, les bénéficiaires de ce mécanisme sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel assureur. »

Article 6

En vigueur étendu

La notice d'information établie par les organismes assureurs désignés et remise au salarié par l'employeur mentionnera les conditions d'application du mécanisme de portabilité.

Par ailleurs, la convention d'assurance collective signée entre les partenaires sociaux et les organismes assureurs désignés à l'accord du 13 février 2008 relatif à la prévoyance sera adaptée aux dispositions du présent avenant.

Article 7
En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent que la date d'effet du présent avenant est fixée au 1er juillet 2009.

Article 8
En vigueur étendu

Le présent avenant, établi en application des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires.

Les parties signataires conviennent de demander son extension en application des articles L. 2261-15, L. 2661-24 et L. 2261-25 du code du travail et de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Avenant n° 3 du 12 janvier 2012 à l'accord du 13 février 2008 relatif à la prévoyance

La FH,

La FNECS CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

La FEC FO,

FS CFDT Tour Essor 14, rue Scandicci 93508 Pantin Cedex , par lettre du 28 juin 2012 (BO n°2012-32)

Article 1er
En vigueur non étendu

Les parties signataires modifient l'article 4 de l'avenant n° 2 du 29 mars 2010 qui lui-même modifie l'article 12.6.2 F « Financement du mécanisme de portabilité » de l'accord du 13 février 2008 : « 31 décembre 2010 » est remplacé par « 31 décembre 2012 ».

Les parties signataires conviennent que la date d'effet du présent avenant est le 1er juillet 2010.

Article 2
En vigueur non étendu

Le présent avenant est établi en application des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail. Les parties signataires conviennent de demander son extension en application des articles L. 2261-15, L. 2661-24 et L. 2661-25 du code du travail et de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Accord du 5 mai 2012 relatif à la classification des emplois de cadres

FH.

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'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 à 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 oeuvre 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.

Veuillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

Accord du 28 novembre 2014 relatif à la modernisation et à la mise en oeuvre des CQP

FH.

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFTD ;

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-rhabilleur » 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.

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.

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.

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.

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.

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 oeuvre 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.

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.

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.

Article 8 En vigueur étendu

8.1. Modalités d'agrément des organismes de formation

Tout organisme de formation souhaitant mettre en oeuvre 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 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.

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.

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.

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.

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.

Article 12

En vigueur étendu

Les difficultés d'application du présent accord seront soumises aux partenaires sociaux signataires du présent 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.

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

FH.

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

CDS CGT ;

FEC FO.

Préambule

En vigueur non 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 oeuvre 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.

Article 1er

En vigueur non 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.

Article 2

En vigueur non 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 ...).

Article 3

En vigueur non 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 oeuvre 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 oeuvre 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 défaillantes. 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.

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.

Article 4

En vigueur non 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 oeuvre 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 oeuvre du régime, le contenu des éléments de solidarité et son équilibre. Ce rapport est adressé pour information à la commission paritaire.

Article 5

En vigueur non 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.

Article 6 En vigueur non 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

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 1re, 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 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 1re 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 2e ou 3e 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.

Article 7
En vigueur non 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.

Article 8
En vigueur non étendu

8.1. Modalités

Compte tenu du principe de mutualisation mis en oeuvre, 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 moitiés 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) et à 2,34 % de TB (répartie par moitié entre l'employeur 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

Article 9
En vigueur non 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 oeuvre.

9.1. Actions de solidarité spécifiques

La solidarité mise en oeuvre 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 oeuvre des actions décidées par la commission paritaire).

Le fonds de solidarité garantit la mise en oeuvre 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 oeuvre 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.

Article 10
En vigueur non 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.

Article 11

En vigueur non 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.

Article 12

En vigueur non 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.

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.

Article 13
En vigueur non 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.

Textes Salaires

Salaires (annexe II) Avenant n° 40 du 21 septembre 2006

Fédération de l'horlogerie.

Fédération des services CFDT ;
Fédération commerce, services et force de vente CFTC.

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	SALAIRE MINIMUM au 1er septembre 2006 pour un forfait annuel en jours
		151,67 heures	
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	NIVEAU I	NIVEAU I	NIVEAU II	NIVEAU II
d'ancienneté	Echelon 1	Echelon 2	Echelon 1	Echelon 2
3	37,80	38,19	38,58	40,20
4	50,40	50,92	51,44	53,60
5	63,00	63,65	64,30	67,00
6	75,60	76,38	77,16	80,40
7	88,20	89,11	90,02	93,80
8	100,80	101,84	102,88	107,20
9	113,40	114,57	115,74	120,60
10	126,00	127,30	128,60	134,00
11	138,60	140,03	141,46	147,40
12	151,20	152,76	154,32	160,80
13	163,80	165,49	167,18	174,20
14	176,40	178,22	180,04	187,60
15 et au-delà	189,00	190,95	192,90	201,00

-----:

ANNEES	NIVEAU III	NIVEAU III	NIVEAU IV	NIVEAU IV
d'ancienneté	Echelon 1	Echelon 2	Echelon 1	Echelon 2
3	41,73	43,62	46,56	49,47
4	55,64	58,16	62,08	65,96
5	69,55	72,70	77,60	82,45
6	83,46	87,24	93,12	98,94
7	97,37	101,78	108,64	115,43
8	111,28	116,32	124,16	131,92
9	125,19	130,86	139,68	148,41
10	139,10	145,40	155,20	164,90
11	153,01	159,94	170,72	181,39
12	166,92	174,48	186,24	197,88
13	180,83	189,02	201,76	214,37
14	194,74	203,56	217,28	230,86
15 et au-delà	208,65	218,10	232,80	247,35

-----:

ANNEES	NIVEAU V	NIVEAU V
d'ancienneté	Echelon 1	Echelon 2
3	52,35	55,26
4	69,80	73,68
5	87,25	92,10
6	104,70	110,52
7	122,15	128,94
8	139,60	147,36
9	157,05	165,78
10	174,50	184,20
11	191,95	202,62
12	209,40	221,04
13	226,85	239,46
14	244,30	257,88
15 et au-delà	261,75	276,30

Primes d'ancienneté valables pour les agents de maîtrise

(En euros)

ANNEE	NIVEAU I	NIVEAU I	NIVEAU II	NIVEAU II
d'ancienneté	Echelon 1	Echelon 2	Echelon 1	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

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application, d'une part, des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance et, d'autre part, des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail (anciennement article L. 132-12-3, alinéa 1) 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.

(Arrêté du 22 juillet 2008, art. 1er)

Fédération de l'horlogerie.

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)

(1) Avenant étendu 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.

(Arrêté du 16 octobre 2008, art. 1er)

La fédération de l'horlogerie,

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

(1) Avenant n° 6 étendu 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 avant le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 27 octobre 2010, art. 1er)

FH.

FS CFDT ;

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.

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
	-	-	-

Article 2
En vigueur étendu

Application de l'article 26 de la convention collective nationale de l'horlogerie.

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.

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

(1) Avenant étendu 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.

(Arrêté du 29 octobre 2012, art. 1er)

La FH,

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.

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	
	-	

Cadres forfait jour

(En euros.)

Niveau	Echelon	Brut annuel
I	1	
	2	
II	1	40 680
	2	45 360
III	1	48 000
	2	60 000
IV	1	

Article 2
En vigueur étendu

Application de l'article 26 de la convention collective nationale de l'horlogerie.

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.

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.

Textes Extensions

ARRETE du 2 juillet 1980

Article 1, 2, 3 En vigueur

Le ministre du travail et de la participation,

Sur la proposition du directeur des relations du travail,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail, notamment les articles L. 133-10, L. 133-16 et R. 133-1, L. 136-2 et L. 136-3 ;

Vu la convention collective nationale des commerces de gros de l'horlogerie et des branches annexes du 17 décembre 1979 ;

Vu l'avenant n° 1 du 17 décembre 1979 à la convention collective susvisée ;

Vu l'avenant n° 2 du 9 mai 1980 à la convention collective susvisée ;

Vu l'annexe I " Classifications " du 17 décembre 1979 à la convention collective susvisée ;

Vu l'avenant n° 2 du 9 mai 1980 à l'annexe I " Classifications " à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les parties signataires ;

Vu les avis publiés au Journal officiel des 5 mars 1980 et 23 mai 1980 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la commission supérieure des conventions collectives (section spécialisée),
Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de la convention collective nationale des commerces de gros de l'horlogerie et des branches annexes du 17 décembre 1979, ainsi que les accords suivants la complétant ou la modifiant :

Avenant n° 1 du 17 décembre 1979 ;

Avenant n° 2 du 9 mai 1980 ;

Annexe I " Classifications " du 17 décembre 1979 ;

Avenant n° 2 du 9 mai 1980, à l'annexe I " Classifications ".
Article 2

L'extension des effets et sanctions de la convention collective précitée et des accords la complétant ou la modifiant est faite pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ladite convention.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française ainsi que la convention et les accords la modifiant ou la complétant dont l'extension est réalisée en application de l'article 1er.

ARRETE du 12 décembre 1980

Article 1 En vigueur

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, modifié par l'avenant n° 2 du 9 mai 1980, les dispositions de :

L'avenant n° 3 du 27 juin 1980 à la convention collective susvisée ;

L'annexe I du 27 juin 1980 à la convention collective susvisée.

ARRETE du 23 février 1981

Article 1 En vigueur

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, modifiée par l'avenant n° 2 du 9 mai 1980, les dispositions de :

L'avenant n° 1 du 21 novembre 1980 à l'annexe I à la convention collective susvisée ;

L'accord de salaires du 21 novembre 1980 modifiant la convention collective susvisée.

ARRETE du 19 octobre 1981

Article 1 En vigueur

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, modifiée par l'avenant n° 2 du 9 mai 1980, les dispositions de l'accord de salaires du 12 juin 1981 modifiant la convention collective susvisée, dans la mesure où elles ne sont pas en contradiction avec les dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

ARRETE du 28 janvier 1982

Article 1 En vigueur

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, modifiée par l'avenant n° 2 du 9 mai 1980, les dispositions de l'annexe I du 12 novembre 1981 à l'avenant n° 3 à la convention collective susvisée.

ARRETE du 5 avril 1982

Article 1 En vigueur

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, modifiée par l'avenant n° 2 du 9 mai 1980, les dispositions de :

L'annexe III du 20 novembre 1981 à l'avenant n° 3 à la convention collective susvisée ;

L'avenant n° 4 du 20 novembre 1981 à l'annexe I à la convention collective susvisée ;

L'avenant n° 2 du 25 novembre 1981 à l'annexe I à la convention collective susvisée.

Les dispositions de l'avenant n° 4 sont étendues dans la mesure où elles ne sont pas en contradiction avec les dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance et sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail.

ARRETE du 3 août 1982

Article 1 En vigueur

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, modifié par l'avenant n° 2 du 9 mai 1980, les dispositions de :

L'avenant n° 4 du 5 mars 1982 à la convention collective susvisée.

ARRETE du 22 décembre 1982

Article 1 En vigueur

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, les dispositions de l'avenant n° 5 du 24 septembre 1982 à l'annexe I de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

ARRETE du 23 février 1983

Article 1
En vigueur

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, les dispositions de l'avenant n° 5 du 15 novembre 1982 à la convention collective susvisée.

ARRETE du 9 mai 1983

Article 1
En vigueur

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, les dispositions de l'avenant n° 6 du 21 janvier 1983 à l'annexe I de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

ARRETE du 5 octobre 1983

Article 1
En vigueur

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, les dispositions de :

L'avenant n° 3 du 18 mai 1983 à l'annexe 1 de la convention collective susvisée ;

L'avenant n° 7 du 18 mai 1983 à l'annexe 2 à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

ARRETE du 10 mai 1984

Article 1
En vigueur

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, des dispositions de l'avenant n° 8 du 2 décembre 1983 à l'annexe II à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

ARRETE du 19 septembre 1984

Article 1
En vigueur

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, les dispositions de l'avenant n° 9 du 7 juin 1984 à l'annexe II à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

ARRETE du 12 février 1985

Article 1
En vigueur

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, les dispositions de l'avenant n° 10 du 23 novembre 1984 à l'annexe II à la convention collective susvisée.

