

Convention collective nationale

IDCC : **3251** | **BIJOUTERIE, JOAILLERIE, ORFÈVREURIE, HORLOGERIE (BJOH)**

Convention collective nationale du 3 octobre 2023

NOR : ASET2351182M

IDCC : 3251

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

CN HBJO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FCMTM CFE-CGC ;

FO Métallurgie ;

Fédération Métallurgie CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Suite à la fusion des champs de la convention collective de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et des activités qui s'y rattachent avec la convention collective de l'horlogerie, résultant de l'arrêté ministériel du 16 novembre 2018, il a été décidé de conclure la présente convention collective, qui constitue désormais le texte conventionnel commun aux deux conventions collectives.

La présente convention s'applique également aux secteurs d'activité compris dans l'accord du 23 juin 2016 et l'avenant du 18 décembre 2019 relatif aux champs d'application de la convention de la Bijouterie rappelés ci-après dans le champ d'application.

Dans le cadre de ce travail d'harmonisation, il a par ailleurs été constaté qu'un certain nombre de dispositions antérieures de ces deux conventions collectives étaient obsolètes, ou avec une codification à réactualiser. Dès lors, ce nouveau texte tient compte de ces deux préoccupations.

Enfin, une annexe relative à l'harmonisation des dispositions conventionnelles définit les mesures spécifiques aux entreprises appliquant jusqu'à la date d'effet de la présente convention collective, les dispositions de la convention collective de l'horlogerie.

Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent aux salariés des entreprises entrant dans le champ d'application suivant, indépendamment de leur profession ou de la nature du contrat de travail qui les lie à l'entreprise. Elles s'appliquent également aux travailleurs à domicile à l'exception de celles relatives au mode de rémunération et au décompte du travail effectué fixées par le code du travail.

Les conditions particulières de travail des différentes catégories de salariés sont réglées par les dispositions spécifiques les concernant.

Les voyageurs représentants et placiers ne pourront se prévaloir des dispositions de la présente convention autres que les chapitres 2 et 3.

Le champ d'application aménagé ci-dessous est défini en fonction de la nomenclature d'activités française. Il se réfère à des sous-classes de cette nomenclature, identifiées par quatre chiffres et une lettre.

Entrent dans le présent champ d'application, les employeurs dont l'activité principale exercée entraîne leur classement dans une rubrique (classe ou groupe) ci-après énumérée, sous réserve des dispositions particulières prévues pour celle-ci.

Le code de l'activité principale exercée « NAF » attribué par l'Insee à l'employeur et que celui-ci est tenu de mentionner sur le bulletin de paye en vertu de l'article R. 3243-1 du code du travail, constitue une présomption de classement. Par suite, il incombe à l'employeur de justifier qu'il n'entre pas dans le présent champ d'application en raison de l'activité principale exercée par lui, laquelle constitue le critère de classement, bien qu'il lui ait été attribué un code NAF visé par les présentes dispositions.

Les codes NAF indiqués ci-dessous entrent dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'horlogerie, la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent, en dehors des activités couvertes par une autre branche.

22.29B – fabrication de produits de consommation courante en matières plastiques

Cette catégorie comprend la fabrication de produits de consommation courante en matières plastiques pour la fabrication de bijouterie, joaillerie, orfèvrerie qu'il s'agisse notamment, sans que cette liste soit limitative, de parties d'appareils d'éclairage, de bandes autoadhésives, d'articles pour le service de table ou de la cuisine, d'hygiène ou de toilettes, de fournitures de bureau et scolaires, de garnitures pour meubles, statuettes...

25.50A – forge, estampage, matriçage, métallurgie des poudres

Cette catégorie comprend l'activité des graveurs estampeurs travaillant essentiellement pour la bijouterie et l'orfèvrerie.

25.50B – découpage, emboutissage

Cette catégorie comprend l'activité des graveurs estampeurs travaillant essentiellement pour la bijouterie et l'orfèvrerie.

25.61Z – traitement et revêtement des métaux

Cette catégorie comprend l'activité des doreurs-argenteurs travaillant pour la bijouterie et l'orfèvrerie.

25.93Z – fabrication de quincaillerie

Cela comprend la fabrication de chaînes et chaînettes, chaînes-colonnes, gourmettes, bourses en mailles métalliques ou tissus à mailles métalliques, par les entreprises fabriquant essentiellement des produits destinés à la bijouterie et à la parure.

25.99B – fabrication d'articles métalliques divers

Ce groupe comprend la fabrication de fermoirs pour sacs par les entreprises fabriquant essentiellement des articles destinés à la bijouterie et l'orfèvrerie, ainsi que la fabrication d'étuis à cigarettes, boîtes à fard, boîtes à poudre (poudriers).

32.11Z – frappe de monnaie

Cela comprend la fabrication de monnaies, y compris celles ayant cours légal, en métaux précieux ou non, de médailles, insignes et instruments de marque et de garantie.

32.12Z – bijouterie, joaillerie, orfèvrerie

Cela comprend la fabrication d'articles de joaillerie et bijouterie et d'orfèvrerie :

- la fabrication de perles travaillées ;
- la production de pierres gemmes (précieuses ou fines), travaillées, y compris le travail de pierres de qualité industrielle et de pierres synthétiques ou reconstituées ;
- le travail du diamant ;
- la fabrication d'articles de bijouterie en métaux précieux, en plaqués ou en doublés de métaux précieux ou de pierres gemmes (précieuses ou fines) sur des métaux communs, ou en assemblages de métaux précieux et de pierres gemmes (précieuses ou fines) ou d'autres matériaux ;
- la fabrication d'articles d'orfèvrerie en métaux précieux ou en plaqués ou doublés de métaux précieux sur des métaux communs : vaisselle plate et creuse, couverts, articles de toilette, garnitures de bureau, articles à usage religieux, etc. ;
- la fabrication de bracelets de montres et d'étuis et boîtes en coffrets en métaux précieux ;
- la fabrication d'articles en estampage, émaux, laque, gravure, ciselure d'art et lapidairerie.

32.13Z – bijouterie fantaisie

Cela comprend la fabrication totale ou partielle de tout article de bijouterie fantaisie à vocation d'accessoire de mode ou de parure. Réalisés à partir de matériaux divers (métal plaqué ou non, doublé de métaux précieux sur métaux communs ou non, bois, cuirs et peaux, verre, cristal, résines et matières plastiques...), ils se distinguent de la joaillerie par l'utilisation de matériaux moins précieux, bien qu'ils puissent y être intégrés.

32.99Z – autres activités manufacturières NCA

Cela comprend :

- la fabrication de briquets (sauf pour les départements suivants : Ain, Ardennes, Doubs, Ille-et-Vilaine, Isère, Marne, Rhône, Haute-Savoie) ;
- la fabrication des ouvrages en écaille, nacre, ivoire, os, corne, corail, bois d'animaux, en matières végétales, en cire, gélatine, etc.

15.12Z – fabrication d'articles de voyage, de maroquinerie et de sellerie

Cela comprend la fabrication d'articles de voyage, de maroquinerie et de sellerie exclusivement pour la fabrication de bijouterie, joaillerie, orfèvrerie.

16.29Z – fabrication d’objets divers en bois ; fabrication d’objets en liège, vannerie et sparterie

Cela comprend, exclusivement pour la fabrication de bijouterie, joaillerie, orfèvrerie : la fabrication d’objets divers en bois : coffrets, écrins et coffrets pour bijouterie ou orfèvrerie et ouvrages similaires, peignes de l’Ariège.

46.48Z – autres commerces de gros de biens de consommation

Il s’agit du commerce de gros (commerce interentreprises) d’articles de bijouterie, joaillerie orfèvrerie ainsi que du commerce de gros d’horlogerie, pièces détachées, accessoires et outillage d’horlogerie.

47.77Z – commerce de détail d’horlogerie et de bijouterie

Cela comprend le commerce de détail d’articles de bijouterie en magasin spécialisé.

