

Brochure n° 3152

Convention collective nationale
IDCC : 1044. – HORLOGERIE
(Commerces de gros de l'horlogerie
et branches annexes)

AVENANT N° 45 DU 24 NOVEMBRE 2017
RELATIF AUX SALAIRES (ANNEXE II)
NOR : ASET1850284M
IDCC : 1044

Entre :

FH,

D'une part, et

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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 1^{er}

Minima professionnels

Salariés non cadres :

Ouvriers et employés

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	MINIMUM MENSUEL BRUT base 35 heures
I	I	1 509
	II	1 530
II	I	1 562
	II	1 605
III	I	1 648
	II	1 712

NIVEAU	ÉCHELON	MINIMUM MENSUEL BRUT base 35 heures
IV	I	1 803
	II	1 914
V	I	2 015
	II	2 126

Agents de maîtrise

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	MINIMUM MENSUEL BRUT base 35 heures
I	I	2 193
	II	2 402
II	I	2 482
	II	2 616

Salariés cadres :

Cadres débutants

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	MINIMUM MENSUEL BRUT base 35 heures
I	I	2 407

Cadres 35 heures

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	MINIMUM MENSUEL BRUT base 35 heures
I	I	2 804
	II	3 040
II	I	3 275
	II	3 633
III	I	3 965
	II	5 035
IV	I	
	–	

Cadres forfait jour

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	MINIMUM MENSUEL BRUT
I	I	
	II	

NIVEAU	ÉCHELON	MINIMUM MENSUEL BRUT
II	I	3 627
	II	4 045
III	I	4 280
	II	5 350
IV	I	
	–	

Article 2

Prime d'ancienneté

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

Article 3

Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes

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.

À cette fin, les signataires demandent aux entreprises de mesurer les écarts non objectifs. S'ils existent, d'en déterminer les origines et de mettre en place des actions adaptées en vue de les supprimer.

Article 4

Entrée en vigueur

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 1^{er} 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.

Fait à Paris, le 24 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)