ARRETE du 9 octobre 1985

Article 1

En vigueur

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, les dispositions de l'avenant n° 11 du 25 juin 1985 à l'annexe II à la convention collective susvisée.

ARRETE du 11 mars 1986

Article 1

En vigueur

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, les dispositions de l'avenant n° 12 du 10 décembre 1985 à l'annexe II à la convention collective susvisée.

ARRETE du 29 août 1986

Article 1

En vigueur

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, les dispositions de l'avenant n° 13 du 10 juin 1986 à l'annexe II à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

ARRETE du 24 septembre 1986

Article 1

En vigueur

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, les dispositions de l'avenant n° 4 du 10 juin 1986 à l'annexe I à la convention collective susvisée.

ARRETE du 12 mars 1987

Article 1

En vigueur

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, les dispositions de l'avenant n° 14 du 11 décembre 1986 à l'annexe II à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

ARRETE du 8 septembre 1987

Article 1

En vigueur

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, les dispositions de l'avenant n° 15 du 18 juin 1987 à l'annexe II à la convention collective susvisée.

ARRETE du 25 mars 1988

Article 1 En vigueur

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, les dispositions de l'avenant n° 16 du 17 décembre 1987 à l'annexe II à la convention collective susvisée.

ARRETE du 20 juin 1988

Article 1 En vigueur

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, les dispositions de l'avenant n° 5 du 22 mars 1988 à l'annexe I à la convention collective susvisée.

ARRETE du 29 septembre 1988

Article 1 En vigueur

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, les dispositions de l'avenant n° 17 du 21 juin 1988 à l'annexe II à la convention collective susvisée.

ARRETE du 16 mars 1989

Article 1 En vigueur

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, les dispositions de l'avenant n° 18 du 16 décembre 1988 à l'annexe II à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

ARRETE du 26 septembre 1989

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail;

Vu l'arrêté du 2 juillet 1980 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 16 mars 1989, portant extension de la convention collective nationale des commerces de gros de l'horlogerie et des branches annexes du 17 décembre 1979 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée;

Vu l'avenant n°19 du 15 juin 1989 à l'annexe II à la convention collective susvisée;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 12 août 1989;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) recueilli suivant la procédure prévue à l'article R.133-2 du code du travail

Article 1 En vigueur

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, les dispositions de l'avenant n° 19 du 15 juin 1989 à l'annexe II à la convention collective susvisée.

ARRETE du 13 mars 1990

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail;

Vu l'arrêté du 2 juillet 1980 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 26 septembre 1989, portant extension de la convention collective nationale des

commerces de gros de l'horlogerie et des branches annexes du 17 décembre 1979 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée;
Vu l'avenant n° 20 Salaires du 14 décembre 1989 à l'annexe II à la collective susvisée, devenue par ledit avenant convention collective nationale de l'horlogerie;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 7 février 1990;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) recueilli suivant la procédure prévue à l'article R.133-2 du code du travail,

Article 1
En vigueur

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 du 14 décembre 1989, les dispositions dudit avenant n° 20 du 14 décembre 1989 Salaires à l'annexe II à la convention collective susvisée.

ARRETE du 24 décembre 1990

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,
Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail;
Vu l'arrêté du 2 juillet 1980 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 13 mars 1990, portant extension de la convention collective nationale des commerces de gros de l'horlogerie et des branches annexes du 17 décembre 1979 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée;
Vu l'avenant n° 21 (Salaires) du 2 octobre 1990 à l'annexe II à la convention collective susvisée; Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 22 octobre 1990;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) recueilli suivant la procédure prévue à l'article R.133-2 du code du travail,

Article 1
En vigueur

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 du 14 décembre 1989, les dispositions de l'avenant n° 21 du 2 octobre 1990 (Salaires) à l'annexe II à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

ARRETE du 25 mars 1991

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,
Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail;
Vu l'arrêté du 2 juillet 1980 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 24 décembre 1990, portant extension de la convention collective nationale des commerces de gros de l'horlogerie et des branches annexes du 17 décembre 1979 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée;
Vu l'avenant n° 22 Salaires du 10 décembre 1990 à l'annexe II à la convention collective susvisée; Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 22 février 1991;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) recueilli suivant la procédure prévue à l'article R.133-2 du code du travail,

Article 1
En vigueur

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 du 14 décembre 1989, les dispositions de l'avenant n° 22 Salaires du 10 décembre 1990 à l'annexe II à la convention collective susvisée.

ARRETE du 1 octobre 1991

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,
Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail;
Vu l'arrêté du 2 juillet 1980 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 25 mars 1991, portant extension de la convention collective nationale des commerces de gros de l'horlogerie et des branches annexes du 17 décembre 1979 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée;
Vu l'avenant n° 23 (Salaires) du 19 juin 1991 à l'annexe II à la convention collective susvisée;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 28 août 1991;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R.133-2 du code du travail,

Article 1
En vigueur

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 du 14 décembre 1989, les dispositions de l'avenant n° 23 du 19 juin 1991 à l'annexe II à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

ARRETE du 13 décembre 1991

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,
Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail;
Vu l'arrêté du 2 juillet 1980 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 1er octobre 1991, portant extension 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 du 14 décembre 1989, et des textes qui l'ont modifiée ou complétée;
Vu l'avenant n° 24 Salaires du 24 septembre 1991 à l'annexe II à la convention collective susvisée;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 21 novembre 1991;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R.133-2 du code du travail,

Article 1
En vigueur

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 du 14 décembre 1989, les dispositions de l'avenant n° 23 du 19 juin 1991 à l'annexe II à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

Arrêté du 22 avril 1992

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,
Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail;
Vu l'arrêté du 2 juillet 1980 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 13 décembre 1991 portant extension 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 du 14 décembre 1989, et des textes qui l'ont modifiée ou complétée;
Vu l'avenant n° 25 Salaires du 4 décembre 1991 à l'annexe II à la convention collective susvisée;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 18 février 1992;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R.133-2 du code du travail,

Article 1
En vigueur

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 du 14 décembre 1989, les dispositions de l'avenant n° 25 du 4 décembre 1991 à l'annexe II à la convention collective susvisée.

ARRETE du 1 octobre 1992

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,
Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail;
Vu l'arrêté du 2 juillet 1980 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 22 avril 1992 portant extension 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 du 14 décembre 1989, et des textes qui l'ont modifiée ou complétée;
Vu l'avenant n° 26 Salaires du 3 juin 1992 à l'annexe II à la convention collective susvisée;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 7 août 1992;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R.133-2 du code du travail,

Article 1
En vigueur

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 du 14 décembre 1989, les dispositions de l'avenant n° 26 du 3 juin 1992 à l'annexe II à la convention collective susvisée.

ARRETE du 23 mars 1993

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail;

Vu l'arrêté du 2 juillet 1980 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 1er octobre 1992 portant extension 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 du 14 décembre 1989, et des textes qui l'ont modifiée ou complétée;

Vu l'avenant n° 6 (Définitions d'emplois) du 10 juillet 1992 à l'annexe I à la convention collective susvisée ;

Vu l'avenant n° 7 (Champ d'application) du 16 décembre 1992 à la convention collective susvisée ;

Vu l'annexe (Classification des emplois) du 10 juillet 1992 à la convention collective susvisée ;

Vu l'avenant n° 27 (Salaires) du 16 décembre 1992 à l'annexe II à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 29 janvier 1993 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords).

Article 1

En vigueur

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 du 14 décembre 1989, les dispositions de :

- l'avenant n° 6 du 10 juillet 1992 à l'annexe I à la convention collective susvisée ;

- l'avenant n° 7 du 16 décembre 1992 à la convention collective susvisée ;

- l'annexe (Classifications d'emplois et coefficients hiérarchiques) du 10 juillet 1992 à la convention collective susvisée ;

- l'avenant n° 27 du 16 décembre 1992 à l'annexe II à la convention collective susvisée.

ARRETE du 26 mars 1993

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail;

Vu l'arrêté du 2 juillet 1980 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 23 mars 1993, portant extension 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 du 14 décembre 1989, et des textes qui l'ont modifiée ou complétée;

Vu l'annexe 4 du 10 juillet 1992 à l'avenant n° 3 Cadres à la convention collective susvisée ;

Vu l'avenant n° 6 (modification de la convention collective nationale) du 10 juillet 1992 à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 2 mars 1993 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords).

Article 1

En vigueur

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 du 14 décembre 1989, les dispositions de :

- L'annexe 4 du 10 juillet 1992 à l'avenant n° 3 Cadres à la convention collective susvisée ;

- L'avenant n° 6 (modification de la convention collective nationale) du 10 juillet 1992 à la convention collective susvisée ;
à l'exclusion :

Des termes : " n'entre pas en ligne de compte pour l'appréciation de droits aux indemnités de maladie et d'accident de travail ou de trajet ; il " du paragraphe 31-1 de l'article 31 Maternité ;

Des termes : " Pour les salariés à temps complet " du premier alinéa du paragraphe 31-5 de l'article 31 Maternité.

Le troisième alinéa de l'article 5 Droit syndical est étendu sous réserve de l'application de l'article L.412-2 du code du travail.

Le troisième alinéa de l'article 8 Nombre de délégués du personnel est étendu sous réserve de l'application de l'article L.424-4 du code du travail.

Les dispositions de l'article 9 Financement des activités sociales sont étendues sous réserve de l'application de l'article L.432.9 du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 42 Préavis est étendu sous réserve de l'application de l'article L.122-6 du code du travail.

Le cinquième alinéa de l'article 43 indemnités de licenciement est étendu sous réserve de l'application de l'article L.122-9 du code du travail et de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art.5 de l'accord annexé).

Le deuxième alinéa de l'article 44 Départ à la retraite est étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art.6 de l'accord annexé).

ARRETE du 2 juin 1994

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 2 juillet 1980 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 23 mars 1993, portant extension 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, et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 28 (Salaires) du 8 décembre 1993 à l'annexe II à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 5 février 1994 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Art. 1er. -

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° 28 (Salaires) du 8 décembre 1993 à l'annexe II à la convention collective susvisée.

Art. 2. -

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective précitée.

Art. 3. -

Le directeur des relations 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° 94-4 en date du 6 mai 1994.

ARRETE du 12 octobre 1994

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 2 juillet 1980 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 2 juin 1994, portant extension 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, et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 7 (Classifications) du 8 juin 1994 à l'annexe I de la convention collective susvisée ;

Vu l'avenant n° 8 (Classifications) du 8 juin 1994 à l'annexe I de la convention collective susvisée ;

Vu l'avenant n° 29 (Salaires) du 8 juin 1994 à l'annexe II de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 30 juillet 1994 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3

En vigueur

Art. 1er.

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 (Classifications) du 8 juin 1994 à l'annexe I de la convention collective susvisée ;

- l'avenant n° 8 (Classifications) du 8 juin 1994 à l'annexe I de la convention collective susvisée ;

- l'avenant n° 29 (Salaires) du 8 juin 1994 à l'annexe II de la convention collective susvisée.

Art. 2.

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues

par la convention collective précitée.

Art. 3.

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 94-28 en date du 27 août 1994.

ARRETE du 8 mars 1995

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 2 juillet 1980 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 12 octobre 1994, portant extension 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, et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 30 (Salaires) du 7 décembre 1994 à l'annexe II de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 10 février 1995 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Art. 1er. -

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° 30 (Salaires) du 7 décembre 1994 à l'annexe II à la convention collective susvisée.

