

Brochure n° 3240

Convention collective nationale
IDCC : 1487. – HORLOGERIE-BIJOUTERIE
(Commerce de détail)

AVENANT N° 37 DU 23 FÉVRIER 2018
RELATIF À L'ARTICLE 42 PORTANT SUR LES CONGÉS PAYÉS

NOR : ASET1850632M
IDCC : 1487

Entre :

UBH,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Par soucis de conformité avec la législation en vigueur, les partenaires sociaux, signataires du présent avenant, décident de modifier l'article 42 de la convention collective du commerce de détail horlogerie-bijouterie, relatif aux congés payés dans les conditions déterminées ci-après.

L'avenant ci-après, s'applique à toutes les entreprises relevant du champ d'application du présent avenant. En effet, concernant les congés payés, les partenaires sociaux de la branche n'entendent pas mettre en place de dispositions particulières pour les salariés appartenant aux très petites et moyennes entreprises car ce thème ne le justifie pas notamment au regard du principe de l'égalité de traitement.

Article 1^{er}

Congés payés

Le régime des congés payés établi en vertu des dispositions légales applicables au jour de la signature du présent avenant, est complété par les dispositions suivantes :

- a) La durée des congés est fixée à raison de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif.
- b) Les congés ci-dessus sont augmentés :
 - de 1 jour ouvrable pour les salariés ayant 10 ans d'ancienneté ;
 - 2 jours ouvrables pour les salariés ayant 15 ans d'ancienneté ;
 - 3 jours ouvrables pour les salariés ayant 20 ans d'ancienneté.

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente peuvent bénéficier quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, s'ils le demandent, d'un congé de 30 jours ouvrables même s'ils n'ont pas acquis la totalité de ces jours. Si leur temps de présence dans l'entreprise leur donne droit à un congé payé inférieur à celui auquel ils peuvent prétendre du fait de l'application de l'alinéa précédent, les jours restant dus ne donnent pas lieu à indemnité.

Les salariés ou apprentis âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours ouvrables de congé supplémentaire par enfant à charge. Le congé supplémentaire est réduit à 1 jour si le congé légal n'excède pas 6 jours. Est réputé enfant à charge, l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours et tout enfant sans condition d'âge dès lors qu'il vit au foyer et qu'il est en situation de handicap.

La date à retenir pour le calcul du temps de présence est fixée au 1^{er} juin de l'année au cours de laquelle les vacances sont à prendre.

La période normale des congés annuels est fixée en principe du 1^{er} mai au 31 octobre.

En cas de fractionnement du congé annuel principal en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre, pour une durée au moins égale à 6 jours, le salarié bénéficie de 2 jours ouvrables de congés supplémentaires. Il bénéficie de 1 jour de congé supplémentaire lorsque cette fraction est comprise entre 3 et 5 jours de congés.

Un mois avant le début de la période normale des congés payés, la liste des congés est établie et portée à la connaissance des intéressés par voie d'affichage dans l'entreprise.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans un délai de 1 mois avant la date prévue du départ.

Conformément aux dispositions du code du travail en vigueur, les salariés mariés et les salariés pacsés travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Les salariés dont les enfants fréquentent un établissement scolaire bénéficieront du congé annuel principal pendant la période des vacances scolaires d'été.

Le rappel d'un salarié en congé ne peut avoir lieu que dans des circonstances exceptionnelles et sérieusement motivées. Le salarié rappelé a droit à 2 jours ouvrables de congés supplémentaires en sus du congé restant à courir non compris les délais de route. Les frais de voyage occasionnés par ce rappel seront intégralement remboursés.

Les absences provoquées notamment par la fréquentation obligatoire de cours professionnels, les autorisations d'absence pour événements familiaux, les stages de formation économique, sociale et syndicale, les stages de formation professionnelle continue, ne peuvent entraîner une réduction des congés annuels tant en ce qui concerne leur durée que le montant de l'indemnité correspondante.

L'indemnité de congés payés est réglée conformément aux dispositions du code du travail.

Le salarié empêché, du fait d'une maladie, d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle de prendre ses congés à la date prévue pour son départ peut, s'il reprend son travail après le 31 octobre et en accord avec l'employeur :

- soit prendre effectivement ses congés ;
- soit percevoir une indemnité compensatrice correspondant aux congés non pris.

Article 2

Champ d'application territorial et professionnel

Le champ d'application professionnel et territorial du présent avenant est celui visé à l'article 1^{er} de la convention collective nationale du commerce de l'horlogerie-bijouterie.

Article 3

Dispositions diverses

L'article 42 de la convention collective est abrogé.

Article 4

Entrée en vigueur et durée

Conclu pour une durée indéterminée, le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit son extension.

Article 5

Dépôt et extension

Le présent avenant sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, au ministère, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au conseil de prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Article 6

Révision et dénonciation

Le présent avenant peut être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail et L. 2261-10 et suivants dudit code.

Fait à Paris, le 23 février 2018.

(Suivent les signatures.)