« Conformément à la clause prévue par l’article 1^{er} de la convention collective du commerce de détail de l’horlogerie-bijouterie, et après la date d’extension de cette convention, la convention collective nationale de la *BJO* du 5 juin 1970 modifiée demeure applicable aux entreprises du commerce de détail qui l’appliquent à la date d’extension susvisée, sont adhérentes aux syndicats représentatifs de la branche et non adhérentes à l’une des organisations syndicales signataires de la convention collective du commerce de détail de l’horlogerie-bijouterie. »

64.20Z – activités des sociétés de holding

Dans cette sous-classe, sont visées les entreprises détenant des participations dans des sociétés incluses dans le présent champ d’application, pour un montant supérieur à la moitié de la valeur de leur portefeuille. Ce montant et cette valeur sont retenus tels qu’ils figurent au poste « immobilisations » du bilan arrêté à la fin du dernier exercice clos.

70.10Z – activités des sièges sociaux

Dans cette sous-classe, sont visés les sièges sociaux des entreprises dont la majorité des salariés sont occupés dans des établissements dont l’activité principale relève du champ d’application défini par le présent accord.

95.25Z – réparation de montres, horloges et bijoux

Cela comprend la réparation d’articles de bijouterie à l’exception de la réparation de montres et d’horloges de bijouterie ne dépendant pas d’un magasin de vente.

La présente convention collective est également applicable :

- aux organisations patronales ou associations d’employeurs dont l’objet peut les conduire à participer à la négociation de la convention collective ;
- aux organismes de formation initiale ou continue, rattachés aux organisations professionnelles d’employeurs relevant de la présente convention collective.

Article 2 | *Champ d’application territorial*

La présente convention a un champ d’application national et s’applique conformément aux dispositions de l’article L. 2222-1 du code du travail.

Article 3 | *Durée. Dénonciation. Impérativité*

La convention est conclue pour une durée indéterminée à compter de sa signature.

Elle revêt un caractère impératif dans les conditions des articles L. 2253-1 et L. 2253-2 du code du travail.

La convention pourra être dénoncée à toute époque avec un préavis de 3 mois.

La dénonciation doit être accompagnée d'un nouveau projet de convention afin que les pourparlers puissent commencer dès la dénonciation.

Article 4 | Révision

La révision pourra intervenir à tout moment dans les conditions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Cette demande devra être portée à la connaissance de chacune des autres parties par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Elle sera accompagnée d'un texte précisant les points dont la révision est demandée et les propositions formulées en remplacement. Les négociations devront commencer au plus tard 1 mois après la demande.

Partie 1 Dispositions générales

Chapitre I^{er} Dialogue social de branche

Article 5 | La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

5.1. Missions générales

Sa mission essentielle est de négocier la présente convention, ses avenants et les accords de branche. Elle peut ainsi interpréter les textes issus de ces négociations. Elle bénéficie également de l'ensemble des missions définies par l'article L. 2232-9 du code du travail.

Elle se réunit soit dans son format de commission paritaire permanente de négociation, soit dans son format de commission d'interprétation conformément aux dispositions ci-après.

Le secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est fixé à la fédération française de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, du cadeau, des pierres et des perles et des activités qui s'y rattachent.

La correspondance devra être adressée à : CNHBJO, 58, rue du Louvre, 75002 Paris, email : secretariat@cnhbjo.fr.

5.2. Composition de la CPPNI

Formation de la commission

Après publication des arrêtés de représentativité, chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de la convention collective pourra désigner trois représentants. Les organisations professionnelles représentatives pourront mandater des représentants dans la limite du nombre de représentants des organisations syndicales de salariés représentatives.

Les membres de la commission sont mandatés par chacune des organisations intéressées. Le secrétariat de la commission est assuré selon les modalités arrêtées lors de la première réunion qui suit l'entrée en vigueur du présent accord.

Formation d'interprétation et de conciliation

Lorsque la CPPNI se réunit en tant que commission permanente d'interprétation ou de conciliation, sa composition est identique à celle définie ci-avant, sauf que le nombre des repré-

tants est limité à un représentant par organisation syndicale de salariés représentative dans ce champ.

5.3. Disposition particulière concernant la commission d'interprétation

Mission

La commission a pour mission de donner toute interprétation des textes conventionnels.

La commission peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de ces textes conventionnels.

Saisine

La commission paritaire permanente d'interprétation peut être saisie par lettre recommandée avec avis de réception par les organisations syndicales de salariés et patronales telles que définies à l'article 5.2.

Réunions

La commission paritaire permanente d'interprétation se réunit dans un délai qui ne pourra excéder 30 jours suivant la réception de la saisine faite au secrétariat de la commission. Tout demandeur devra obligatoirement joindre à la saisine, un rapport écrit et motivé afin de permettre aux membres de la commission de prendre connaissance préalablement à sa réunion, de la ou les questions soumises.

En cas de dossier incomplet, la commission pourra solliciter par lettre recommandée avec avis de réception auprès du demandeur toutes pièces utiles nécessaires à la compréhension du dossier. Celui-ci disposera alors d'un délai de 30 jours pour fournir les pièces demandées. Après transmission de ces documents par lettre recommandée avec avis de réception, la commission se réunira à nouveau dans un délai de 30 jours. À défaut du respect du délai de 30 jours par le demandeur le dossier sera classé et non examiné, et ne pourra plus être porté à la connaissance de la commission.

Avis de la commission d'interprétation

Les avis de la commission sont rédigés en séance et adressés dans les 8 jours suivant la réunion, aux membres de la commission qui ont la charge d'en assurer la diffusion. Les avis rendus en interprétation du texte conventionnel concerné auront la même valeur qu'un avenant portant révision du même texte, aux conditions cumulatives suivantes :

- qu'il en soit fait mention expresse dans l'avis considéré ;
- qu'ils soient adoptés à l'unanimité des parties siégeant dans ladite commission, employeurs et salariés confondus ;
- qu'ils ne créent pas de dispositions nouvelles au texte conventionnel concerné.

Les avis d'interprétation remplissant les conditions ci-dessus, seront annexés au texte concerné et feront l'objet d'un dépôt conformément aux articles L. 2231-5, L. 2231-6 et L. 2231-7 du code du travail. Ils seront opposables à l'ensemble des employeurs et salariés. Ils prendront effet soit à la date qui aura été expressément convenue, soit à défaut, à partir du jour qui suivra leur dépôt auprès des services compétents.

À défaut, les avis seront considérés néanmoins comme adoptés s'ils sont approuvés dans chaque collège (employeurs et salariés) à la majorité des membres du collège. Si tel n'est pas le cas, le procès-verbal de réunion fera état des avis respectifs des membres de la commission. Ces avis et procès-verbaux seront transmis aux membres de la commission.

5.4. Disposition particulière concernant la commission de conciliation

Mission

La commission a pour mission de tenter de concilier toutes les parties qui en feraient la demande, à un litige individuel ou collectif ceci sans préjudice pour lesdites parties, d'avoir recours à la médiation de l'administration du travail ou de saisir toute juridiction compétente.

Saisine

La saisine est faite dans les mêmes conditions que celles relatives à la saisine de la commission statuant en interprétation. La lettre de saisine devra comporter un exposé sommaire du litige.

Propositions

Les propositions de conciliation nécessitent d'être adoptées à la majorité de chaque collège (employeurs et salariés).

Dans cette hypothèse, la commission formule ces propositions de conciliation qu'elle soumet immédiatement à l'agrément des parties.

Si les propositions sont acceptées par les parties, un procès-verbal de conciliation est rédigé séance tenante puis signé par les parties et les membres de la commission.

Cet accord produit effet obligatoire et prend force exécutoire.

Si la commission ne parvient pas à formuler des propositions de conciliation ou si les parties ou l'une d'entre elles refusent d'accepter les propositions formulées, il est établi séance tenante un procès-verbal motivé de non-conciliation signé par les parties et les membres de la commission.

5.5. Réunions préparatoires

À l'effet de permettre aux participants aux différentes instances paritaires de la branche d'exercer leur mandat, il est alloué à chaque organisation syndicale représentative dans la branche, un crédit global annuel de 42 heures, correspondant à un volume de 6 journées préparatoires.