Art. 2. -

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective précitée.

Art. 3. -

Le directeur des relations 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° 95-2 en date du 17 février 1995.

ARRETE du 3 octobre 1995

Le ministre du travail, du dialogue social et de la participation,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 2 juillet 1980 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 8 mars 1995, portant extension 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, et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 31 (Salaires) du 21 juin 1995 (2 barèmes annexés) à l'annexe II de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 7 septembre 1995 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

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° 31 (Salaires) du 21 juin 1995 (2 barèmes annexés) à l'annexe II de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective précitée.

Article 3

Le directeur des relations 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° 95-31 en date du 22 septembre 1995.

ARRETE du 5 octobre 1995

Le ministre du travail, du dialogue social et de la participation,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 2 juillet 1980 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 8 mars 1995, portant extension 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 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'annexe V à l'avenant n° 3 (Cadres) du 21 juin 1995 à la convention collective nationale susvisée ;
Vu l'avenant n° 9 du 21 juin 1995 à la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 7 septembre 1995 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

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'annexe V à l'avenant n° 3 (Cadres) du 21 juin 1995 à la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 9 du 21 juin 1995 à la convention collective susvisée.

Le deuxième alinéa du paragraphe (Bureau de vote) de l'article 8 est étendu sous réserve de l'application dans chaque entreprise de l'article L. 423-3 du code du travail.

Le dernier alinéa de l'article 43 est étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 5 de l'accord annexé).

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective précitée.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 95-31 en date du 22 septembre 1995.

ARRETE du 24 octobre 1995

Le ministre du travail, du dialogue social et de la participation,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 2 juillet 1980 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 8 mars 1995, portant extension 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 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'avenant n° 8 (Formation professionnelle) du 30 mars 1995 à la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 30 juin 1995 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

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° 8 (Formation professionnelle) du 30 mars 1995 à la convention collective susvisée, à l'exclusion des dispositions :

- du tiret relatif au capital temps de formation figurant à l'article 3 ;
- de l'article 5.

La phrase commençant par : " Sans préjudice " et se terminant par : " plan de formation " figurant à l'article 3 est étendue sous réserve de l'application des articles R. 964-13 et R. 950-3 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par l'accord précité.

Article 3

Le directeur des relations 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° 95-26 en date du 26 août 1995.

ARRETE du 9 avril 1996

Le ministre du travail et des affaires sociales,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 2 juillet 1980 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 24 octobre 1995, portant extension 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, et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 32 (Salaires) du 6 décembre 1995 (deux barèmes annexés) à l'annexe II de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 16 février 1996 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

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° 32 (Salaires) du 6 décembre 1995 (deux barèmes annexés) à l'annexe II de la convention collective susvisée.

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 la convention collective précitée.

Article 3

Le directeur des relations 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° 96-06 en date du 19 mars 1996.

ARRETE du 28 juin 1996

Le ministre du travail et des affaires sociales,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'article 13 de la loi n° 96-376 du 6 mai 1996 portant réforme du financement de l'apprentissage ;

Vu le décret n° 96-578 du 28 juin 1996 relatif aux modalités de financement du capital de temps de formation et modifiant le code du travail (deuxième partie : Décrets en Conseil d'Etat) ;

Vu l'avenant n° 8 du 30 mars 1995 sur la formation professionnelle, conclu dans le cadre 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 du 14 décembre 1989 ;

Vu l'arrêté du 24 octobre 1995 portant extension de l'avenant susvisé, publié au Journal officiel du 4 novembre 1995 ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

L'article 1er de l'arrêté du 24 octobre 1995 portant extension de l'avenant n° 8 du 30 mars 1995 sur la formation professionnelle conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'horlogerie est modifié comme suit :

Sont supprimées les exclusions des dispositions :

- du tiret relatif au capital de temps de formation figurant à l'article 3 ;

- de l'article 5.

Est ajouté l'alinéa suivant :

" Le dernier alinéa du 4 de l'article 5 est étendu sous réserve de l'application de l'article 2 du décret n° 96-578 du 28 juin 1996. "

Article 2

Le présent arrêté modificatif prend effet à dater de sa publication pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par l'accord précité.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

ARRETE du 22 octobre 1996

Le ministre du travail et des affaires sociales,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 2 juillet 1980 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 9 avril 1996, portant extension de la convention collective nationale du 17 décembre 1979 des commerces de gros de l'horlogerie et des branches annexes devenue convention collective nationale de l'horlogerie par avenant n° 20 à l'annexe II du 14 décembre 1989, et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 33 (Salaires) du 19 juin 1996 (2 barèmes annexés) à l'annexe II de la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'avenant n° 9 du 19 juin 1996 (Définitions d'emplois) à l'annexe I de la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'avenant n° 10 du 19 juin 1996 (Classification et coefficients hiérarchiques) à l'annexe I de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 17 septembre 1996 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail en ce qui concerne l'avenant n° 33 Salaires du 19 juin 1996,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du 17 décembre 1979 de l'horlogerie, tel qu'il résulte de l'avenant n° 7 du 16 décembre 1992, les dispositions de :

- l'avenant n° 33 (Salaires) du 19 juin 1996 (2 barèmes annexés) à l'annexe II de la convention collective susvisée ;

- l'avenant n° 9 du 19 juin 1996 (Définitions d'emplois) à l'annexe I de la convention collective nationale susvisée ;

- l'avenant n° 10 du 19 juin 1996 (Classification et coefficients hiérarchiques) à l'annexe I de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 96-31 en date du 20 septembre 1996.

ARRETE du 25 février 1997

Le ministre du travail et des affaires sociales,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 2 juillet 1980 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 22 octobre 1996, portant extension 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, et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 34 Salaires du 4 décembre 1996 (deux barèmes annexés) à l'annexe II de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 8 février 1997 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

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° 34 Salaires du 4 décembre 1996 (deux barèmes annexés) à l'annexe II de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé 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 relations 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° 97-03 en date du 21 février 1997.

ARRETE du 5 mai 1994

Le ministre du travail et des affaires sociales,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 2 juillet 1980 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 22 octobre 1996, portant extension 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, et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 11 du 4 décembre 1996 (Définitions d'emplois) à la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'avenant n° 12 du 4 décembre 1996 (Classifications d'emplois et coefficients hiérarchiques) à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 29 janvier 1997 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

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 et sous réserve de l'application de l'article L. 123-1 du code du travail, les dispositions de :

- l'avenant n° 11 du 4 décembre 1996 (Définitions d'emplois) à la convention collective nationale susvisée ;

- l'avenant n° 12 du 4 décembre 1996 à l'annexe I (Classifications d'emplois et coefficients hiérarchiques) à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants du 4 décembre 1996 susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 97-03 en date du 14 février 1997.

ARRETE du 2 octobre 1997

Le ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 2 juillet 1980 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 15 mai 1997, portant extension 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, et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 35 Salaires du 11 juin 1997 (deux barèmes annexés) à l'annexe II de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 2 août 1997 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

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° 35 Salaires du 11 juin 1997 (deux barèmes annexés) à l'annexe II de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé 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 relations 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° 97-30 en date du 30 août 1997.

ARRETE du 12 mars 1998

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 2 juillet 1980 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 2 octobre 1997, portant extension 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, et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 36 (Salaires) du 17 décembre 1997 (barèmes annexés) à l'annexe II de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 6 février 1998 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3

[En vigueur](#)

Article 1er

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° 36 (Salaires) du 17 décembre 1997 (barèmes annexés) à l'annexe II de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé 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 relations 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° 98-05 en date du 6 mars 1998.

ARRETE du 8 avril 1998

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 7 mai 1997 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 19 décembre 1997, portant extension de la convention collective nationale du négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés du 17 décembre 1996 et de textes la modifiant ou la complétant ;

Vu l'accord du 25 novembre 1997 (Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle) conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 18 février 1998 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3

[En vigueur](#)

Article 1er

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'oeuvre et produits dérivés du 17 décembre 1996, tel qu'il résulte des dispositions de l'avenant n° IV du 24 juin 1997, les dispositions de l'accord du 25 novembre 1997 (Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

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 l'accord précité.

Article 3

Le directeur des relations 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° 98-07 en date du 20 mars 1998.

ARRETE du 5 mai 2003

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 2 juillet 1980 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 8 avril 1998, portant extension 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, et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant " salaires " n° 37 du 11 juin 2002 (barèmes annexés) à l'annexe II de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 4 octobre 2002 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

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 " salaires " n° 37 du 11 juin 2002 (barèmes annexés) à l'annexe II de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé 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 relations 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° 2002/35.

ARRETE du 26 octobre 2004

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 2 juillet 1980 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 5 mai 2004, portant extension 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, et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord du 30 mars 2004 relatif à la réduction et à l'organisation du temps de travail conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 18 mai 2004 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 11 octobre 2004,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

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 30 mars 2004 relatif à la réduction et à l'organisation du temps de travail conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion des termes : " ou annuelle si prévue par un accord collectif " au premier alinéa de l'article 3-2 et : " ou annuel " au quatrième alinéa de l'article 3-2 du chapitre 3 (Les salariés à temps partiel), le dispositif de temps partiel annualisé étant abrogé par la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000.

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 des relations 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° 2004/18.

ARRETE du 16 décembre 2004

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 2 juillet 1980 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 26 octobre 2004, portant extension 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 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord du 1er juillet 2004 relatif à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 11 septembre 2004 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 13 décembre 2004,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

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 1er juillet 2004 relatif à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le second alinéa de l'article 1er (Désignation de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du 5° de l'article R. 964-16-1 du code du travail.

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 des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publiée 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° 2004/32.

ARRETE du 16 décembre 2004

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 2 juillet 1980 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 26 octobre 2004, portant extension 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 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 38, relatif aux salaires minima, à l'annexe II de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 21 octobre 2004 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

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° 38, relatif aux salaires minima, à l'annexe II de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé 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 relations 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° 2004/39.

ARRETE du 7 avril 2005

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 2 juillet 1980 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 26 octobre 2004, portant extension 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 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 11 du 1er septembre 2004, relatif au départ et à la mise à la retraite, à la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'avenant n° 12 du 6 octobre 2004, relatif à la durée du travail et aux heures supplémentaires, à la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'annexe n° 6 du 1er septembre 2004 à l'avenant n° 3 " cadres ", relative au départ et à la mise à la retraite, à la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'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 soixante ans ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu les avis publiés au Journal officiel des 12 et 16 décembre 2004 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séances des 7 février 2005 et 1er avril 2005,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

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° 11 du 1er septembre 2004, relatif au départ et à la mise à la retraite, à la convention collective nationale susvisée ;

- l'avenant n° 12 du 6 octobre 2004, relatif à la durée du travail et aux heures supplémentaires, à la convention collective nationale susvisée ;

- l'annexe n° 6 du 1er septembre 2004 à l'avenant n° 3 " cadres ", relative au départ et à la mise à la retraite, à la convention collective nationale susvisée ;

- l'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 soixante ans.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants et de l'annexe susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants, ladite annexe et ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations 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, fascicule conventions collectives n° 2004/46.

ARRETE du 28 juin 2005

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 2 juillet 1980 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 7 avril 2005, portant extension 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, et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord du 6 octobre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu les avis publiés au Journal officiel du 16 décembre 2004 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 30 mai 2005,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

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 6 octobre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le dernier alinéa de l'article 1-3 (Actions de formation éligibles au titre du DIF) de la section 1 du chapitre 2 de l'accord est 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.

Le dernier alinéa de l'article 2-2-3 (Les actions de développement des compétences) est 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.

Le deuxième alinéa de la section 3 (Développement du tutorat) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article D. 981-8 du code du travail.

L'avant-dernier alinéa de la section 3 (Développement du tutorat) est 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.

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.

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 des relations 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° 2004/47.

