

Brochure n° 3152

Convention collective nationale

IDCC : 1044. – **HORLOGERIE**
(Commerces de gros de l'horlogerie
et branches annexes)
(5^e édition. – Décembre 2005)

AVENANT N° 13 DU 10 NOVEMBRE 2005
RELATIF À LA MODIFICATION DE CERTAINES DISPOSITIONS
DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE L'HORLOGERIE
NOR : ASET0650136M
IDCC : 1044

Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés et des entreprises définies à l'article 1^{er} 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 I^{er}

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 :

« 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 45^e jour suivant celui de l'affichage. »

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

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

Article 12

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 13^e mois et toute autre prime quelle que soit sa dénomination.

Le 13^e 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.

CHAPITRE II

Modification de certaines dispositions d'application de la convention collective

Article 16

Essai. – Période d'essai

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 de 1 journée.

L'employeur informera les candidats de la décision prise à leur égard après l'épreuve d'essai. Pour les salariés non cadres, la période d'essai sera de :

- a) Pour les ouvriers et les employés :
 - 1 mois pour les niveaux I, II et III ;
 - 2 mois pour le niveau IV ;
 - 3 mois pour le niveau V.
- b) Pour les agents de maîtrise :
 - 3 mois pour les niveaux I et II.

Pendant la période d'essai, les parties peuvent résilier le contrat de travail sans préavis.

La période d'essai peut être renouvelée une fois. Les parties pourront résilier le contrat de travail mais un délai de préavis réciproque devra dans ce cas être respecté, sauf en cas de faute grave ou de force majeure. Sa durée sera de 1 semaine lorsque les périodes d'essai, renouvellement compris, seront de 2 mois, et de 2 semaines pour les périodes d'essai, renouvellement compris, de plus de 2 mois.

Lorsque l'initiative de la rupture sera 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 deux 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.

Article 17

Embauchage

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.

Article 22

Païement au mois

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.

Article 23

Communication des éléments du salaire

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.

Article 24

Salariés âgés de moins de 18 ans

Supprimé.

Article 29

Egalité entre les hommes et les femmes

L'alinéa 2 est modifié comme suit :

« 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. »

Article 38

Congés exceptionnels pour événements de famille

Il est ajouté dans la rubrique « Sans condition d'ancienneté » :

« – journée d'appel de préparation à la défense : 1 jour ouvré. »

Article 39

Service national

Supprimé

Article 42

Préavis

Les 4 tirets du premier alinéa sont ainsi modifiés :

« – 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. »

Article 46

Travail à temps partiel

Le 2^e alinéa de l'article 46.1 est ainsi modifié :

« 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. »

CHAPITRE III

Modification de certaines dispositions de l'avenant n° 3 « cadres »

Les articles 1^{er} à 5 de l'avenant n° 3 à la convention collective applicable aux cadres sont modifiés :

Article 1^{er}

Personnel visé

L'article 1^{er} est désormais rédigé comme suit :

« 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. »

Article 2

Classification

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

Article 3

Indices hiérarchiques

Supprimé.

Article 4

Salaires minima

L'article 4 est désormais rédigé comme suit :

« 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 13^e 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. »

Article 5

Période d'essai

Les alinéas 1 et 3 de l'article 5 sont désormais rédigés comme suit :

« La durée de la période d'essai est de 3 mois pour les cadres des niveaux I, II et III.

Pour les cadres de niveau IV, la période d'essai peut être fixée d'un commun accord à une durée supérieure à 3 mois. »

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 1^{er}

Les cadres dirigeants

Le dernier alinéa de l'article 1^{er} du chapitre II de l'accord du 30 mars 2004 sur la réduction et l'organisation du temps de travail est modifié comme suit :

« 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. »

Article 2

Les cadres autonomes

Le 2^e alinéa de l'article 3 du chapitre II de l'accord du 30 mars 2004 sur la réduction et l'organisation du temps de travail est ainsi modifié :

« 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. »

Article 3

Les salariés non cadres itinérants

Le 2^e alinéa de l'article 4 du chapitre II de l'accord du 30 mars 2004 sur la réduction et l'organisation du temps de travail relatives aux salariés non cadres itinérants est modifié comme suit :

« 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. »

Fait à Paris, le 10 novembre 2005.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Fédération de l'horlogerie.

Syndicat de salariés :

Fédération des services CFDT.