

Brochure n° 3240

**Convention collective nationale**

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

---

**ACCORD DU 13 FÉVRIER 2009**

RELATIF AU HANDICAP

NOR : *ASET0950394M*

IDCC : *1487*

---

**PRÉAMBULE**

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Il est rappelé que, en application de l'article L. 1132-1 du code du travail, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son handicap.

Les partenaires sociaux de la branche rappellent que toute politique en faveur des handicapés doit privilégier l'embauche directe de travailleurs en situation de handicap et s'assurer de leur maintien dans l'emploi, notamment par la mise en œuvre d'actions de prévention, d'adaptation et de formation.

Les partenaires sociaux précisent que le rôle de la branche est de sensibiliser et de souligner la nécessité de l'engagement de tous dans les entreprises.

***Objet et champ de l'accord***

Le présent accord constitue l'engagement des entreprises de la branche d'améliorer significativement et durablement l'emploi des personnes handicapées, et d'apporter aux salariés handicapés de la branche les moyens de se maintenir dans leur emploi.

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup> 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 bijouterie en magasins spécialisés ;

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

CHAPITRE II

***Mobilisation et sensibilisation***

Des actions en matière de communication et de formation peuvent modifier progressivement les comportements et accélérer l'évolution des mentalités.

L'engagement personnel du chef d'entreprise et des équipes de direction est un préalable à la réussite de ces actions.

La sensibilisation des instances représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, sera également un facteur de réussite pour lever les obstacles existants.

Afin de mieux appréhender les réalités de l'emploi dans le commerce de l'horlogerie-bijouterie, la commission paritaire de l'emploi fera procéder par l'observatoire de branche à des études afin de mieux appréhender les réalités et l'évolution de l'emploi des handicapés dans la branche, ainsi que les bonnes pratiques identifiées dans la branche. Ces informations seront publiées dans le rapport de branche.

Par ailleurs, il serait souhaitable que des mesures incitatives soient prises pour que les salariés souffrant d'un handicap qui éprouvent encore trop d'appréhension pour se signaler le fassent.

## CHAPITRE III

### *Conditions d'accès à l'emploi et recrutement*

Les entreprises devront veiller à ce que leur processus de recrutement, qu'il soit externe ou interne, favorise l'emploi des salariés handicapés. Soucieuses de diversifier les candidatures, les organisations signataires du présent accord incitent les entreprises de la branche à varier le plus possible leurs canaux et leurs moyens de recrutement.

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises de développer des partenariats avec les centres de formation pour les handicapés, comme par exemple le centre de La Passerane ou le lycée Vincent-Auriol pour les horlogers.

## CHAPITRE IV

### *Promotion, mobilité et déroulement de carrière*

Les organisations signataires rappellent que l'évolution professionnelle des salariés repose exclusivement sur des critères objectifs. Le déroulement de carrière doit par conséquent correspondre aux compétences professionnelles mises en œuvre ainsi qu'à l'expérience professionnelle acquise et, le cas échéant, validée.

Tous les salariés de l'entreprise, à compétences égales, doivent être en mesure d'avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne l'accès aux postes à responsabilité.

## CHAPITRE V

### *Travailleurs handicapés*

Les obligations du présent chapitre sont mises en œuvre dans le cadre des dispositions réglementaires concernant l'obligation d'emploi tel que prévu dans les entreprises, ou les établissements en cas d'entreprises à établissements multiples, de 20 salariés et plus (art. L. 5212-1 et suivants du code du travail).

#### 5.1. Formation professionnelle des travailleurs handicapés

Les travailleurs handicapés ont accès à la formation professionnelle dans les mêmes conditions que l'ensemble des salariés. Dans le cadre de leur entretien professionnel, leurs parcours et leurs besoins en formation seront examinés en vue de faciliter leur bon déroulement de carrière.

Les entreprises de la branche s'engagent à développer l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés permanents handicapés en facilitant leur accès à des actions de formation, notamment :

- aux actions inscrites au plan de formation de l'entreprise ;
- aux contrats et périodes de professionnalisation ;
- aux bilans de compétences ;
- à la validation des acquis de l'expérience ;
- au DIF.

Sauf à ce que les contraintes de la formation les rendent impossibles, les séances de formation sont dispensées dans les conditions matérielles compatibles avec le ou les handicaps des salariés concernés.

## 5.2. Evolution de carrière des travailleurs handicapés

Les travailleurs handicapés bénéficient d'une évolution de carrière dans les mêmes conditions que les autres salariés, eu égard à leurs compétences et leurs aptitudes. A ce titre, ils peuvent saisir leur responsable hiérarchique ou le service en charge des ressources humaines pour que soit examiné leur parcours professionnel et les postes sur lesquels leur évolution peut être envisagée.

Les organisations signataires rappellent que pour faciliter le changement de poste de travailleurs handicapés, il peut être sollicité auprès des organismes compétents des aides nécessaires, pour compenser en tout ou partie des dépenses supportées par l'employeur, pour l'adapter.

## 5.3. Aménagement des horaires, des postes et des lieux de travail pour favoriser le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

En ce qui concerne les travailleurs handicapés, les organisations signataires demandent à ce que, dans le respect du secret médical, le médecin du travail examine les contraintes que connaît la personne en situation de handicap et transmette à l'employeur ses propositions pour un aménagement d'horaires ou de postes de travail.

Les organisations signataires rappellent que les dépenses de l'entreprise liées à l'adaptation du poste travail au salarié travailleur handicapé peuvent faire l'objet d'une demande de subvention auprès de l'AGEFIPH.

## 5.4. Rapport sur la situation de l'emploi des travailleurs handicapés dans la branche

Concernant le rapport présentant l'état sur la situation de l'emploi des travailleurs handicapés, les organisations signataires conviennent que la première présentation du rapport interviendra en 2009 au titre de l'année 2008.

# CHAPITRE VI

## *Révision et dénonciation de l'accord*

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2222-5, L. 2261, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

La dénonciation de l'accord peut intervenir selon les formes prévues aux articles L. 2222-6 et L. 2261 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 VII

## *Durée de l'accord. – Dépôt*

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

A l'issue du délai de 15 jours, le texte du présent accord sera déposé en application du code du travail et son extension sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du même code.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant son extension.

Fait à Paris, le 13 février 2009.

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 :**

Fédération des services CFDT ;

CSFV-CFTC.