ARRETE du 7 décembre 2005

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 2 juillet 1980 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 28 juin 2005, portant extension 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, et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord du 31 mai 2005 portant création du CQP horloger, spécialisation montres à complication, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 13 septembre 2005 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 21 novembre 2005,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

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 31 mai 2005 portant création du CQP horloger, spécialisation montres à complication, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

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 des relations 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° 2005/35.

ARRETE du 12 décembre 2005

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 2 juillet 1980 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 28 juin 2005, portant extension 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 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord du 31 mai 2005 portant création du CQP horloger rhabilleur, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 13 septembre 2005 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) rendu en séance du 21 novembre 2005,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

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 31 mai 2005 portant création du CQP horloger rhabilleur, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

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 des relations 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° 2005/35.

ARRETE du 12 décembre 2005

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 2 juillet 1980 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 28 juin 2005, portant extension 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 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord du 31 mai 2005 relatif à la formation professionnelle (une annexe), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 13 septembre 2005 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) rendu en séance du 21 novembre 2005,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

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 31 mai 2005 relatif à la formation professionnelle (une annexe), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le deuxième alinéa du chapitre 4 (Egalité femmes/hommes à l'accès à la formation professionnelle) de l'accord est 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.

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 des relations 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° 2005/35.

ARRETE du 23 décembre 2005

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 2 juillet 1980 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 7 décembre 2005, portant extension 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, et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 39 du 6 septembre 2005, relatif aux salaires, à l'annexe II de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 3 décembre 2005 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

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° 39 du 6 septembre 2005, relatif aux salaires, à l'annexe II de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé 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 relations 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° 2005/45.

ARRETE du 29 mai 2006

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 2 juillet 1980 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 23 décembre 2005, portant extension 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, et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 13 du 10 novembre 2005 portant adaptation et modification de certaines dispositions de la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'accord du 10 novembre 2005 (une annexe), relatif aux classifications, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu les demandes d'extension présentées par les organisations signataires ;

Vu les avis publiés au Journal officiel du 1er mars 2006 (accord classification) et au Journal officiel du 2 mars 2006 (avenant n° 13) ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu les avis motivés de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendus en séance du 23 mai 2006,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

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° 13 du 10 novembre 2005 portant adaptation et modification de certaines dispositions de la convention collective nationale susvisée ;

- l'accord du 10 novembre 2005, relatif aux classifications (une annexe), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Cet accord est 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.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant et de l'accord susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant et par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes de l'avenant et de l'accord susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2006/5.

ARRETE du 2 février 2007

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 2 juillet 1980 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 29 mai 2006, portant extension 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, et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 40 du 21 septembre 2006, relatif aux salaires, à l'annexe II de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 22 décembre 2006 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu les avis motivés de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueillis suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

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° 40 du 21 septembre 2006, relatif aux salaires, à l'annexe II de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé 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 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° 2006/47.

ARRETE du 16 juillet 2007

Le ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité,

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 133-1 et suivants ;

Vu l'arrêté du 2 juillet 1980 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 2 février 2007, portant extension 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, et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord du 24 novembre 2006 modifiant et complétant l'accord du 10 novembre 2005 relatif à la classification, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'accord du 22 février 2007 modifiant le taux de prise en charge des heures de formation en établissement des certificats de qualification professionnelle " horloger-rhabilleur " et " horloger spécialisation montres à complication ", conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu les demandes d'extension présentées par les organisations signataires ;

Vu les avis publiés au Journal officiel du 10 mars 2007 et du 17 mai 2007 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu les avis motivés de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 10 juillet 2007,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

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 24 novembre 2006 modifiant et complétant l'accord du 10 novembre 2005 relatif à la classification, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

- l'accord du 22 février 2007 modifiant le taux de prise en charge des heures de formation en établissement des certificats de qualification professionnelle " horloger-rhabilleur " et " horloger spécialisation montres à complication ", conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

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. - Les textes des accords susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n°s 2007/3 et 2007/14.

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

Texte de base

FORCO, OPCA

FH ;

FMB ;

FICIME ;

SYNALAM ;

UCV ;

Saint-Eloi ;

UDO ;

FPS ;

FCD ;

FNOF ;

SYNOPE ;

SNVAD ;

HBJO ;

FEDEREC ;

SNCC ;

CFP ;

SNADOM ;

FEH ;

CDNA.

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNIC CGT ;

FNAACFE-CGC ;

FS CFDT ;

CDS CGT ;
FEC FO ;
FGMM CFDT ;
FCM FO ;
FGT SNED CFTC.

UNSA spectacle et communication 21, rue Jules-Ferry 93177 Bagnole 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) interbranchés. 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 oeuvre 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 oeuvre 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 oeuvre 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 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.

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

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.

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 [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).

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

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.

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

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.

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.

Fait à Paris, le 23 septembre 2011.

Textes Attachés

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

La FH ;

La FMB ;

La FICIME ;

L'UCV ;

La FCD ;

Le SynOpe ;

La CFP ;

La FEH ;

La FEC ;

Les CDNA ;

L'UPECAD,

La CFDT ;

La FNECS CFE-CGC ;

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FNIC CGT ;

La FNAA CFE-CGC ;

La CDS CGT ;

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.

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'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 oeuvre 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 oeuvre 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 professionnelle, 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.

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. »

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties auprès de l'autorité administrative compétente.

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.

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 oeuvre 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 oeuvre 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 oeuvre 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

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.

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.

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

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 de celles ayant désigné le FORCO comme OPCA.

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.

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.

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

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.

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.

En vigueur non étendu

Fait à Paris, le 23 septembre 2011.

Cette convention collective est issue de la base KALI des journaux officiels du 29/04/2016.

En cas de litige, consultez la version du Journal Officiel.

©JuriTravail.Com 2006-2016

Les 10 idées reçues du Droit du Travail

Les rapports entre les employeurs et les salariés sont régis par les nombreuses règles prévues par le Code du travail et par les conventions collectives. Pour identifier et lutter contre les idées préconçues qui existent bien souvent en droit du travail, Juritravail vous propose de répondre à une dizaine d'idées reçues sous la forme d'un quizz.

Vous pourrez ainsi comparer vos connaissances aux bonnes réponses et comprendre la solution juridique applicable à ces différentes questions pratiques.

1. Un salarié n'est pas revenu de ses congés payés. En conséquence

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ J'analyse cette absence comme étant une démission
- ◇ Je lui prélève ses prochains congés payés sans lui demander son autorisation
- ◇ Je peux le licencier pour abandon de poste
- ◇ Je dois attendre un délai de 10 jours avant de pouvoir agir

Un salarié ne revient pas de congés, c'est un abandon de poste

L'abandon de poste suppose que le salarié ait quitté son poste avant la fin du service, sans raison légitime et sans en informer son employeur.

Ainsi, si le salarié n'est pas revenu travailler à l'expiration de ses congés payés, et cela sans autorisation de votre part et sans invoquer aucune raison légitime à cette absence, il s'agit bien d'un abandon de poste.

Les effets d'un abandon de poste d'un salarié qui n'est pas revenu de congés :

Lorsqu'un abandon de poste est caractérisé, vous pouvez engager une procédure de licenciement. Vous n'êtes pas obligé d'attendre avant de débiter la procédure. Toutefois, il vous est conseillé en premier lieu de mettre en demeure le salarié de justifier de son absence. Si le salarié ne répond pas, vous pouvez procéder à son licenciement, y compris pour faute grave.

Afin d'évaluer la gravité de la faute commise par l'abandon de poste du salarié, vous devez prendre en compte son niveau de responsabilité ainsi que son ancienneté au sein de l'entreprise. A titre d'exemple, est justifié le licenciement pour faute grave d'un salarié qui avait prolongé ses congés annuels d'une semaine sans autorisation, alors qu'il avait déjà été mis en garde un an auparavant contre un tel comportement (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 octobre 1990. N° de pourvoi : 88-43448*).

Attention : un abandon de poste n'est en aucun cas suffisant pour caractériser la démission du salarié (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 10 juillet 2002. N° de pourvoi : 00-45566*), et ce même si votre convention collective prévoit que le salarié qui abandonne son poste est démissionnaire (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 mai 1980. N° de pourvoi : 78-41833*).

La réponse est : si le salarié ne revient pas de ses congés payés, vous pouvez le licencier pour abandon de poste.

2. Le Code du travail interdit de consommer de l'alcool sur le lieu de travail

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ Vrai
- ◇ Faux
- ◇ Faux, cela dépend de la quantité consommée
- ◇ Faux, cela dépend du type d'alcool consommé
- ◇ Faux, cela dépend de l'évènement

En effet, il est interdit de laisser introduire ou distribuer à l'intérieur de l'établissement, pour être consommées par le personnel, des boissons alcoolisées autres que le vin, la bière, le cidre et le poiré.

Toutefois, le règlement intérieur de l'entreprise peut formuler une interdiction totale.

Une circulaire ministérielle (n° 4/69 du 13 janvier 1969) a souligné que devait être interdite, toute facilité donnée aux travailleurs de se procurer des boissons alcoolisées sur le lieu de travail, particulièrement par le biais de distributeurs automatiques.

La trop grande consommation d'alcool peut constituer une faute grave si elle a une répercussion sur la qualité du travail ou si elle fait courir des risques au salarié lui-même ou à d'autres personnes.

Par exemple, dans un arrêt du 6 décembre 2000, la Chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que le fait pour un salarié de se trouver dans un état d'ébriété, de sorte qu'il ne pouvait pas assumer ses responsabilités d'ordre professionnel en présence de ses subordonnés, constituait une faute grave (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 6 décembre 2000. N° de pourvoi : 98-45785*).

En revanche, si les faits n'ont aucune répercussion sur la qualité du travail ni sur le fonctionnement normal de l'entreprise, la faute grave n'est pas caractérisée (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 8 juin 2011. N° de pourvoi : 10-30162*).

Références : Articles R. 4228-20 et -21 du Code du travail

La réponse est : faux, cela dépend du type d'alcool consommé.

3. Ma convention collective prévoit un salaire minima inférieur au SMIC. Je peux rémunérer les salariés au salaire minima

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

Si le salaire minima prévu par votre convention collective est inférieur au montant du SMIC, vous devez compléter le minimum conventionnel pour atteindre ce dernier. Si vous ne rémunérez pas le salarié à hauteur du SMIC, celui-ci peut saisir le Conseil de prud'hommes en vue d'obtenir un rappel de salaire. Le respect du SMIC s'évalue au moment de la paie. Vous ne pouvez procéder à aucune compensation aux fins de régularisation entre deux périodes de paie.

A savoir : le SMIC est notamment réévalué en fonction de l'augmentation des prix, c'est-à-dire de l'inflation.

Ainsi, dès lors que l'inflation s'élève à 2% ou plus, le SMIC est automatiquement revalorisé dans les mêmes proportions.

Cette revalorisation est indépendante de celle qui intervient obligatoirement chaque année le 1er janvier. L'indexation du SMIC sur l'augmentation des prix à la consommation a été conçue comme une garantie du pouvoir d'achat des salariés dont les salaires sont les plus faibles. *Références : Articles L. 3231-1 et suivants du Code du travail*

Si le salaire minima prévu par votre convention collective est inférieur au montant du SMIC, vous devez compléter le minimum conventionnel pour atteindre ce dernier. Si vous ne rémunérez pas le salarié à hauteur du SMIC, celui-ci peut saisir le Conseil de prud'hommes en vue d'obtenir un rappel de salaire. Le respect du SMIC s'évalue au moment de la paie. Vous ne pouvez procéder à aucune compensation aux fins de régularisation entre deux périodes de paie.

A savoir : le SMIC est notamment réévalué en fonction de l'augmentation des prix, c'est-à-dire de l'inflation. Ainsi, dès lors que l'inflation s'élève à 2% ou plus, le SMIC est automatiquement revalorisé dans les mêmes proportions.

