

Brochure n° 3240

Convention collective nationale

IDCC : 1487. – **HORLOGERIE-BIJOUTERIE**
(Commerce de détail)

ACCORD DU 20 MARS 2008
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : ASET0850566M

PRÉAMBULE

Les parties signataires du présent accord souhaitent réaffirmer leur attachement marqué au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, lequel constitue un atout majeur pour la branche, une source indéniable de diversité et de complémentarité et, par conséquent, un facteur important d'une plus grande efficacité économique pour tous.

Les signataires rappellent que ce principe d'égalité entre les hommes et les femmes est inscrit depuis de nombreuses années déjà dans la convention collective nationale de la branche de l'horlogerie, bijouterie, joaillerie : commerce de détail (art. 22 de la convention nationale).

Les parties remarquent que le thème de l'égalité entre les hommes et les femmes a récemment fait l'objet d'un intérêt accru de la part du législateur et des partenaires sociaux avec la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et, en dernier lieu, la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Les parties désirent donc compléter leurs dispositions conventionnelles existant en la matière en tenant compte de ces évolutions récentes. C'est l'objet du présent accord.

En préambule, les signataires souhaitent rappeler qu'ils sont partis du constat que :

1. Les entreprises de la branche sont actuellement très féminisées puisque les femmes représentent plus des 3/4 des effectifs salariés de la profession (source : rapport de branche, 2007).

Ceci s'explique largement par les caractéristiques propres au secteur d'activité de la branche et aux métiers de celle-ci.

2. Les entreprises de la branche sont de taille et de structure très disparates.

Les niveaux de responsabilités et de rémunération étant, pour partie, fonction de la taille de l'entreprise, les signataires insistent donc sur la nécessaire prise en compte de la taille de l'entreprise dans l'application des objectifs fixés au présent accord.

Les partenaires sociaux précisent donc que le rôle de la branche est de poser les grands principes afin d'être pleinement efficace, la négociation collective d'entreprise et les échanges avec les élus du personnel qui pourraient être présents dans l'entreprise, ou à défaut avec le personnel, devront être le relais naturel de l'accord dans l'entreprise.

Forts de ces constats, les signataires ont identifié les points suivants comme vecteurs du développement de la réalisation d'une égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

CHAPITRE I^{er}

Champ de l'accord

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises visées à l'article 1^{er} de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie, bijouterie.

L'accord s'applique dans l'ensemble du territoire national, y compris les DOM, aux magasins de vente au détail de l'horlogerie, bijouterie, joaillerie et orfèvrerie, à l'exclusion des VRP.

Le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail de l'horlogerie, bijouterie couvre les entreprises ou établissements dont l'activité réelle et principale est désignée aux alinéas suivants :

- les commerces de détail de l'horlogerie, bijouterie, joaillerie, orfèvrerie ;
- les commerces de détail et de réparation dans les activités ci-dessus mentionnées ;
- tout commerce de vente incluant les activités de réparation et de fabrication lorsque celles-ci sont accessoires en horlogerie, bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et accessoires.

L'activité principale exercée entraîne, en principe, le classement de ces entreprises dans les rubriques NAF suivantes :

- 47-77Z : commerce de détail d'articles d'horlogerie et de bijouterie en magasins spécialisés ;

Le numéro de code NAF n'est donné qu'à titre indicatif.

CHAPITRE II

Action en faveur de la formation initiale

Les signataires considèrent que la formation initiale joue un rôle central dans la dynamique de mixité des métiers.

La branche souhaite donc favoriser une action d'information afin que garçons et filles bénéficient de l'information la plus large possible sur le contenu réel des métiers du commerce de détail de l'horlogerie, de la bijouterie et de la joaillerie, ainsi que sur les débouchés et les conditions d'exercice de ces métiers.

A cet effet, les parties incitent l'observatoire prospectif des métiers et qualifications, mentionné à l'article 6 de l'avenant n° 13 du 15 mars 2005 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, à poursuivre et compléter ses analyses en vue de mieux appréhender :

- la répartition par genre des salariés de la branche en fonction des emplois, des qualifications, des niveaux de responsabilités et rémunération ;
- les actions d'information à mener en direction des établissements d'enseignement général et professionnel.

Ces travaux seront conduits en lien avec ceux de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle mentionnée à l'avenant n° 7 du 2 novembre 1994.

CHAPITRE III

Recrutement

Les entreprises veilleront à ce que leur processus de recrutement, qu'il soit externe ou dans le cadre de la mobilité interne, se déroule dans les mêmes conditions pour les femmes comme pour les hommes.

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.

Les entreprises veilleront à l'équilibre des recrutements entre les femmes et les hommes, à compétence, expérience et profil équivalents.

CHAPITRE IV

Promotion et évolution professionnelles

Il est rappelé qu'en application de l'article 22 de la convention collective de la branche, les femmes bénéficient dans les mêmes conditions que les hommes des promotions sans que les absences pour maternité y fassent obstacle.

Une attention particulière sera portée par les entreprises afin que l'intitulé et la définition des postes et des qualifications ne conduisent pas d'une manière directe ou indirecte à une quelconque discrimination.