Le temps passé à ces réunions pour les salariés d'une entreprise de la branche, participant aux réunions ci-dessus, sera rémunéré comme temps de travail effectif.

Ces réunions peuvent être communes à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, ou tenues séparément. En tout état de cause, préalablement à la tenue de ces réunions, le secrétariat de la CPPNI sera informé de la date et du nom des participants, pour ceux ayant le statut de salariés.

Chapitre II Droit syndical et liberté d'opinion

Article 6 | Principes généraux

6.1. Liberté syndicale

Les parties contractantes reconnaissent la liberté, aussi bien pour les employeurs que pour les salariés, de s'associer pour la défense collective ou individuelle des intérêts afférents à leur condition d'employeur ou de salarié, ainsi que d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel, de participer à l'administration ou à la direction de ce syndicat dans les conditions fixées par l'article L. 2131-5 du code du travail.

6.2. Liberté d'opinion

Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance d'un salarié à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter leur décision concernant l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.

Les salariés s'engagent de leur côté à respecter la liberté syndicale et la liberté d'opinion des autres salariés.

6.3. Exercice du droit syndical

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises de la branche et leurs établissements, quels que soit leur importance et le nombre de salariés occupés à temps complet, à temps partiel de jour ou de nuit, et quel que soit la nature de leur contrat de travail.

L'employeur, ses représentants ou quiconque ne doit employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale.

Il est interdit à tout employeur de prélever les cotisations syndicales sur les salaires de son personnel et de les payer aux lieu et place de celui-ci. Toute entreprise ressortissante à la fédération nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie devra afficher en permanence le nom de l'organisation d'employeurs à laquelle elle est affiliée.

Article 7 | *Activités syndicales*

7.1. Collecte des cotisations

La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée à l'intérieur de l'entreprise.

7.2. Affichage des communications syndicales

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés au profit de chaque section syndicale et suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur. Ces panneaux seront distincts de ceux qui sont affectés aux communications du comité social et économique. Une copie de la communication syndicale sera transmise à l'employeur simultanément à l'affichage.

7.3. Diffusion des communications syndicales

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux salariés de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci, selon les modalités à déterminer en accord avec la direction de l'établissement.

Le contenu des affiches, publications et tracts est librement déterminé par l'organisation syndicale sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse.

Un accord d'entreprise peut définir les conditions et modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise. L'utilisation des outils numériques doit satisfaire aux conditions définies par l'article L. 2142-6 du code du travail.

L'accord d'entreprise définit les modalités de cette mise à disposition ou de ce mode de diffusion, en précisant notamment les conditions d'accès des organisations syndicales et les règles techniques visant à préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message.

Un accord collectif d'entreprise détermine les mesures à mettre en œuvre pour concilier la vie professionnelle avec la carrière syndicale et pour prendre en compte l'expérience acquise, dans

le cadre de l'exercice de mandats, par les représentants du personnel désignés ou élus dans leur évolution professionnelle.

Les signataires rappellent que les salariés titulaires d'un mandat de représentation du personnel ont accès dans les mêmes conditions que les autres salariés aux actions de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience dans le cadre du plan de développement des compétences, de la professionnalisation, ou du CPF, ou du CPF de transition.

Le dialogue social dans son ensemble et plus particulièrement la voie conventionnelle sont les moyens les mieux adaptés pour parvenir à concilier les intérêts des salariés et le progrès social avec les contraintes économiques et techniques s'imposant aux entreprises dans une économie ouverte sur le monde, confrontée en permanence à des mutations rapides.

Article 8 | Local syndical

Dans les entreprises ou les établissements où sont occupés au moins 200 salariés, le chef d'entreprise met à la disposition des sections syndicales un local commun convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués. Les modalités d'utilisation et d'aménagement du local sont fixées par accord entre la direction et les sections syndicales intéressées.

Toutefois, ce seuil de 200 salariés peut être abaissé par accord d'entreprise. Dans les entreprises ou établissements occupant moins de 200 salariés, la direction et les sections syndicales rechercheront par voie d'accord, la possibilité de mettre de façon périodique un local à la disposition des sections syndicales.

Dans les entreprises ou établissements où sont occupés au moins 1 000 salariés, le chef d'entreprise met à la disposition de chaque section syndicale un local convenable, aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement.

Article 9 | Réunions syndicales

Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'établissement en dehors des locaux de travail, suivant les modalités fixées en accord avec la direction.

Les sections syndicales ou syndicats d'entreprise peuvent inviter des personnalités syndicales extérieures à l'entreprise à participer à des réunions organisées par elles dans les locaux visés ci-dessus ou, avec l'accord du chef d'entreprise, dans les locaux mis à disposition.

Des personnalités extérieures autres que syndicales peuvent être invitées, sous réserve de l'accord du chef d'entreprise, par les sections syndicales à participer à une réunion.

Ces réunions ont lieu, sauf accord d'entreprise plus favorable, en dehors du temps de travail des participants, à l'exception des représentants du personnel qui peuvent se réunir sur leur temps de délégation.

Article 10 | Délégués syndicaux

10.1. Désignation

Chaque syndicat représentatif au sens des articles L. 2121-1 et L. 2122-1 du code du travail qui constitue une section syndicale dans une entreprise d'au moins 50 salariés peut désigner un ou plusieurs délégués syndicaux dans les limites fixées par l'article L. 2143-12 du code du travail pour le représenter auprès du chef d'entreprise. Cette désignation est faite selon les modalités définies par l'article L. 2143-3 du code du travail.

Dans les entreprises visées par l'article L. 2311-1 du code du travail, qui emploient moins de cinquante salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un membre de la délégation

du personnel au comité social et économique pour la durée de son mandat, comme délégué syndical.

Des délégués syndicaux centraux peuvent être désignés dans les conditions de l'article L. 2143-5 du code du travail. Ainsi, dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés, qui comportent au moins deux établissements de 50 salariés chacun ou plus, chaque syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical central d'entreprise soit parmi les délégués syndicaux d'établissements, soit distinct des délégués syndicaux d'établissements.

Les noms du ou des délégués syndicaux sont portés à la connaissance du chef d'entreprise en application de l'article L. 2143-7 du code du travail. Ils doivent être affichés sur les panneaux réservés aux communications syndicales.

Le mandat prend fin au plus tard lors du 1^{er} tour des élections des titulaires du comité social et économique.

10.2. Crédit d'heures

Un crédit d'heures mensuel est accordé au salarié désigné par son organisation syndicale comme délégué syndical pour l'exercice de ses fonctions. Ce crédit d'heures est fixé conformément à l'article L. 2143-13 du code du travail.

Dans les entreprises ou établissements où sont désignés, pour chaque organisation syndicale, plusieurs délégués, ceux-ci peuvent répartir entre eux le temps dont ils disposent individuellement. Ils en informent l'employeur ou son représentant.

Ces temps de délégation sont de plein droit considérés comme temps de travail et payés à l'échéance normale.

Chaque section syndicale dispose au profit de son ou ses délégués syndicaux et des salariés de l'entreprise appelés à négocier un accord d'entreprise, d'un crédit global et annuel supplémentaire en vue de la préparation de la négociation dans les limites minimales suivantes :

- 12 heures par an dans les entreprises d'au moins 500 salariés ;
- 18 heures par an dans les entreprises d'au moins 1 000 salariés.

Les heures utilisées pour participer à des réunions à l'initiative de l'employeur ou de son représentant ne sont pas imputables sur ces crédits d'heures.

10.3. Protection légale

Les délégués syndicaux régulièrement désignés bénéficient des mesures de protection légale établies à l'article L. 2411-3 du code du travail.

10.4. Attributions des délégués syndicaux

Les délégués syndicaux représentent leur organisation syndicale auprès de l'entreprise ou de l'établissement au titre desquels ils ont été désignés. À ce titre, ils sont habilités à négocier et signer les accords d'entreprise sous réserve des dispositions concernant le conseil d'entreprise.

Ils ont pour mission la défense des intérêts matériels et moraux, tant individuels que collectifs, des salariés.