Cette revalorisation est indépendante de celle qui intervient obligatoirement chaque année le 1er janvier. L'indexation du SMIC sur l'augmentation des prix à la consommation a été conçue comme une garantie du pouvoir d'achat des salariés dont les salaires sont les plus faibles. *Références : Articles L. 3231-1 et suivants du Code du travail.*

La réponse est : vous ne pouvez pas rémunérer les salariés au salaire minima fixé dans votre convention collective si celui-ci est inférieur au SMIC.

4. La rupture conventionnelle est

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ Un synonyme de transaction
- ◇ Un licenciement à l'amiable
- ◇ Un mode de rupture du contrat de travail
- ◇ Une rupture qui résulte de la convention collective

La rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail :

La rupture conventionnelle du contrat de travail résulte d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, qui souhaitent interrompre leurs relations contractuelles. Ce mode de rupture suit une procédure particulière. Il s'agit d'organiser des entretiens au cours desquels le salarié et l'employeur négocient le contenu de la convention. Lors du dernier entretien, la convention est signée.

Un délai de 15 jours permet ensuite aux parties de se rétracter. Enfin, la convention de rupture est homologuée par la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte) dans un délai de quinze jours, avant que la rupture de la relation de travail ne devienne définitive.

La rupture conventionnelle n'est pas une transaction :

La rupture conventionnelle se distingue de la transaction car cette dernière vise à régler une contestation née ou à naître, issue de la rupture du contrat de travail. Cela signifie donc que la rupture du contrat est déjà intervenue (licenciement, démission, mise à la retraite, rupture conventionnelle).

La rupture conventionnelle n'est pas un licenciement à l'amiable :

La rupture conventionnelle ne peut être assimilée à un licenciement à l'amiable. En effet, la rupture conventionnelle intervient suite à un accord entre le salarié et l'employeur, alors que la décision de licencier est le fait de l'employeur.

Par ailleurs, le licenciement ne fait pas l'objet d'une homologation, contrairement à la rupture conventionnelle.

Références : Articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du Code du travail.

La réponse est : la rupture conventionnelle du contrat de travail est un mode de rupture du contrat de travail.

5. Un salarié démissionne, il dispose d'un délai de rétractation de

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- 48 heures
- 72 heures
- 7 jours
- Il peut se rétracter à tout moment sous réserve de l'acceptation de son employeur

Une rétractation soumise à votre acceptation : le salarié a la possibilité de se rétracter à tout moment. Toutefois, vous êtes en droit de la refuser. En effet, pour être considérée comme valable, la rétractation doit avoir été au préalable acceptée par vous, et ce même tacitement (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 28 mars 2006. N° de pourvoi : 04-42228*).

La démission doit être claire et non équivoque : la démission est considérée comme définitive une fois que le salarié a manifesté son intention claire et non équivoque de démissionner (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 septembre 2005. N° de pourvoi : 03-43937*).

La rétractation : un indice faisant présumer que la démission est équivoque : la rétractation peut être prise en compte par les juges, en cas de litige, pour apprécier le caractère équivoque de la démission. En effet, les juges ont considéré que :

- le salarié n'a pas exprimé une volonté claire de démissionner lorsque la lettre de démission a été rédigée par l'employeur, à la suite d'une altercation entre ce dernier et le salarié, et que le salarié s'est rétracté 3 jours après (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 septembre 2002. N° de pourvoi : 00-45684*).

- le salarié n'a pas manifesté une volonté claire et non équivoque de démissionner dès lors que sa lettre de démission avait été écrite lors d'un entretien avec son employeur, au cours duquel le salarié avait été menacé de poursuites disciplinaires susceptibles d'aboutir à un licenciement pour faute grave, et avait été suivi le lendemain d'une lettre de rétractation. (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 11 mars 2009. N° de pourvoi : 07-42881*).

Référence : Article L. 1237-1 du Code du travail

La réponse est : lorsqu'un salarié démissionne, il peut se rétracter à tout moment.

6. Je peux licencier pour motif économique afin de préserver la compétitivité de mon entreprise

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

Ce motif de licenciement économique n'est pas prévu par le Code du travail, mais résulte de l'évolution de la jurisprudence. Le Code du travail prévoit deux causes économiques permettant de procéder à un licenciement économique : les difficultés économiques et les mutations technologiques. Mais ces causes ne sont pas exhaustives. Ainsi, les juges ont élargi les possibilités de procéder à un licenciement économique. Ils ont notamment estimé que la réorganisation de l'entreprise peut permettre de procéder à des licenciements économiques, si cette réorganisation a pour but de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise ou du groupe auquel elle appartient (1). L'employeur peut ainsi prévenir des difficultés économiques à venir dans un souci de gestion prévisionnelle des emplois (2).

En définitive, pour pouvoir procéder à des licenciements économiques dans le cadre d'une réorganisation de l'entreprise, vous devez prouver préalablement que la sauvegarde de la compétitivité de votre entreprise est menacée. Par exemple, le fait qu'une entreprise cherche à être plus performante ne constitue pas une sauvegarde de la compétitivité. Dans ce cas, vous ne pourrez procéder à des licenciements économiques (3). En revanche, un contexte concurrentiel préoccupant peut justifier la réorganisation de l'entreprise (4). Vous devez donc établir la source de vos difficultés futures.

Applications : l'entreprise ne connaît pas encore de difficultés économiques, mais les évolutions technologiques et leurs conséquences prévisibles sur l'emploi pourront répondre au critère de sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise (5). Par exemple, un vendeur de cassettes vidéo, face à l'arrivée en masse des DVD, pourra licencier une partie de ses salariés. En revanche, la seule volonté d'augmenter les profits de l'entreprise ne constitue pas une cause économique de licenciement (6).

Références : (1) Arrêts des 5 avril 1995, 13 juin 2001, 16 décembre 2008 de la Chambre sociale de la Cour de cassation ; (2 et 3) Arrêt du 29 janvier 2008 et du 17 octobre 2007 de la Chambre sociale de la Cour de cassation ; (4, 5 et 6) Arrêt du 21 novembre 2006, du 11 janvier 2006 et du 13 mai 2003 de la Chambre sociale de la Cour de cassation. Articles L.1233-1 et suivants du Code du travail.

La réponse est : la sauvegarde de la compétitivité est un motif vous permettant de procéder à des licenciements économiques.

7. Si je signe une rupture conventionnelle avec un salarié, je devrais lui verser

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ Un mois de salaire
- ◇ 4 736 euros
- ◇ L'indemnité compensatrice de congés payés et de préavis
- ◇ Un montant au moins égal à l'indemnité de licenciement
- ◇ Rien si il n'a pas un an d'ancienneté
- ◇ Rien car la rupture conventionnelle est assimilée à une démission

Rupture conventionnelle : obligation de verser une indemnité spécifique : la rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail distinct du licenciement ou de la démission. Elle vous permet ainsi qu'au salarié de mettre fin au contrat de travail d'un commun accord, après homologation de l'administration. Le salarié a droit à une indemnité spécifique de rupture conventionnelle dont le montant est fixé dans la convention de rupture. La Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte) contrôle l'existence et le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle. Si elle ne valide pas ce montant, la rupture conventionnelle n'est pas homologuée.

Un montant minimum : ce montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement ou de l'indemnité conventionnelle de licenciement lorsque celle-ci est plus favorable. Si le salarié compte moins d'un an d'ancienneté, l'indemnité lui est due au prorata du nombre de mois de présence.

Calcul du montant de l'indemnité : à titre d'exemple, un salarié embauché dans une entreprise de publicité, statut employé, a 10 ans d'ancienneté et perçoit un salaire de 2 300 euros brut par mois. Quel montant minimum vais-je devoir lui verser au titre de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ? Pour calculer le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, vous devez vous référer au montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement si l'indemnité légale est moins favorable. La convention collective Publicité et assimilées (Entreprises), (N°: 3073), prévoit à l'article 31 que l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à 33% de mois des derniers appointements perçus par le salarié, par année complète de présence pour une période d'ancienneté jusqu'à 15 ans soit : $(2\ 300 \times 33 / 100) \times 10 = 759 \times 10 = 7\ 590$ euros. *Réf : Articles L.1237-11 et L.1237-13 du Code du travail ; Circulaire DGT n°2009-4, 17 mars 2009.*

La réponse est : lorsque vous signez une rupture conventionnelle avec un salarié, vous devez lui verser une indemnité spécifique de rupture d'un montant au moins égal à l'indemnité de licenciement.

8. Le Code du travail vous impose de verser une prime d'ancienneté au salarié à partir de

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- 3 ans d'ancienneté
- 5 ans d'ancienneté
- 10 ans d'ancienneté
- Le Code du travail ne prévoit pas le versement d'une prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté n'est pas obligatoire. Elle peut être instaurée par une convention collective, un usage d'entreprise ou le contrat de travail. Ainsi, pour savoir si vous devez verser une prime d'ancienneté aux salariés de votre entreprise, vous devez regarder si la convention collective, un usage d'entreprise ou le contrat de travail des salariés en prévoit le versement. Si c'est le cas, vous serez dans l'obligation de la verser.

Les conventions collectives peuvent, notamment, faire dépendre l'attribution de la prime à une condition d'ancienneté ou de qualification.

A titre d'exemple, la convention collective de l'industrie chimique (N° 3108) prévoit une prime d'ancienneté pour les ouvriers et collaborateurs de 3% après 3 ans d'ancienneté, allant jusqu'à 15% pour les salariés ayant 15 ans d'ancienneté.

Si la prime d'ancienneté est prévue par le contrat de travail du salarié, les modalités d'attribution seront celles prévues par le contrat.

A savoir : la prime d'ancienneté est un élément de rémunération soumis à cotisations sociales (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 8 Octobre 2003. N° de pourvoi : 01-43374*).

La réponse est : le Code du travail ne prévoit pas le versement d'une prime d'ancienneté. Mais la convention collective applicable à votre entreprise peut vous y contraindre.

9. J'ai demandé à un salarié de travailler le 8 mai. Le Code du travail prévoit que je dois le rémunérer double ce jour là

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

Les jours fériés : le Code du travail liste 11 jours fériés qui sont les suivants : 1er janvier, lundi de Pâques, 1er mai, 8 mai, Ascension, Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1er novembre, 11 novembre et 25 décembre.

Rémunération du travail les jours fériés : le Code du travail ne prévoit pas de majoration de salaire pour le travail les jours fériés. Toutefois, votre convention collective ou un accord collectif d'entreprise peut prévoir des majorations de salaire pour le travail un jour férié.

A titre d'exemple, la convention collective des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 (n°3010) dispose à l'article 7-1 que "les 7 jours fériés chômés/payés choisis par l'employeur ainsi que le 1er mai, lorsqu'ils seront travaillés par décision de l'employeur en raison des nécessités de l'entreprise, seront soit compensés par une journée de congé supplémentaire dans la quinzaine qui précède ou qui suit, soit par une majoration de salaire de 100 %".

A savoir : cette éventuelle majoration de salaire ne se cumule pas avec celle éventuellement versée pour le travail le dimanche, si le jour férié tombe un dimanche.

Exception : majoration à 100 % du travail le 1er mai.

Le 1er mai est le seul jour férié légalement chômé (non travaillé). Dès lors, la rémunération du travail le 1er mai obéit à des règles spécifiques. Le travail le 1er mai ouvre droit pour le salarié à une majoration de salaire égale à 100 % de la rémunération de cette journée.

Références : Articles L. 3133-1 à -6 du Code du travail

La réponse est : le Code du travail ne prévoit pas de majoration de salaire pour le travail le 8 mai.

10. Le retard n'est pas un motif de licenciement

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

Un employeur peut licencier un salarié en raison de ses retards lorsque ceux-ci présentent une certaine répétition ou lorsqu'ils désorganisent le bon fonctionnement de l'entreprise.