Les femmes et les hommes doivent en effet être en mesure d'avoir les mêmes parcours professionnels, les mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne l'accès aux postes à responsabilités et d'encadrement.

Les entreprises s'engagent à examiner les critères retenus dans les définitions d'emploi qui seraient de nature à écarter les femmes ou les hommes de leur accès. Elles veilleront particulièrement à ce que les aménagements d'horaires accordés aux femmes et aux hommes, notamment pour concilier la vie professionnelle et la vie privée, ne constituent pas un obstacle à l'évolution de leur carrière professionnelle.

CHAPITRE V

Formation professionnelle continue

Les parties signataires s'efforceront de rechercher des actions à mener en vue de supprimer les barrières qui peuvent freiner l'accès des femmes à la formation professionnelle continue.

Il est souligné qu'en application de l'avenant n° 13 du 15 mars 2005 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, l'une des volontés de la branche est de développer la professionnalisation des femmes.

Les entreprises veilleront à ce que les actions de formation bénéficient de manière égale tant aux femmes qu'aux hommes.

A cet égard, les parties signataires rappellent que les entreprises devront rechercher les moyens pour que les salariés à temps partiel bénéficient de la formation professionnelle continue.

CHAPITRE VI

Maternité

Les absences résultant de congés maternité, d'adoption ne doivent pas avoir d'incidence sur la situation professionnelle de l'intéressé et sur ses évolutions professionnelles présentes et à venir.

Il est rappelé que l'absence résultant d'un congé maternité ou d'adoption est intégralement prise en compte tant pour le calcul de la présence continue que pour celui de l'ancienneté (art. 26 de la convention collective de branche).

Durant l'absence pour congé maternité, d'adoption ou congé parental, les salariés et l'entreprise s'efforceront de maintenir et de préserver le lien professionnel qui les unit dans un souci conjoint d'éviter toute exclusion ou disparition de ce lien du fait de la maternité ou de l'adoption.

A l'issue de leur absence pour congé maternité, congé d'adoption ou congé parental, les salariés bénéficient d'une garantie d'évolution salariale à hauteur des augmentations générales de salaires ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés relevant de la même catégorie ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles de l'entreprise, pendant la durée du congé.

Dans un souci de meilleure adaptation de ces dispositions à leurs contraintes, les entreprises pourront déterminer d'autres modalités au moins équivalentes de garantie d'évolution des rémunérations.

A l'issue du congé parental, et de façon à optimiser les chances d'un retour au travail réussi, le salarié concerné devra bénéficier d'un entretien individuel spécifique. Si cet entretien fait ressortir la nécessité d'une remise à niveau des formations lui seront proposées.

Dans la mesure du possible, le salarié devra être réintégré dans le poste qu'il occupait avant son départ en congé ou, à défaut, dans un poste équivalent.

Les parties signataires rappellent que l'article 38 de la convention collective modifié prévoit le versement de la prime de fin d'année aux salariées qui auraient été absentes pour congé maternité ou d'adoption.

CHAPITRE VII

Egalité salariale

Les parties réaffirment leur profond attachement au principe d'égalité salariale, qui est au cœur de toute démarche visant à l'égalité professionnelle et qui trouve sa traduction dans l'adage : « à travail égal, salaire égal ».

Les signataires 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 annexes « salaires » et « classifications » de la présente 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 VIII

Sensibilisation et communication

Avisées que les objectifs fixés au présent accord nécessitent une implication de tous les acteurs de la branche, les parties signataires insistent sur l'intérêt de leur sensibilisation à ces problématiques.

C'est pourquoi les partenaires sociaux s'engagent à mettre en exergue les principes dégagés au présent accord en poursuivant et en améliorant leurs actions de communication sur le thème de l'égalité professionnelle femmes-hommes.

Les entreprises de plus de 50 salariés soumettent annuellement pour avis au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel un rapport comparatif des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Ce rapport doit comporter une analyse chiffrée, établie sur la base d'indicateurs pertinents permettant d'apprécier, pour chaque catégorie professionnelle, la situation respective des femmes et des hommes dans l'entreprise

en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail et de rémunération effective.

Ce rapport doit également recenser 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.

CHAPITRE IX

Révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues à l'article L. 132-7 du code du travail.

La dénonciation de l'accord peut intervenir selon les formes prévues à l'article L. 132-8 du code du travail. Cette dénonciation se fait par lettre recommandée avec avis de réception adressée à l'ensemble des parties signataires.

La dénonciation est précédée d'un préavis de 3 mois.

CHAPITRE X

Portée de l'accord

Aucun accord de quelque niveau que ce soit ne pourra déroger en tout ou partie aux dispositions du présent accord, sauf clauses plus favorables aux salariés.

CHAPITRE XI

Durée de l'accord. – Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il sera, conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code de travail, notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

A l'issue du délai de 15 jours, le texte du présent avenant sera déposé en application de l'article L. 132-10 du code du travail et son extension sera demandée conformément aux articles L. 133-8 et suivants du même code.

Il entrera en vigueur le lendemain du jour de son extension.

Fait à Paris, le 20 mars 2008.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Syndicat Saint-Eloi, union du commerce de l'horlogerie, bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et accessoires ;

Fédération nationale HBJO.

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;
CSFV-CFTC.