

Brochure n° 3152

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

AVENANT N° 46 DU 12 MARS 2019
RELATIF AUX SALAIRES (ANNEXE II)
NOR : ASET1950534M
IDCC : 1044

Entre :

FH,

D'une part, et

FNECS CFE-CGC ;

FGMM 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	1 538
	II	1 559
II	I	1 592
	II	1 635
III	I	1 679
	II	1 745

NIVEAU	ÉCHELON	MINIMUM MENSUEL BRUT base 35 heures
IV	I	1 837
	II	1 950
V	I	2 053
	II	2 166

Agents de maîtrise

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	MINIMUM MENSUEL BRUT base 35 heures
I	I	2 235
	II	2 448
II	I	2 529
	II	2 666

Salariés cadres :

Cadres débutants

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	MINIMUM MENSUEL BRUT base 35 heures
I	I	2 453

Cadres 35 heures

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	MINIMUM MENSUEL BRUT base 35 heures
I	I	2 857
	II	3 098
II	I	3 337
	II	3 702
III	I	4 040
	II	5 131
IV	-	

Cadres forfait jour

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	MINIMUM MENSUEL BRUT
I	I II	
II	I II	3 696 4 122
III	I II	4 361 5 452
IV	I -	

Article 2

Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes

Conformément au chapitre V 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 3

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant ne nécessite pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, auxquelles il s'applique également.

Article 4

Opposabilité

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.

Article 5

Dépôt et 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 dispositions du présent accord entreront en vigueur le 1^{er} mai 2019 pour les entreprises adhérentes à l'organisation patronale signataire, et au premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension pour les autres. Son extension sera demandée dans les meilleurs délais.

Fait à Paris, le 12 mars 2019.

(Suivent les signatures.)