Le licenciement du salarié fondé sur ses retards : les juges ont estimé justifié le licenciement d'un salarié qui, en dépit d'avertissements antérieurs, a persisté à ne pas respecter l'horaire de travail imposé collectivement (1). De même pour une salariée qui se présentait fréquemment avec 15 minutes de retard à son poste de travail et ce, même si celle-ci arrivait à l'heure dans l'entreprise (2).

En outre, les juges ont admis le licenciement pour faute grave d'un salarié dont les nombreux retards injustifiés avaient désorganisé la bonne marche de l'entreprise (3). La faute grave a également été retenue au regard du statut du salarié dans l'entreprise. Les juges ont en effet estimé qu'un chef d'équipe, auquel étaient reprochés des retards réitérés, avait manqué aux obligations liées à sa qualité et à son pouvoir de direction et de contrôle sur les salariés. Ce manquement a été qualifié de faute grave (4).

Les autres sanctions possibles : si les retards du salarié sont peu nombreux, ou qu'ils n'ont pas pour effet de perturber le fonctionnement de l'entreprise, l'employeur peut envisager des sanctions moins lourdes qu'un licenciement, tels qu'un avertissement, un blâme ou encore une mise à pied disciplinaire.

Références : Article L. 1331-1 du Code du travail (1) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 4 décembre 1981. N° de pourvoi : 79-40813 ; (2) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 décembre 2000. N° de pourvoi : 98-44.418 ; (3) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 mars 1987. N° de pourvoi : 84 40 716 ; (4) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 décembre 2007. N° de pourvoi : 06-43.983.

La réponse est : le retard peut, dans certains cas, être un motif de licenciement.

Comment lire efficacement sa convention collective

Une convention collective ? Vous en connaissez les principaux mécanismes mais vous n'en maîtrisez pas tous les éléments ? Ce guide est là pour vous éclairer. Juritravail vous propose de tout connaître sur votre convention collective. Nous avons pour objectif de vous aider dans la recherche de la convention collective qui vous est applicable. Vous pourrez aussi tout savoir sur les changements pouvant intervenir dans l'application de cette convention tels que la conclusion d'avenants, la modification de la situation de l'entreprise, etc. Le contrat de travail prévoit moins de jours de congés que la convention collective ? Vous ne connaissez pas le montant de l'indemnité de licenciement ? Pas de panique ! Grâce à ce guide, vous trouverez les informations qui vous intéressent et serez à même d'en tirer profit.

1. Qu'est-ce qu'une convention collective ?

a. Définition de la convention collective

La convention collective est un accord, nécessairement écrit, négocié et conclu entre :

- d'une part, une ou plusieurs organisations d'employeurs ou associations d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement
- et d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés (**par exemple** : CGT, FO, CFTC, CFDT, CFE-CGC).

Textes de loi : articles L. 2221-1, L. 2231-1 et L. 2231-3 du Code du travail

Elle vise à déterminer les conditions d'emploi, de formation professionnelle, de travail ainsi que les garanties sociales accordées aux salariés.

La convention collective va donc traiter l'ensemble de ces thèmes, ce qui la différencie de l'accord collectif qui ne traite qu'un ou plusieurs thèmes.

La convention collective peut être conclue à différents niveaux de négociation :

- l'accord interprofessionnel : il concerne une ou plusieurs catégories professionnelles
- l'accord de branche : il concerne l'activité de l'ensemble d'une profession
- l'accord de groupe : il concerne l'activité d'un groupe d'entreprise
- l'accord d'entreprise ou d'établissement : il concerne l'activité de l'entreprise ou de l'établissement.

Texte de loi : article L. 2221-2 du Code du travail

b. Thèmes abordés dans la convention collective

Ainsi, la convention collective va notamment aborder les points suivants :

- **L'embauche** : période d'essai, salaires minima, primes, classification des emplois...
- **L'exécution du contrat de travail** : durée du travail, travail de nuit, travail des jours fériés, temps partiel, congés exceptionnels (mariage, naissance, décès ...), maintien de la rémunération durant l'arrêt de travail, maladie professionnelle, maternité, garantie d'emploi en cas de maladie, maladie et congés payés...
- **La rupture du contrat de travail** : durée du préavis, dispense de préavis, heures pour recherche d'emploi, montant de l'indemnité de licenciement
- **Les garanties sociales** : mutuelle, prévoyance,...

Elle peut également déterminer la catégorie de personnel à laquelle les salariés appartiennent et les dispositions qui en découlent comme la rémunération ou l'avancement.

c. Utilité de la convention collective

Une convention collective peut compléter la loi. En effet, souvent le Code du travail ne prévoit rien sur certains points visant à organiser les conditions de travail au sein de l'entreprise. Dans cette hypothèse, la convention collective va pallier ce vide.

C'est le cas, par exemple, pour l'octroi de primes particulières aux salariés.

Enfin, une convention collective peut prévoir des dispositions plus favorables pour les salariés. C'est le cas, notamment, lorsqu'il est prévu qu'une indemnité de licenciement peut être accordée à des salariés ne justifiant pas d'un an d'ancienneté au sein de l'entreprise ou lorsque les salariés peuvent bénéficier de plus de 5 semaines de congés payés par an.

Texte de loi : article L. 2251-1 du Code du travail

Néanmoins, depuis la loi du 4 mai 2004, une convention collective peut déroger à la loi dans un sens moins favorable aux salariés.

2. Quelle convention collective est applicable dans votre entreprise ?

Pour savoir si une convention collective vous est applicable, il faut que l'employeur soit signataire de la convention collective ou encore qu'il soit affilié à une organisation patronale signataire de la convention collective (par exemple le MEDEF, la CGPME...). L'employeur peut également décider d'appliquer volontairement tout ou partie d'une convention collective de son choix.

Enfin, il est très fréquent que la convention collective soit étendue ou élargie. Cela implique qu'elle s'applique à tous les employeurs dont l'entreprise relève du champ d'application de cette convention, même s'il n'était pas signataire. Lorsque l'employeur est tenu d'appliquer une convention collective, tous les salariés doivent en bénéficier, sauf cas particuliers. Enfin, la convention collective qui est applicable doit obligatoirement être mise à disposition dans votre entreprise.

Pour déterminer la convention qui est applicable, il existe plusieurs indices.

a. L'activité de l'entreprise

En principe, la convention collective qui est applicable est celle qui correspond à l'activité principale de votre entreprise.

Chaque convention collective est dotée d'un code APE ou NAF attribué par l'INSEE en fonction de l'activité principale réelle. Ce code n'a qu'un caractère informatif.

Texte de loi : *article L. 2261-2 du Code du travail*

En cas de doute, si votre entreprise exerce deux activités économiques, les juges ont décidé que la convention applicable était :

- soit celle correspondant à l'activité occupant le plus grand nombre de salariés, pour les entreprises à caractère industriel
- soit celle correspondant à l'activité procurant le chiffre d'affaires le plus élevé, pour les entreprises à caractère commercial.

La position des juges :

Lors de la fusion entre la société de pâtes Panzani et la société de conserves William Saurin, le nombre de salariés affectés à la fabrication de pâtes était plus important que celui des salariés affectés à la fabrication de conserves. Les juges ont ainsi décidé que la convention collective des pâtes alimentaires était celle à appliquer. *Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de cassation du 23 avril 2003, n°01-41196*

Si l'entreprise exerce des activités à la fois industrielles et commerciales, le critère lié à l'effectif est retenu si le chiffre d'affaires de l'activité industrielle est égal ou supérieur à 25 % du chiffre d'affaires total.

Texte de loi : *Réponse ministérielle du 5 mai 1971, n°10230*

b. La notice d'information remise au moment de l'embauche

Une notice d'information relative aux textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement doit être remise aux salariés au moment de l'embauche, sauf si une convention de branche ou un accord professionnel prévoit des conditions différentes.

Cette notice n'est nullement un résumé de la convention collective, elle peut notamment contenir des références aux textes applicables, le lieu de consultation de ces textes, des explications sur leur nature.

Toutefois, la loi ne prévoit pas de sanction si l'employeur ne remet pas cette notice.

Texte de loi : *article R. 2262-1 du Code du travail*

La position des juges :

Les juges ont estimé que l'employeur ne pouvait imposer au salarié le respect d'une clause conventionnelle que si ce dernier a été informé de l'existence de la convention collective applicable dans l'entreprise au moment de son embauche et qu'il a pu en prendre connaissance.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 juin 2006, n°04-445159

De même, les juges ont considéré qu'un employeur ne peut reprocher à un salarié de ne pas avoir demandé le bénéfice d'un droit conventionnel (pour refuser de lui payer des congés supplémentaires prévus dans la convention collective) dès lors que lui-même n'établit pas avoir respecté ses obligations d'information du salarié sur le droit conventionnel applicable dans l'entreprise.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 5 mai 2009, n°07-45016

c. Les mentions figurant sur le bulletin de paie

L'employeur a l'obligation de faire figurer sur les bulletins de paie la convention collective applicable dans l'entreprise. Si le bulletin de paie ne mentionne pas l'intitulé de cette convention collective, les salariés peuvent prétendre à l'obtention de dommages et intérêts.

Textes de loi : articles R. 3243-1 à -5 du Code du travail

La position des juges :

Les juges considèrent que l'absence d'information sur la convention collective applicable par l'employeur (défaut d'indication de la convention collective et du coefficient hiérarchique correspondant sur le bulletin de salaire et le défaut d'affichage sur le lieu de travail de l'avis relatif à cette même convention collective), cause nécessairement un préjudice au salarié que l'employeur est tenu de réparer par l'allocation d'une indemnité.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 mai 2010, n° 09-40265.

Les juges ont été amenés à préciser que la mention d'une convention collective sur le bulletin de paie vaut reconnaissance de l'application de cette convention à l'entreprise.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 novembre 1998, n°96-42991.

A savoir : Un salarié peut se prévaloir de la convention collective inscrite sur son bulletin de paie si celle-ci est plus favorable.

Toutefois, l'employeur peut démontrer qu'il s'agissait d'une erreur.

Ainsi, s'il prouve qu'il y a bien eu erreur, le salarié dépendra de la convention collective correspondant à l'activité principale de l'entreprise.

La position des juges :

Les juges rappellent que si le bulletin de paie mentionne une autre convention collective que celle qui est applicable dans l'entreprise eu égard à son activité principale, le salarié peut s'en prévaloir (*arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 7 février 2007, n°05-44201*), à charge pour l'employeur de démontrer qu'il s'agit d'une erreur (*arrêt de la Chambre sociale du 15 novembre 2007, n°06-44008*).

d. Les mentions du contrat de travail

L'indication d'une convention collective dans le contrat de travail implique l'engagement de l'employeur à appliquer cette convention même s'il ne s'agit pas de la convention collective correspondant à l'activité principale de l'entreprise. Cette mention contractuelle vaut reconnaissance de son application.

La position des juges :

Les juges ont été amenés à préciser que la mention d'une convention collective sur le contrat de travail vaut reconnaissance de l'application de cette convention à l'entreprise.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 13 décembre 2000, n°98-43452.

Cependant, les salariés peuvent exiger, de façon individuelle devant le Conseil de prud'hommes, l'application de la convention à laquelle l'employeur est assujéti compte tenu de l'activité principale de l'entreprise, dès lors que celle-ci leur est plus favorable.

La position des juges :

L'indication de la convention collective dans le contrat de travail ne saurait interdire au salarié d'exiger l'application de la convention à laquelle l'employeur est assujéti compte tenu de son activité principale, dès lors que celle-ci lui est plus favorable.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 juillet 2000, n°98-42949

A savoir : la mention de la convention collective dans le contrat de travail n'est pas une obligation, sauf dispositions contraires prévues par accord de branche ou convention collective.

e. L'affichage dans l'entreprise

L'employeur doit afficher un avis à l'emplacement destiné à la communication au personnel, qui se trouve généralement sur les panneaux d'affichage situés près de la direction des ressources humaines ou dans les espaces communs. Mais il n'a pas l'obligation de remettre le texte intégral de la convention collective aux salariés.