Ils bénéficient de toutes les attributions prévues par les dispositions législatives et réglementaires. Ils participent de droit à la négociation annuelle obligatoire, telle que définie par les articles L. 2242-1 et suivants du code du travail sous réserve des dispositions concernant le conseil d'entreprise.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés et dans les établissements de ces entreprises, le délégué syndical est de droit représentant syndical au comité social et économique. Il est destinataire des informations fournies au comité social et économique.

Article 11 | Représentant de la section syndicale

Chaque syndicat qui constitue une section syndicale dans une entreprise ou établissement d'au moins 50 salariés peut, s'il n'est pas représentatif, désigner un représentant de la section syndicale pour le représenter au sein de l'entreprise ou l'établissement. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, ce mandat peut être attribué à un membre du conseil social et économique conformément aux dispositions de l'article L. 2142-1-4 du code du travail.

11.1. Attributions

Le représentant de la section syndicale bénéficie des mêmes attributions que le délégué syndical à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs.

11.2. Heures de délégation

Le représentant de la section syndicale, désigné dans les entreprises d'au moins 50 salariés, bénéficie de 4 heures de délégation par mois.

Article 12 | Formation économique, sociale, environnementale et syndicale

Les salariés peuvent bénéficier des congés et formation économique, sociale, environnementale et syndicale dans les conditions définies aux articles L. 2145-1 et suivants du code du travail.

Les salariés qui bénéficient de ces congés ont droit au maintien total de leur rémunération par l'employeur.

Sans préjudice des dispositions ci-dessus ou relatives aux formations accessibles aux représentants du personnel et afin de permettre aux salariés élus ou désignés délégués syndicaux, ou représentants de section syndicale d'exercer dans les meilleures conditions le mandat qu'ils détiennent, les signataires conviennent que ces salariés bénéficient, à leur demande, d'une action de formation nécessaire à l'exercice de ce mandat ayant pour objet l'amélioration de la connaissance des dispositions conventionnelles.

La durée de cette action est limitée à 14 heures renouvelables tous les 4 ans. Le financement des coûts pédagogiques par l'entreprise ne peut excéder 50 € de l'heure. Cette action est mise en œuvre dans le cadre du CPF pendant le temps de travail et n'entraîne pas de perte de rémunération. Elle ne s'impute pas sur le nombre d'heures acquises par le salarié au titre des dispositions légales et conventionnelles concernant le CPF dans la limite de 7 heures.

Cette action de formation mise en œuvre dans le cadre du CPF peut faire l'objet d'une prise en charge préférentielle par l'OPCO dans les conditions déterminées par son conseil d'administration.

Chapitre III Le comité social et économique (CSE)

Article 13 | Modalités de mise en place

13.1. Mise en place

Lors de la mise en place du comité social et économique sera examiné, le cas échéant, si l'entreprise comporte des établissements distincts pouvant justifier la mise en place du comité social et économique d'établissement, et dans cette hypothèse, s'il existe au moins deux établissements distincts, les conditions de création du comité social et économique central d'entreprise.

En outre, pourra être négocié, conformément à l'article L. 2313-7 du code du travail, un accord portant sur les représentants de proximité.

13.2. Organisation des élections

Dès que le seuil de 11 salariés est atteint pendant douze mois consécutifs, l'employeur prendra l'initiative de la mise en place du comité social et économique. Il en sera de même lors du renouvellement.

À cet effet, les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales, y compris l'organisation du vote par correspondance, font l'objet d'une négociation dans le cadre du protocole d'accord préélectoral. Ce protocole d'accord a également pour finalité de définir la répartition du personnel entre les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler l'importance qu'ils attachent au respect des principes d'une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes lors de l'élaboration des listes de candidats, ceci en stricte conformité avec les dispositions de l'article L. 2314-30 du code du travail.

13.3. Durée des mandats

La durée des mandats est fixée entre deux et quatre ans dans les conditions définies par l'article L. 2314-34 du code du travail.

Article 14 | Attributions

14.1. Attributions dans les entreprises de moins de 50 salariés

Celles-ci sont définies par l'article L. 2312-5 du code du travail soit plus particulièrement de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise. Les membres du comité social et économique pourront saisir l'inspecteur du travail de toutes plaintes relatives à l'application des dispositions légales.

Le comité social et économique est aussi garant des droits des personnes conformément à l'article L. 2312-59 du code du travail ainsi que détenteur de la procédure d'alerte en cas de danger grave et imminent dans le cadre de l'article L. 2312-60 du code du travail.

14.2. Attributions dans les entreprises d'au moins 50 salariés

Modalités d'exercice des attributions générales

Le comité social et économique émet des avis et vœux dans l'exercice de ses attributions consultatives. Il dispose à cet effet d'un délai d'examen suffisant et d'informations précises et écrites transmises ou mises à disposition par l'employeur et de la réponse motivée de l'employeur à ses propres observations.

Consultations récurrentes

Les consultations auxquelles l'employeur doit procéder régulièrement portent sur :

- les orientations stratégiques ;
- la situation économique et financière ;
- la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Au cours de ces consultations, le CSE est informé des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.

Les consultations ponctuelles

Ces consultations sont définies par les dispositions de l'article L. 2312-37 du code du travail, à savoir outre les thèmes prévus à l'article L. 2312-8 du code du travail :

- mise en œuvre des moyens de contrôle de l'activité des salariés ;
- restructuration et conséquences sur les effectifs ;
- licenciements collectifs pour motif économique ;
- offre publique d'acquisition ;
- procédure de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire.

Attributions générales

Le comité social et économique a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, l'organisation du travail à la formation professionnelle et aux techniques de production. Il est informé et consulté sur les questions relatives à l'organisation, la gestion et la marche de l'entreprise, conformément à l'article L. 2312-8 du code du travail. Dans le domaine de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, ses compétences sont définies par l'article L. 2312-9 du code du travail.

Attributions en matière d'activités sociales et culturelles

Le comité social et économique assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise, ou prioritairement au bénéfice des salariés et de leur famille et des stagiaires.

Autres attributions

Les membres du comité social et économique disposent des droits d'alerte en matière de :

- atteinte au droit des personnes ;
- en cas de danger grave et imminent ;
- alerte économique ;
- alerte sociale.

L'ensemble de ces procédures est décrit dans les articles L. 2312-59 à L. 2312-71 du code du travail.

Documents servant à l'information et à la consultation du comité social et économique

La base de données économiques sociales et environnementale définie conformément à l'article L. 2312-36 du code du travail rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes que l'employeur met à la disposition du comité social et économique. Son contenu est défini conventionnellement ou à défaut par les dispositions réglementaires. Cette base de données est accessible en permanence aux membres du comité social et économique ainsi qu'aux délégués syndicaux.

Article 15 | *Fonctionnement*

15.1. Dispositions communes

Heures de délégation

Le nombre d'heures de délégation et les modalités d'utilisation sont fixés par les textes légaux et réglementaires.

Pour l'exercice de leurs fonctions, les représentants du personnel peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise ; ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Ce temps est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale.

Formation

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les membres titulaires du comité social et économique élus pour la première fois bénéficient d'un stage de formation économique d'une durée maximale de 5 jours, dans les conditions et limites de l'article L. 2145-11 du code du travail. Cette formation peut notamment porter sur les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.

Les membres de la délégation du personnel au CSE bénéficient, conformément à l'article L. 2315-18 du code du travail, de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

La formation est d'une durée minimale de 5 jours lors du premier mandat des membres de la délégation du personnel.

En cas de renouvellement de ce mandat, la formation est d'une durée minimale :

- de 3 jours pour chaque membre de la délégation du personnel, quelle que soit la taille de l'entreprise ;
- de 5 jours pour les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

Protection légale

Les membres du comité social et économique bénéficient de la protection dans les conditions définies légalement.

15.2. Dans les entreprises de moins de 50 salariés

Les membres du comité social et économique sont reçus conformément à l'article L. 2315-21 du code du travail collectivement par l'employeur au moins une fois par mois. En cas d'urgence, ils sont reçus à leur demande. Ils sont également reçus par l'employeur sur leur demande soit individuelle, soit par catégorie, soit par atelier, service ou spécialité professionnelle selon les questions à traiter.

