

Brochure n° 3152 | Convention collective nationale

IDCC : 1044 | **HORLOGERIE**
(Commerces de gros de l'horlogerie et branches annexes)

Avenant n° 48 du 4 octobre 2021
à l'annexe II relatif aux salaires

NOR : ASET2151171M

IDCC : 1044

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

BJOC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FCM FO ;

CFTC métallurgie ;

FCMTM CFE-CGC ;

CGT métallurgie,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord a pour objet de fixer les salaires minimaux applicables aux seuls salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'horlogerie, dont les dispositions figurent en annexe de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, pierres et perles et activités qui s'y rattachent suite à l'arrêté de fusion des champs conventionnels du 16 novembre 2018.

Article 1^{er} | Minima professionnels

Salariés non-cadres :

Ouvriers et employés

Niveau	Échelon	Salaire minimum mensuel brut (base 35 heures)
I	I	1 598 €
	II	1 620 €

Niveau	Échelon	Salaire minimum mensuel brut (base 35 heures)
II	I	1 655 €
	II	1 700 €
III	I	1 745 €
	II	1 814 €
IV	I	1 910 €
	II	2 026 €
V	I	2 134 €
	II	2 251 €

Agents de maîtrise

Niveau	Échelon	Salaire minimum mensuel brut (base 35 heures)
I	I	2 323 €
	II	2 545 €
II	I	2 629 €
	II	2 771 €

Salariés cadres :

Cadres débutants

Niveau	Échelon	Salaire minimum mensuel brut (base 35 heures)
I	I	2 550 €

Cadres 35 heures

Niveau	Échelon	Salaire mensuel brut (base 35 heures)
I	I	2 970 €
	II	3 219 €
II	I	3 468 €
	II	3 848 €
III	I	4 199 €
	II	5 333 €
IV	I	
	–	

Cadres forfait jour

Niveau	Échelon	Salaire minimum mensuel brut
I	I	
	II	
II	I	3 841 €
	II	4 284 €

Niveau	Échelon	Salaire minimum mensuel brut
III	I	4 532 €
	II	5 667 €
IV	I	
	-	

Article 2 | *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 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 | *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 applicables au titre de l'année 2022 entreront en vigueur à la date d'extension et au plus tard le 1^{er} janvier 2022. Son extension sera demandée dans les meilleurs délais.

Fait à Paris, le 4 octobre 2021.

(Suivent les signatures.)