Cet avis doit comporter :

- l'intitulé des conventions et accords collectifs en vigueur dans l'entreprise (c'est-à-dire qu'ils doivent être à jour)
- l'endroit où ces textes sont mis à disposition
- les modalités permettant de les consulter pendant le temps de travail

A savoir : un exemplaire à jour de la convention collective doit être tenu à la disposition des salariés sur le lieu de travail.

A défaut, l'employeur encourt une double sanction :

- des sanctions pénales pour non respect de l'affichage
- une inopposabilité aux salariés de la convention collective

Si l'entreprise est dotée d'un intranet, l'employeur a l'obligation d'y faire figurer un exemplaire de la convention collective à jour.

Textes de loi : articles R. 2262-1 et R. 2262-3 du Code du travail

La position des juges :

Les juges ont estimé que l'employeur ne pouvait imposer au salarié le respect d'une clause conventionnelle que si ce dernier a été informé de l'existence de la convention collective applicable dans l'entreprise au moment de son embauche, qu'il a pu en prendre connaissance et que cette clause est obligatoire.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 juin 2006, n°04-44515

Or les juges ont par exemple considéré que l'absence d'affichage rend l'accord ou la convention collective inopposable aux salariés qui n'auraient pas été informés de son existence ni mis en mesure d'en prendre connaissance.

Voir notamment un arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 31 mai 1989 n°86-42515 concernant un préavis conventionnel de démission.

f. La mise à disposition des représentants du personnel

Un exemplaire de la convention collective doit être remis aux représentants du personnel élus (comité d'entreprise et délégués du personnel) ainsi qu'aux délégués syndicaux ou aux salariés mandatés.

A savoir : si l'employeur refuse d'appliquer la convention collective nationale étendue correspondant à son activité, les syndicats peuvent en demander l'exécution en justice, le non-respect de la convention étant de nature à causer nécessairement un préjudice à l'intérêt collectif de l'ensemble de la profession.

Texte de loi : *articles L. 2132-3, L. 2262-9 à -11 et R. 2262-2 du Code du travail.*

g. L'information auprès de l'inspecteur du travail

L'employeur (ou la partie la plus diligente) a l'obligation de déposer un exemplaire de la convention collective auprès de l'inspection du Travail dont dépend l'entreprise ainsi qu'au greffe du Conseil de Prud'hommes.

Les salariés peuvent demander auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE), la convention collective qui est applicable.

Texte de loi : *articles D. 2231-2 et suivants, R. 2231-9 du Code du travail.*

A noter : il se peut que vous ne soyez soumis à aucune convention collective parce que :

- soit l'activité réelle de l'entreprise n'entre pas dans le champ d'application des textes conventionnels existants
- soit l'employeur n'est pas affilié à une organisation patronale signataire ou qu'il n'est pas lui-même signataire

Dans ce cas, l'employeur peut choisir d'appliquer volontairement une convention collective, mais il n'y est pas obligé.

Si celui-ci n'applique aucune convention collective volontairement, il est tenu de respecter les règles minimales prévues par le Code du travail (comme la durée du travail, les congés payés, la procédure de licenciement, les institutions représentatives du personnel) et la loi de mensualisation du 19 janvier 1978 qui s'applique à tous les salariés, sauf aux travailleurs à domicile, saisonniers, temporaires et intermittents (notamment une seule paie par mois, salaire mensuel lissé indépendant du nombre réel de jours travaillés dans le mois).

3. Comment s'applique une convention collective ?

a. L'articulation d'une convention collective avec le Code du travail

Le droit du travail fournit un cadre légal, auquel nul ne peut déroger par contrat ou accord collectif sauf dans un sens plus favorable pour vous. Ainsi, si la convention collective prévoit une disposition plus favorable concernant le salaire, appelés minima, l'employeur sera tenu d'appliquer cette disposition en lieu et place du SMIC instauré par la loi.

Attention : un accord de branche peut primer sur les dispositions du Code du travail même s'il est moins favorable au salarié (par exemple concernant le repos quotidien de onze heures).

b. L'articulation d'une convention collective avec d'autres accords collectifs

Avec un accord de branche

Un accord de branche peut comporter des stipulations moins favorables aux salariés que celles qui leur sont applicables en vertu d'une convention collective ayant un champ d'application plus large, sauf si cette convention stipule expressément qu'on ne peut y déroger en tout ou partie.

Texte de loi : *article L. 2252-1 du Code du travail*

Avec un accord d'entreprise

Les accords d'entreprise peuvent comporter des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables pour les salariés. Mais ils peuvent également prévoir des dispositions moins favorables (sauf dispositions contraires de l'accord de branche) que celles fixées par une convention collective ayant un champ d'application plus large sauf dans quatre domaines impératifs :

- les salaires minima
- les classifications
- les garanties collectives de protection sociale complémentaire
- le financement de la formation professionnelle.

Textes de loi : *articles L. 2253-1 et L. 2253-3 du Code du travail*

La position des juges :

Les juges rappellent que pour déterminer quel accord de branche ou d'entreprise est le plus favorable, il faut comparer avantage par avantage et de façon globale, c'est-à-dire en prenant en considération l'intérêt de l'ensemble des salariés et non celui de tel ou tel d'entre eux.

Arrêt de la Chambre sociale du 14 novembre 2007, n° 06-42200.

Avec un accord de groupe

Un accord de groupe ne peut pas déroger à une convention collective dans un sens moins favorable au salarié sauf disposition expresse d'une convention de branche ou accord interprofessionnel.

Texte de loi : *article L. 2232-35 du Code du travail.*

c. L'articulation d'une convention collective avec le contrat de travail

Les clauses d'une convention collective s'appliquent au contrat de travail sauf si les clauses de celui-ci sont plus favorables. Dans ce cas, les clauses moins favorables ne sont pas applicables. C'est ce que l'on appelle le principe de faveur.

Deux situations sont donc envisageables :

- 1er cas : la convention collective contient des clauses plus favorables que les clauses insérées dans le contrat de travail : dans ce cas, les clauses de la convention collective s'appliquent au contrat de travail

- 2ème cas : le contrat de travail contient des clauses plus favorables que celles de la convention collective : dans ce cas, ce sont les dispositions du contrat de travail qui auront vocation à s'appliquer

Texte de loi : *article L.2254-1 du Code du Travail*

La position des juges :

Les juges considèrent que votre contrat de travail peut comporter des clauses plus favorables que la convention collective ou ajouter d'autres avantages que ceux prévus par la convention. Mais il ne peut pas prévoir de dispositions moins favorables (changement de coefficient hiérarchique par exemple).

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 4 décembre 1990, n°87-42499.

A savoir : les avantages ayant le même objet ou la même cause prévus à la fois par la convention collective et par le contrat de travail **ne peuvent se cumuler** car c'est la disposition la plus favorable pour les salariés qui doit s'appliquer, sauf si le contrat de travail prévoit ce cumul (contrat prévoyant le cumul d'une indemnité en cas de rupture du contrat de travail, avec l'indemnité conventionnelle de licenciement).

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 6 juin 2007, n°05-43055.

Cependant, l'employeur peut faire référence à la convention collective dans le contrat de travail. Il s'engage donc à appliquer cette convention collective.

La position des juges :

Les juges considèrent que l'employeur peut imposer au salarié une mobilité prévue dans la convention collective applicable à l'entreprise et sans que celle-ci soit reprise dans le contrat de travail. Il faut toutefois que :

- cette disposition conventionnelle se suffise à elle-même et définisse précisément une zone géographique d'application, comme pour la clause inscrite dans le contrat de travail

- le salarié ait été informé de l'existence de la convention au moment de son engagement et mis en mesure d'en prendre connaissance.

Ainsi, si la clause de mobilité conventionnelle ne définit pas de façon précise sa zone géographique d'application, elle « ne saurait constituer une clause de mobilité licite directement applicable au salarié en l'absence de clause contractuelle de mobilité ».

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 24 janvier 2008, n°06-45088.

A noter : si les dispositions du contrat de travail sont moins favorables, leur application est écartée au profit de la convention collective. Mais si cette dernière disparaît, le contrat peut de nouveau s'appliquer.

d. L'articulation d'une convention collective avec un usage ou un engagement unilatéral

Lorsqu'un accord collectif ayant le même objet qu'un usage d'entreprise est conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, cet accord a pour effet de mettre fin à cet usage.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 9 juillet 1996. n° de pourvoi : 94-42773.

e. Comment savoir quels sont les avantages auxquels les salariés ont droit ?

Source de l'avantage	Méthode d'analyse	Appréciation de l'intérêt	Exemple
La convention collective par rapport à la loi	Comparaison avantage par avantage ayant la même cause ou le même objet	Intérêt personnel du salarié	Le nombre de jours de congés spéciaux pour son mariage
La convention collective par rapport à une autre convention collective	Comparaison groupe d'avantages par groupe d'avantages ayant la même cause ou le même objet)	Intérêt collectif de l'ensemble des salariés	L'ensemble des droits du salarié malade
La convention collective par rapport au contrat de travail	Comparaison groupe d'avantages par groupe d'avantages ayant la même cause ou le même objet	Intérêt personnel du salarié	Le calcul de la prime d'ancienneté

Exemples d'application

	Prime de panier	Prime d'ancienneté
Convention collective	8 €	0,20 % x 12 mois
Contrat de travail ou loi	10 €	0,10 % x 13 mois

Exemple d'un salarié qui a un salaire de 1200 € par mois.

Pour la prime de panier, peu importe la méthode de comparaison, le contrat de travail ou la loi est plus avantageuse : $8 \text{ €} < 10 \text{ €}$. La prime du salarié est de 10 €.

Pour la prime d'ancienneté :

Si on compare groupe d'avantages par groupe d'avantages : on compare $(0,20\% \times 12 \text{ mois})$ avec $(0,10\% \times 13 \text{ mois})$. Donc pour la convention collective, la prime est de 28.80 €. Pour le contrat de travail ou la loi, la prime est de 15,60 €. On applique la convention collective. La prime du salarié est de 28.80 €.

Si on compare avantage par avantage : on compare $(0,20\%)$ avec $(0,10\%) \Rightarrow$ pour le premier avantage, on applique la convention collective $(0,20 \%)$. Puis on compare (12 mois) avec $(13 \text{ mois}) \Rightarrow$ pour le second avantage, on applique le contrat de travail ou la loi (13 mois) . Donc la prime du salarié correspond à $(0,20 \% \times 13 \text{ mois})$, c'est-à-dire à 31.20 €.

A noter : si votre convention collective prévoit l'octroi d'une prime, le salarié peut en réclamer le bénéfice s'il remplit les conditions d'attribution. Ainsi, il peut saisir le juge d'une demande de rappel de salaire. Le délai pour agir est de 5 ans.

Le point de départ du délai de prescription est le jour de la date d'échéance du salaire.

La position des juges :

Le fait pour un salarié de ne pas réclamer le paiement de ses salaires et de continuer à travailler alors qu'il n'était pas payé depuis 4 mois ne suffit pas à caractériser la volonté non équivoque de renoncer à sa créance salariale.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 janvier 2005, n°02-47685.

4. Quels sont les évènements susceptibles de modifier la convention collective qui est applicable ?

a. La convention collective qui est applicable est révisée

La révision d'une convention collective permet d'adapter ses dispositions par la voie d'avenants, comme pour le contrat de travail.

L'avenant de révision remplace par de nouvelles dispositions tous les thèmes qui ont été révisés.

La convention collective prévoit les formes dans laquelle elle est révisée au moment de sa signature.