Les demandes et réponses de l'employeur sont exprimées conformément à l'article L. 2315-22 du code du travail.

15.3. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés

Bureau du comité social et économique

Le comité social et économique désigne parmi ses membres titulaires un secrétaire et un trésorier.

Règlement intérieur

Le comité social et économique détermine dans un règlement intérieur les modalités de son fonctionnement et ses rapports avec les salariés de l'entreprise.

Local

L'employeur met à la disposition du comité social et économique un local aménagé et le matériel nécessaire à ses fonctions.

Réunions

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le comité social et économique réunit au moins une fois tous les deux mois, et sauf accord une fois tous les mois dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

Au moins quatre réunions du comité social et économique portent annuellement en tout ou en partie sur les attributions du comité social et économique en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Ordre du jour – Vote – Délibération – Procès-verbaux

Les règles applicables en ces domaines sont celles définies par les articles L. 2315-29 à L. 2315-35 du code du travail.

Les moyens financiers

– subvention de fonctionnement :

La subvention de fonctionnement est versée et utilisée conformément aux dispositions de l'article L. 2315-61 du code du travail, soit 0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à 2 000 salariés, et 0,22 % de cette même masse dans les entreprises de plus de 2 000 salariés.

– subvention aux activités sociales et culturelles :

La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer les activités sociales du comité social et économique est fixée par accord d'entreprise. À défaut d'accord, son montant est fixé conformément aux dispositions légales.

Les experts

Le comité social et économique peut faire appel à un expert-comptable, expert technique ou expert habilité dans les conditions définies aux articles L. 2315-78 à L. 2315-95 du code du travail.

Les commissions

– la commission santé, sécurité et conditions de travail :

L'importance accordée par les parties au présent accord à la protection de la santé et à la sécurité des salariés des entreprises de la branche suppose que les entreprises mettent en œuvre avec une attention toute particulière les dispositions légales relatives à la commission santé, sécurité et conditions de travail, et le cas échéant, quand elle existe à la commission centrale santé, sécurité et conditions de travail.

Chapitre IV Formation du contrat de travail

Article 16 | *Non-discrimination*

Dans le cadre du recrutement, les entreprises de la branche devront respecter les principes de non-discrimination contenus dans l'article L. 1132-1 du code du travail (principe général de non-discrimination) ou ceux de l'article L. 1132-3-3 du code du travail.

Elles veilleront également au respect des dispositions des articles L. 1142-1 et suivants du code du travail destinées à assurer l'égalité des sexes lors du recrutement.

Article 17 | *Priorité d'embauche*

L'embauche s'effectue conformément aux dispositions légales en vigueur, la faculté pour les employeurs de recourir à toute époque à l'embauche directe n'étant pas mise en cause.

En cas de vacance ou de création de poste, l'information des postes à pourvoir doit être effectuée par tous moyens appropriés eu égard à la taille et à l'organisation spécifique de l'entreprise. Les candidatures du personnel de l'établissement répondant aux conditions requises seront étudiées en priorité.

En outre, avant toute embauche, l'employeur devra faire appel aux anciens salariés bénéficiaires d'une priorité de réembauchage (notamment les salariés licenciés pour motif économique) afin de leur permettre de s'en prévaloir s'ils le désirent, et ce :

- dans la mesure où le poste libre correspond à leur qualification ;
- et sous réserve qu'ils en aient préalablement manifesté leur intention dans les délais légaux.

Article 18 | *Obligation d'emploi de travailleurs en situation de handicap*

Toute entreprise occupant au moins 20 salariés est assujettie à l'obligation d'emploi de travailleurs en situation de handicap, mutilés de guerre ou assimilés, selon les dispositions prévues aux articles L. 5212-2 et suivants du code du travail.

Cette obligation d'emploi ne doit donner lieu à aucune mesure discriminatoire entre salariés en situation de handicap ou non (en matière d'emploi, de qualification, de classification, de rémunération, de promotion et de formation).

Pour les entreprises à établissements multiples, cette obligation d'emploi s'apprécie aussi au niveau de l'entreprise.

Article 19 | *Ancienneté*

Pour l'application des dispositions de la présente convention et de ses avenants, on entend :

1. Par ancienneté : le temps écoulé depuis la date de départ du contrat de travail en cours, y compris la durée du contrat d'apprentissage, ainsi que les périodes de suspension du contrat de travail et, le cas échéant, le temps passé dans l'entreprise au titre de contrats de travail antérieurs à celui en cours (à l'exception, toutefois, de ceux qui auraient été rompus pour faute grave ou dont la résiliation aurait été le fait du salarié intéressé). Il sera également tenu compte de l'ancienneté dont bénéficiait le salarié en cas de mutation concertée à l'initiative de l'employeur dans une entreprise appartenant au même groupe.

2. Par ancienneté de services continus : le temps écoulé depuis la date de départ du contrat de travail en cours, déduction faite des périodes de suspension de ce contrat de travail, sauf celles assimilées par les dispositions légales en tout ou en partie à une période d'ancienneté.

Article 20 | *Contrat de travail*

Toute embauche doit donner lieu, nonobstant les dispositions particulières concernant les contrats à durée déterminée ou les contrats à temps partiel ou intermittent, à un écrit qui comporte notamment les éléments suivants :

- nature de l'emploi, définition ;
- classification conventionnelle ;
- durée du travail ;
- salaire mensuel et avantages accessoires ;
- durée du contrat et de la période d'essai ;

- lieu ou les lieux de travail ;
- la référence à la convention collective (et annexes) applicable et son lieu de consultation.

Article 21 | Période d'essai

La période d'essai, dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, est fixée à 1 mois, renouvelable une fois pour 1 mois pour les salariés de niveaux I à II.

Elle est fixée à 2 mois, renouvelable une fois pour 1 mois pour les salariés de niveau III.

Elle est fixée à 2 mois, renouvelable une fois pour 2 mois pour les salariés de niveau IV.

Le renouvellement de la période d'essai ne pourra intervenir que d'un commun accord entre l'employeur et le salarié à l'issue d'un entretien au cours duquel seront indiqués les motifs ou les interrogations soulevées sur le plan professionnel conduisant les parties à prolonger la période d'essai.

Ce renouvellement fait l'objet d'un écrit.

En application de l'article L. 1243-11, alinéa 3, du code du travail, lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, la relation contractuelle de travail se poursuit avec la même entreprise, la durée de ce contrat à durée déterminée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat.

En application de l'article L. 1251-38, alinéa 2, du code du travail, lorsque, après une mission de travail temporaire, l'entreprise utilisatrice embauche le salarié mis à sa disposition par l'entreprise de travail temporaire, la durée des missions effectuées par l'intéressé dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant l'embauche, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat de travail.

En application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, lorsque l'entreprise utilisatrice continue de faire travailler un salarié temporaire après la fin de sa mission sans avoir conclu avec lui un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition, ce salarié est réputé lié à l'entreprise utilisatrice par un contrat de travail à durée indéterminée, et l'ancienneté du salarié, appréciée en tenant compte du premier jour de sa mission au sein de cette entreprise, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.

En cas d'embauche dans l'entreprise dans les trois mois suivant l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables. Lorsque cette embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai.

Lorsque le stagiaire est embauché par l'entreprise à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à deux mois, au sens de l'article L. 124-6 du code de l'éducation, la durée de ce stage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté.

Article 22 | Délai de prévenance

22.1. Rupture à l'initiative de l'employeur

Conformément à l'article L. 1221-25 du code du travail, lorsqu'il est mis fin par l'employeur à la période d'essai en cours et jusqu'au terme de celle-ci, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- vingt-quatre heures en deçà de 8 jours de présence ;

- quarante-huit heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- deux semaines après 1 mois de présence ;
- un mois après 3 mois de présence.

Les délais s'appliquent à la rupture pendant toute la période d'essai d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat à durée indéterminée. Toutefois, lorsqu'il s'agit d'un contrat à durée déterminée, aucun délai de prévenance n'est exigé si la durée de la période d'essai est inférieure à une semaine.

Lorsque le délai de prévenance n'a pas été respecté, son inexécution ouvre droit pour le salarié à une indemnité compensatrice. Cette indemnité est égale au montant des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du délai de prévenance, indemnité compensatrice de congés payés comprise.

22.2. Rupture à l'initiative du salarié

Conformément à l'article L. 1221-26 du code du travail, lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci doit respecter un délai de prévenance de quarante-huit heures. Ce délai est ramené à vingt-quatre heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à huit jours.

Ces délais s'appliquent à la rupture pendant la période d'essai d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat à durée indéterminée.

Chapitre V Modification et poursuite du contrat de travail

Article 23 | Modification du contrat de travail

La proposition de modification du contrat de travail sera portée à la connaissance du salarié et fera l'objet en cas d'acceptation expresse d'un avenant au contrat de travail.

Cette proposition sera faite par écrit et prévoira un délai de réflexion d'un mois calendaire sauf situation d'exception.

Ce courrier indiquera également que l'absence de réponse dans le délai requis vaudra refus de la proposition de modification.

Par exception, lorsque la modification a pour origine l'un des motifs économiques énoncés à l'article L. 1233-3 du code du travail, elle interviendra en respectant les conditions de l'article L. 1222-6 du code du travail.

Article 24 | Poursuite du contrat de travail

S'il survient un changement dans la situation de l'employeur et ce dans le cadre des dispositions prévues aux articles L. 1224-1 et L. 1224-2 du code du travail, les contrats de travail se poursuivent avec le nouvel employeur. Une information préalable sera faite aux salariés concernés par le transfert de leur contrat de travail.

Article 25 | *Préavis*

25.1. Principe

La rupture du contrat à durée indéterminée par l'une ou l'autre des parties contractantes suppose le respect d'un délai de préavis, hors cas de licenciement pour faute grave ou lourde, ou rupture conventionnelle.

25.2. Durée du préavis

La durée du préavis est fixée à 1 mois pour les salariés de niveaux I à III.

Elle est fixée à 2 mois pour les salariés de niveau IV.

Néanmoins, en cas de licenciement, le salarié ayant une ancienneté de services continus d'au moins 2 ans bénéficiera d'un préavis d'au moins 2 mois.

Pendant la période de préavis, les salariés licenciés ou les salariés démissionnaires pour cause de mutation du conjoint sont autorisés à s'absenter 2 heures par jour travaillé dans la limite de 50 heures au maximum pour la recherche d'un emploi. À défaut d'accord entre employeur et le salarié, les 2 heures d'absence pour recherche d'emploi sont fixées dans la journée de travail alternativement un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié. En accord avec l'employeur, le salarié pourra bloquer tout ou partie des heures d'absence auxquelles il a droit selon la durée de son préavis, sans pouvoir dépasser un maximum de 2 jours ouvrables. Le salarié ayant trouvé un nouvel emploi ne pourra plus bénéficier des présentes dispositions. Les heures d'absence pour recherche d'emploi n'entraînent aucune réduction de la rémunération de l'intéressé.

En cas de licenciement, le salarié licencié qui justifierait se trouver dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du préavis sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai.

Article 26 | *Licenciement économique*

26.1. Critères d'ordre

Les critères devant être retenus pour fixer l'ordre des licenciements collectifs sont définis en l'absence d'accord collectif par l'employeur après consultation, s'il existe, du comité social et économique dans le respect de l'article L. 1233-5 du code du travail.

Ces critères prennent notamment en compte les charges de famille et en particulier celles de parents isolés, l'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise, la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment des personnes en situation de handicap et des salariés âgés, les qualités professionnelles appréciées par catégorie.

L'employeur peut privilégier un de ces critères à condition de tenir compte de l'ensemble de ces critères.

En l'absence d'accord collectif, le périmètre d'application des critères ne peut être inférieur à celui de chaque zone d'emplois dans laquelle sont situés un ou plusieurs établissements de l'entreprise concernés par les suppressions d'emplois.

26.2. Priorité

Le salarié licencié pour motif économique bénéficiera d'une priorité de réembauchage dans le délai d'un an à compter de la date de rupture de son contrat de travail s'il manifeste le désir

d'user de cette priorité au cours de cette année. La lettre de licenciement ou le document remis au salarié dans le cadre du dispositif relatif au contrat de sécurisation professionnelle comportera l'information quant à cette priorité et ses conditions de mise en œuvre.

26.3. Reclassement des salariés

En cas de licenciement collectif, les fédérations patronales signataires de la convention collective s'efforceront de reclasser les salariés dans la profession.

En cas de restructuration importante d'une entreprise située dans le champ d'application de la convention collective, matérialisée notamment par un projet de licenciement collectif soumis aux dispositions du code du travail relatives aux projets de licenciement de 10 salariés ou plus sur une période de 30 jours, la commission paritaire nationale de l'emploi sera saisie par la partie la plus diligente pour recueillir les informations disponibles.

Article 27 | Rupture conventionnelle individuelle

27.1. Principe

Les parties au contrat de travail à durée indéterminée peuvent, dans les conditions définies par les articles L. 1237-11 et suivants du code du travail, convenir en commun des conditions de la rupture de ce contrat. Cette rupture conventionnelle du contrat de travail exclusive de la démission ou du licenciement ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Elle résulte d'une convention signée par les parties au contrat dans les conditions définies légalement.

Le double de cette convention est remis au salarié contre signature.

Dans le cadre de ce dispositif, le respect de la liberté de consentement des parties est essentiel à la validité de la rupture conventionnelle. Ainsi, outre la procédure d'entretien préalable décrite par l'article L. 1237-12 du code du travail, le délai de rétractation de quinze jours calendaires prévu légalement sont des éléments qui participent au respect de la liberté de consentement.

27.2. Indemnité de rupture

Dans le cadre de la rupture conventionnelle, et après homologation par l'autorité administrative, l'indemnité spécifique de rupture versée au salarié ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement ou à l'indemnité conventionnelle de licenciement définie ci-après, si celle-ci s'avérerait plus favorable.

Article 28 | Indemnité de licenciement

En cas de licenciement hormis pour faute grave ou lourde, le salarié a droit s'il justifie d'une ancienneté de huit mois à une indemnité de licenciement déterminée ainsi qu'il suit :

- un quart de mois par année d'ancienneté de service pour les années jusqu'à 10 ans ;
- un tiers de mois par année d'ancienneté de service pour les années au-delà de 10 ans.

Lorsque le salarié licencié est âgé de plus de 50 ans, le montant de l'indemnité est majoré de 10 %, et de 15 % pour les cadres.

Le montant de l'indemnité sera doublé si le licenciement est consécutif à une inaptitude ayant pour origine un accident du travail ou une maladie professionnelle conformément à l'article L. 1226-14 du code du travail.

Le salaire pris en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification

de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que *pro rata temporis*.

Cependant, lorsque le salarié aura perçu une indemnité de licenciement lors de la rupture d'un contrat antérieur dans la même entreprise, l'indemnité de licenciement sera calculée d'après l'ancienneté totale de l'intéressé et diminuée de l'indemnité de licenciement déjà perçue par lui lors de son précédent licenciement.

En cas de licenciement collectif, l'employeur pourra procéder au règlement de l'indemnité de licenciement par versements échelonnés sur une période de 3 mois maximum. Il en sera de même lorsque l'indemnité sera égale ou supérieure à 2 mois d'appointements.

L'indemnité de licenciement ne peut en aucun cas se cumuler avec l'allocation de départ à la retraite.

Article 29 | Départ ou mise à la retraite : principe

Le départ volontaire d'un salarié ayant fait valoir ses droits à la retraite à taux plein ne constitue pas une démission. De même, la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur ne constitue pas un licenciement.