Texte de loi : *article L. 2222-5 du Code du travail.*

b. La convention collective qui est applicable est dénoncée

La dénonciation est l'acte par lequel l'une des parties signataires de la convention collective entend se désengager. Comme pour le contrat de travail, la convention collective peut être à durée déterminée (maximum 5 ans) ou à durée indéterminée. Même si celle-ci est à durée déterminée, elle continue à produire ses effets après sa date d'extinction si elle n'est pas dénoncée.

Textes de loi : *articles L. 2222-4 et L. 2222-6 du Code du travail.*

Lorsque la convention collective est dénoncée, elle continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure.

Si aucun nouvel accord n'a été conclu dans ces délais, les salariés conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis, en application de la convention ou de l'accord mis en cause. L'avantage individuel acquis est celui qui au jour de la dénonciation de la convention procurait au salarié une rémunération ou un droit dont il bénéficiait à titre personnel et qui correspondait à un droit déjà ouvert et non simplement éventuel.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 13 mars 2001, n°99-45651

c. La situation de votre entreprise a changé (économique ou juridique)

La modification de l'activité de l'entreprise ou la modification de sa situation juridique (fusion, absorption, cession, scission,...) peut remettre en cause l'application des conventions et accords collectifs qui étaient applicables jusqu'à présent.

Lorsque l'application d'une convention ou d'un accord collectif est mise en cause dans l'entreprise en raison notamment d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activité, cette convention ou cet accord continue de produire effet dans les mêmes conditions que la dénonciation (cf. « a. La convention collective qui m'est applicable est dénoncée »).

d. La disparition des organisations signataires

Lorsque les organisations signataires ont disparu, la convention collective continue de produire effet. Cette disparition produit les mêmes effets que la dénonciation. La convention reste en vigueur pendant un an augmenté du délai de préavis de 3 mois. Si à l'expiration de ce délai de 15 mois, il n'y a pas eu de négociations, les salariés conservent les avantages individuels acquis.

La position des juges :

Les juges ont estimé que la convention, en cas disparition des organisations signataires, continue de produire effet conformément à l'article L. 2261-14 du Code du travail.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 16 mars 1995, n°94-40210.

Si l'organisation syndicale signataire n'est plus représentative, la convention collective continue d'être appliquée.

Texte de loi : *article L. 2261-14-1 du Code du travail.*

5. Comment lire ou se servir de ma convention collective ?

a. Savoir chercher dans sa convention collective

Une convention collective est généralement composée comme suit :

Préambule	Il présente la convention, son champ d'application (entreprises auxquelles elle est applicable)
Clauses générales	Elles traitent de toute la relation de travail y compris les avantages sociaux lorsque la convention collective en prévoit. Exemple de thèmes que vous retrouverez dans cette rubrique : - Droit syndical - Embauche (période d'essai) - Egalité des rémunérations hommes/femmes - Temps de travail - Licenciement (indemnités, préavis)
Annexes	Essentiellement sur les classifications (cadres, agent de maîtrise ; employés), les salaires minima, les différents barèmes (déplacements)
Accords et avenants	Annexe sur une catégorie de salariés (par exemple les cadres), sur les salaires, sur la réduction du temps de travail, institution d'une mutuelle d'entreprise...

N'hésitez pas à vous reporter au sommaire de la convention collective qui vous est applicable. Par exemple, si vous cherchez le montant **des indemnités de licenciement**, vous devrez vous reporter à la rubrique généralement intitulée « licenciement » ou « rupture du contrat de travail ».

Autre exemple, si vous cherchez **le nombre de jours de congés payés**, vous devrez vous reporter à la rubrique généralement intitulée « congés » ou « exécution du contrat de travail ».

Si vous cherchez **le salaire minimum**, n'hésitez pas à regarder dans les annexes en fonction de son statut (ouvrier, employé, technicien, agent de maîtrise, cadre).

b. Comment lire les grilles de classification et trouver le coefficient adéquat ?

Dans une grille de classification, les emplois sont classés en plusieurs niveaux eux-mêmes subdivisés en échelons. Ainsi, une grille de classification est une nomenclature qui divise en classes, niveaux, échelons et coefficients.

Les classes sont construites généralement autour de 4 critères :

- le type d'activité
- l'autonomie
- la responsabilité
- la compétence.

Exemple de grille de classification :

CATÉGORIE		DÉFINITION	FORMATION souhaitée ou équivalence	CLASSE min.	COEFF. minimum en 2009	EXEMPLE d'emploi
1 (agent de service)	1A	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches simples, répétitives, n'exigeant aucune formation.	Niveau VI et / ou expérience professionnelle	1	297	Femmes de ménage, de service, gardiens...
	1B	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches prescrites nécessitant la connaissance du travail et éventuellement la prise d'initiatives.	CAP, BEP et / ou expérience niveau V	2	307	Aide cuisine, ouvrier d'entretien, jardinier, réceptionniste, lingère...
2 (agent de maîtrise)	2A	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches exigeant une autonomie dans la mise en oeuvre et la réalisation en temps donné et dans un domaine défini.	BEP, BT, bac et / ou expérience niveau IB	3	317	Cuisinier, employé administratif, ouvrier hautement qualifié, aide bibliothécaire
	2B	Personnels assurant la prise en charge d'un ensemble de tâches ou d'une fonction par délégation requérant une conception des moyens et leur mise en oeuvre, éventuellement la coordination du travail d'autres employés.	DEFA, bac + 2 et / ou expérience professionnelle niveau III	5	337	Animateur, secrétaire, maîtresse de maison, chef cuisinier, comptable..
3 (cadre)	3A	Personnels ayant reçu délégation du directeur pour organiser, assurer et contrôler en accord avec lui et sous sa responsabilité, le fonctionnement du service.	Bac + 3 et / ou expérience niveaux III ou II	12	406	Directeur adjoint, chef comptable, économiste, bibliothécaire
	3B	Responsable du fonctionnement du foyer, disposant de toute l'autorité et des moyens nécessaires à cette fonction.	Bac + 3 et expérience, niveau II	14	445	Directeur

Dans cet exemple, pour savoir dans quelle catégorie professionnelle se situe le salarié, il faut se référer :

- à la définition du poste telle que déterminée sur la fiche de poste et/ou dans le contrat de travail (« DEFINITION »)
- au niveau de formation du salarié (« FORMATION souhaitée ou équivalence »)
- au type de poste proposé (« EXEMPLE d'emploi »)

L'employeur pourra ainsi déterminer le statut (« CATEGORIE ») ainsi que les niveaux et échelons du salarié.

Après avoir déterminé la catégorie à laquelle le salarié appartient, l'employeur doit identifier la classe minimum qui lui correspond (« CLASSE Minimum »). Ainsi, par exemple, si le salarié est dans la catégorie 2B, sa classe minimum est de 5.

A noter : dans cet exemple, l'employeur peut classer le salarié dans une classe supérieure à la classe 5 (par exemple, en classe 10). A l'inverse, il ne pourra en aucun cas le positionner en classe 3, classe inférieure.

En fonction de cela, l'employeur peut déterminer le coefficient du salarié en utilisant le tableau de coefficients tel que celui reporté ci-dessous. Ainsi, plus le salarié sera qualifié et expérimenté, plus son coefficient sera élevé.

Exemple de grille de coefficients

CLASSE	COEFFICIENT
1	297
2	307
3	317
4	326
5	337
6	347
7	357
8	367
9	377
10	387
11	297
12	406
13	435
14	445
15	475
16	505
17	535
18	564
19	605
20	655

Toujours sur notre exemple, si le salarié est positionné en classe 6, son coefficient sera de 347 au minimum. En effet, l'employeur peut attribuer un coefficient supérieur à ce minimum mais jamais un coefficient inférieur.

Enfin, pour connaître la base de salaire du salarié, il suffit de se référer à la valeur du point inscrite dans la convention collective. Il faudra donc multiplier son coefficient par la valeur du point en vigueur.

c. Qu'est-ce qu'une grille de salaires minima ?

Dans votre convention collective, une grille de salaires minima représente le seuil minimal de salaires notamment en fonction du coefficient du salarié. Ces minima ne peuvent en aucun cas être inférieurs au SMIC.

La grille de salaires applicable à votre entreprise est la dernière entrée en vigueur, les grilles de salaires précédentes n'étant plus applicables. Vous devez faire attention à la date à laquelle commence à s'appliquer la nouvelle grille de salaires (par exemple, certains accords ne sont pas applicables immédiatement ou sont même rétroactifs).

Textes de loi : *articles L. 2241-1 et L. 2242-8 du Code du travail.*

L'employeur a l'obligation de payer le salaire minimum ainsi que ses accessoires prévus par la convention collective applicable. Faute de quoi, il s'expose :

- à des sanctions pénales (une amende de 4ème classe, soit au maximum 750 euros)
- à une action en paiement de rappel de salaire.

Textes de loi : *articles R. 2263-3 et R. 2263-4 du Code du travail ; article 131-13 du Code pénal.*

La position des juges :

Les juges rappellent que l'employeur a l'obligation de payer le salaire minimum prévu par la convention collective applicable
Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 octobre 2011, n°10-17396

Ainsi, si l'employeur ne verse pas un salaire au moins égal au minimum conventionnel, le salarié dispose d'une action en justice en paiement de rappel de salaires devant le Conseil de prud'hommes compétent. Il pourra également bénéficier de dommages et intérêts. Toutefois, il ne pourra obtenir un rappel de salaires seulement sur les 5 dernières années.

Texte de loi : *article L. 3245-1 du Code du travail.*

A noter : les grilles de salaires doivent être renégociées chaque année par les partenaires sociaux liés par une convention de branche ou un accord professionnel. De plus, l'employeur doit engager dans l'entreprise une négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs.

S'il n'engage pas les négociations sur les salaires ou s'il ne convoque pas les parties à la négociation dans les 15 jours qui suivent la demande d'une des organisations syndicales, il s'expose à des sanctions pénales pour délit d'entrave :

- 1 an d'emprisonnement

- 3 750 euros d'amende

De plus, il s'expose à la perte partielle ou totale du bénéfice des allègements des charges sociales s'il en bénéficie. Par exemple, perte des allègements généraux de cotisations dits « allègements Fillon ».

Texte de loi : *Circulaire DSS/5B/DGT n°2009-145 du 29 mai 2009.*

d. Comment lire les avenants de ma convention collective ?

Les avenants permettent de réviser les dispositions de la convention collective. Ils sont négociés par les partenaires sociaux (n'hésitez pas à vous reporter au point 4.a. de notre dossier « La convention collective qui m'est applicable est révisée »).

Les avenants annulent et remplacent les dispositions de la convention collective et/ou les avenants plus anciens dès lors qu'ils portent sur le même thème. En effet, chaque avenant précise son champ d'application et quels articles de la convention collective il modifie.

Exemple d'avenant, Avenant n° 34 du 16 avril 2010 relatif aux primes de la Convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 20 décembre 1990.

L'annexe III « Cadres » à la convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 20 décembre 1990 (idcc n° 7014) est modifiée.

Article 1er

Les primes forfaitaires d'éloignement de l'article 8 qui figurent en **annexe III « Cadres »** sont majorées de 12 € pour les déplacements en semi-nocturne.

Article 2

La date d'application de ces nouvelles dispositions est fixée au **1er avril 2010**.

Dans notre exemple, cet avenant du 16 avril 2010 modifie une prime forfaitaire d'éloignement pour les cadres. L'avenant modifie l'article 8 de l'annexe III de la convention collective (article 1er). Il s'applique rétroactivement au 1er avril 2010. L'avenant à prendre compte est celui qui est le plus récent.

Sur les conventions collectives éditées par Juritravail, vous trouverez toujours un sommaire en début d'ouvrage ainsi que les derniers avenants pour avoir toujours à portée de main votre convention collective à jour.

ISBN : 978-2-7597-2570-0