Article 30 | Indemnité de départ en retraite (départ volontaire à la retraite)

Le salarié ayant une ancienneté supérieure à 2 ans qui partira à la retraite, recevra une indemnité de départ calculée sur la base de 1/10 de mois par année de présence depuis l'entrée dans l'entreprise jusqu'à 15 ans révolus et de 1/5 mois par année supplémentaire. Le salaire pris en considération pour le calcul de l'indemnité sera le salaire mensuel moyen perçu au cours des 3 ou des 12 mois ayant précédé le départ, suivant le calcul le plus favorable au salarié.

Cette indemnité ne pourra dépasser la valeur de 5 mois de salaire.

Lorsque l'indemnité de départ sera égale ou supérieure à 2 mois de salaire, l'employeur pourra la régler par versements échelonnés sur une période de 3 mois maximum.

L'allocation de départ à la retraite sera également accordée aux intéressés qui partiront à la retraite parce que leur état de santé les oblige à quitter l'entreprise et à cesser toute activité salariée.

Article 31 | Préavis

Afin d'éviter les inconvénients résultant d'une cessation inopinée d'activité, les parties devront respecter un délai de prévenance égal au délai de préavis, fixé par l'article 25.

Article 32 | Départ anticipé à la retraite

Lorsque le salarié bénéficie de textes législatifs pour un départ anticipé en cessation d'activité, il lui sera alloué l'indemnité de départ à la retraite prévue ci-dessus, compte tenu de son ancienneté dans l'entreprise, à laquelle sera ajoutée la période restant à courir jusqu'à ce que le salarié atteigne l'âge légal.

Article 33 | Mise à la retraite

33.1. Principe

La mise à la retraite s'entend de la possibilité donnée à l'employeur de rompre le contrat de travail d'un salarié atteint de l'âge mentionné au 1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale sauf l'application des dispositions prévues par les alinéas 7 à 9 de l'article L. 1237-5

du code du travail permettant à l'employeur, aux conditions de ces dispositions, de rompre le contrat de travail avant l'âge défini ci-avant.

Dans ce dernier cas, l'employeur peut interroger, par tout moyen permettant de conférer date certaine de sa réception, le salarié trois mois avant sa date d'anniversaire sur son intention de faire valoir ses droits à la retraite. À réception de ce courrier, le salarié dispose d'un délai d'un mois pour se prononcer. En cas d'acceptation et à l'expiration de ce délai d'un mois, l'employeur peut alors notifier la mise à la retraite. Cette procédure peut être renouvelée chaque année jusqu'au 70^e anniversaire.

33.2. Préavis

Lors de la mise à la retraite, la durée du préavis est fixée à l'identique de celle du préavis de licenciement fixé par les dispositions de l'article 25 ci-avant.

33.3. Indemnité de mise à la retraite

L'indemnité de mise à la retraite ne saurait être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

Le salaire à prendre en considération est celui défini par l'article 28 ci-avant.

Chapitre VII La rémunération

Article 34 | *Salaires minima hiérarchiques*

34.1. Principes

Les salaires minima hiérarchiques sont définis sur la base mensuelle de 151,67 heures, dans le cadre des négociations salariales prévues légalement.

Ils sont établis à partir de la grille de classification qui constitue la troisième partie de la présente convention collective et constituent un salaire mensuel en-dessous duquel aucun salarié de l'un ou l'autre sexe ne peut être rémunéré, sous réserve de dispositions relatives à des catégories spécifiques.

34.2. Définition

Ne rentrent pas dans la définition du salaire mensuel minimum hiérarchique et s'ajoutent à cette dernière :

- les indemnités d'emploi, telles que les primes d'insalubrité ;
- les primes ayant le caractère d'un remboursement de frais ;
- les majorations pour heures supplémentaires ou travail du dimanche, des jours fériés ou de nuit telles que prévues par la convention collective ;
- des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- la prime d'ancienneté conventionnelle ;
- la prime de panier conventionnelle ;
- les dispositifs d'intéressement, de participation et d'épargne salariale ou tout élément n'ayant pas un caractère de salaire au sens de l'article L. 242-1 (I) du code de la sécurité sociale (PPV...).

Article 35 | *Évolution de carrières*

Les salariés cadres et non cadres bénéficient d'une évolution de carrière définie dans l'article 77 de la convention collective au sein de la partie 3 relative à la grille de classification.

Article 36 | Dispositions particulières aux jeunes travailleurs

Les jeunes âgés de moins de 18 ans reçoivent les appointements minimaux prévus pour leur catégorie professionnelle, sous réserve d'abattements d'âge ci-dessous :

- de 16 à 17 ans, à l'embauchage et pendant les 6 premiers mois, un abattement de 15 %.
Après 6 mois, aucun abattement ;
- de 17 à 18 ans, à l'embauchage et pendant les 6 premiers mois, un abattement de 10 %.
Après 6 mois, aucun abattement.

Ces abattements s'appliquent sur les salaires minima conventionnels suivant les catégories et non sur le Smic.

Par ailleurs, des dispositions particulières concernent les jeunes ayant conclu un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Article 37 | Dispositions spécifiques concernant le travail au rendement ou à la pièce

Les tarifs des travaux exécutés aux pièces devront être calculés de façon à assurer à chaque catégorie d'ouvriers et d'ouvrières un salaire notablement supérieur au salaire minimum de la catégorie considérée.

L'ouvrier travaillant aux pièces ou au rendement a la garantie du salaire mensuel correspondant au plus favorable de ces montants pendant une période de 6 mois au plus pour permettre son adaptation à un travail nouveau :

- soit le salaire mensuel correspondant au taux de sa catégorie ;
- soit le salaire mensuel correspondant à son taux horaire moyen.

Pour les ouvriers aux pièces ou au rendement, le salaire payé, en cas de perte de temps due à une cause indépendante de la volonté de l'ouvrier, sera calculé sur le taux moyen horaire du mois précédent.

Pour les ouvriers travaillant aux pièces, les majorations éventuelles pour heures supplémentaires seront calculées sur la moyenne horaire des intéressés, primes à la production comprises, à l'exclusion de toutes autres primes (prime d'assiduité, primes spéciales de création, etc.) qui ne se rapportent pas directement à la production et qui n'ont pas de lien direct avec le travail aux pièces.

Autrement dit : le salaire horaire moyen servant de base de calcul des majorations pour heures supplémentaires sera égal au total des sommes gagnées (à l'exception des primes exclues ci-dessus) divisé par le nombre d'heures travaillées.

En outre, les ouvriers payés aux pièces ont la garantie d'une rémunération minimale mensuelle déterminée comme suit.

Premier temps

On prendra au 1^{er} janvier de chaque année, la moyenne mensuelle des salaires effectifs des 12 derniers mois, ramenés à une durée du travail de 151,67 heures par mois.

Deuxième temps

On opérera sur la moyenne mensuelle obtenue un abattement de 20 %.

Troisième temps

Si le chiffre ainsi obtenu est inférieur au minimum mensuel garanti de la catégorie professionnelle de l'intéressé, c'est le taux mensuel garanti tel qu'il résulte des barèmes conventionnels qui s'appliquera.

La perte de temps passé à l'atelier due à une cause indépendante de la volonté de l'ouvrier pendant l'exécution des travaux n'entraîne aucune réduction de rémunération.

Article 38 | Prime d'ancienneté

38.1. Principes

Les salariés non-cadres bénéficient, à partir de 3 ans d'ancienneté, d'une prime d'ancienneté forfaitaire. Cette prime d'ancienneté sera versée mensuellement et devra figurer d'une façon distincte sur le bulletin de paye.

Son montant est réduit *pro rata temporis* pour les salariés à temps partiel et dans les mêmes conditions que les salaires en cas d'absence non rémunérée totalement.

38.2. Montant

Le montant de la prime mensuelle brute est fixé ainsi qu'il suit :

Ancienneté	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans
Prime mensuelle	39 €	52 €	65 €	78 €	91 €	104 €	117 €

Ancienneté	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
Prime mensuelle	130 €	143 €	156 €	169 €	182 €	195 €

Article 39 | Travail exceptionnel le dimanche

Les heures effectuées exceptionnellement le dimanche bénéficient d'une majoration de 30 % s'ajoutant, le cas échéant, aux majorations pour heures supplémentaires. Cette négociation pourra être remplacée par accord entre l'employeur et le salarié par un repos équivalent.

Article 40 | Travail exceptionnel de nuit

Une majoration de 30 % sera appliquée aux heures effectuées exceptionnellement entre 21 heures et 6 heures, sauf dans les établissements ou parties d'établissement dont l'horaire habituel comporte, en raison des nécessités techniques, le travail de nuit.

Cette majoration pourra par accord entre l'employeur et le salarié être remplacée par un repos équivalent.

Les travailleurs de nuit, au sens du code du travail, bénéficient d'une surveillance médicale renforcée dans les conditions prévues par la loi.

Article 41 | Prime de panier

Les ouvriers effectuant au moins 6 heures de travail entre 22 heures et 6 heures bénéficient d'une prime minimum dite « indemnité de panier » dont le taux est fixe dans chaque accord relatif aux minima salariaux.

Chapitre VIII Incidences de la maladie sur le contrat de travail

Article 42 | Indemnisation

A. Les absences résultant de maladies ou d'accidents du travail doivent être signalées à l'entreprise dans les 24 heures, sauf en cas de force majeure. Elles doivent être justifiées au plus

tard sous 48 heures par certificat médical. Ces absences pour maladie, pouvant donner lieu à contre-visite à la demande de l'entreprise, ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

À condition d'être pris en charge par la sécurité sociale et de s'être soigné en France ou dans un pays couvert par un accord de réciprocité en matière de sécurité sociale, le mensuel malade ou accidenté dans les conditions de l'alinéa précédent continue à recevoir tout ou partie de ses appointements dans les limites ci-après :

Après 1 an de présence continue dans l'établissement :

- 1 mois d'appointements à plein tarif ;
- 1 mois d'appointements à 75 % ;

Après 2 ans de présence continue dans l'établissement :

- 1 mois et demi d'appointements à plein tarif ;
- 1 mois et demi d'appointements à 75 % ;

Après 5 ans de présence continue dans l'établissement :

- 2 mois d'appointements à plein tarif ;
- 2 mois d'appointements à 75 % ;

Après 10 ans de présence continue dans l'établissement :

- 3 mois d'appointements à plein tarif ;
- 3 mois d'appointements à 75 % ;

Après 15 ans de présence continue dans l'établissement :

- 3 mois et demi d'appointements à plein tarif ;
- 3 mois et demi d'appointements à 75 % ;

Après 20 ans de présence continue dans l'établissement :

- 4 mois d'appointements à plein tarif ;
- 4 mois d'appointements à 75 % ;

Le salaire de référence à prendre en compte pour les appointements à 75 % est le salaire net à payer.

Les appointements à prendre en considération sont ceux qui correspondent à l'horaire pratiqué dans l'établissement pendant l'absence des intéressés, sous réserve que cette absence n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

Si plusieurs congés de maladie ou d'accident du travail séparés par une reprise effective du travail sont accordés au cours des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail, la durée du paiement du plein traitement ou traitement partiel (75 %) ne peut excéder au total celle des périodes ci-dessus fixées, le nombre de jours restant à indemniser s'appréciant au premier jour d'arrêt de travail.

B. Par ailleurs, sauf en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, une durée de carence de 3 jours sans indemnisation sera appliquée pour tout arrêt de travail dès lors que deux autres arrêts de travail ont eu lieu dans les 12 mois précédents. Dans ce cas, la durée d'indemnisation débute à compter du 4^e jour d'absence.

Les dispositions de l'alinéa précédent ne sont pas applicables dans les situations suivantes :

- si le salarié n'a été absent pour maladie ou accident d'origine non professionnelle pendant aucune journée au cours de l'année civile précédente ;
- si l'arrêt est entraîné par une même pathologie nécessitant des soins de longue durée ou répétitifs, sur justificatif et dans le respect du secret médical.

C. Le salarié malade ou accidenté ne reçoit son plein traitement ou son traitement partiel (75 %) que sous déduction :

- des indemnités journalières versées par la sécurité sociale pendant toute une période d'indemnisation ;
- des indemnités versées par les caisses de prévoyance pendant la période d'indemnisation à plein tarif, mais pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur.

En aucun cas le salarié ne pourra percevoir un salaire net supérieur à celui qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler.

En cas d'hospitalisation, les indemnités journalières de sécurité sociale seront réputées être servies intégralement et viendront en réduction des versements de l'employeur.

D. Régime de prévoyance obligatoire

L'ensemble du personnel bénéficiera obligatoirement d'un régime de prévoyance collectif garantissant :

- le décès et l'invalidité absolue et définitive ;
- l'invalidité et l'incapacité permanente ;
- les indemnités journalières en complément et relais des indemnités conventionnelles et de sécurité sociale ;
- une rente éducation et/ou une rente conjointe en option.

Depuis l'harmonisation des CCN de la BJO et de l'horlogerie, ces dispositions résultent des accords du 27 octobre 2020 relatifs au régime frais de santé et prévoyance.

Article 43 | Période de garantie d'emploi

Si l'employeur est dans la nécessité de remplacer le salarié indisponible, il ne pourra rompre le contrat de travail qu'à l'expiration des délais ci-après :

- salariés ayant plus de 1 an de présence continue dans l'entreprise : après 1 mois d'absences consécutives ou non pendant les 12 derniers mois ;
- salariés ayant plus de 2 ans de présence continue dans l'entreprise : après 1 mois et demi d'absences consécutives ou non pendant les 12 derniers mois ;
- salariés ayant plus de 5 ans de présence continue dans l'entreprise : après 2 mois d'absences consécutives ou non pendant les 12 derniers mois ;
- salariés ayant plus de 10 ans de présence continue dans l'entreprise : après 3 mois d'absences consécutives ou non pendant les 12 derniers mois ;
- salariés ayant plus de 15 ans de présence continue dans l'entreprise : après 4 mois d'absences consécutives ou non pendant les 12 derniers mois.

Chapitre IX La parentalité

Article 44 | Maternité

44.1. Égalité professionnelle et maternité

Conformément aux dispositions des articles L. 3221-2 et suivants du code du travail, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Les difficultés qui naîtraient à ce sujet devraient être soumises à la commission prévue à l'article 81 des dispositions générales de la présente convention collective, sans préjudice des recours éventuels de droit commun.

Les femmes se voient allouer, dans les mêmes conditions que les hommes, le coefficient et le salaire prévus par ladite convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion sans que les absences pour maternité y fassent obstacle.

44.2. Modification temporaire d'emploi

Conformément à l'article L. 1225-7 du code du travail, la salariée en état de grossesse peut être temporairement affectée à un autre emploi à son initiative ou à celle de l'employeur, si l'état de santé médicalement constaté de la salariée l'exige.

En cas de désaccord entre l'employeur et la salariée ou lorsque le changement de poste intervient à l'initiative de l'employeur, la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi envisagé ne peuvent être établies que par le médecin du travail.

L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de l'intéressée.

Cette affectation ne peut avoir d'effet excédant la durée de la grossesse et prend fin dès que l'état de santé de la femme lui permet de retrouver son emploi initial.

Le changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de rémunération. L'intéressée doit bénéficier des augmentations générales de salaire intervenues depuis le changement d'emploi.

44.3. Conditions de travail

Les entreprises prendront les dispositions qui s'avéreraient nécessaires pour éviter aux femmes enceintes toute bousculade tant aux vestiaires qu'aux sorties du personnel.

À partir du 3^e mois de grossesse, les entrées des femmes enceintes seront retardées de 10 minutes, et les sorties anticipées de 10 minutes sans réduction de salaire et respectivement de 15 minutes à partir du 6^e mois de grossesse.

Lorsque les consultations obligatoires dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement auront lieu pendant les heures de travail, le temps de travail perdu de ce fait par les femmes enceintes leur sera payé au taux du salaire réel.

44.4. Protection de l'emploi

Les règles particulières à la protection des femmes enceintes ou accouchées et au congé légal de maternité sont celles énoncées par l'article L. 1225-1 à L. 1225-34 du code du travail.

Les principales dispositions sont les suivantes :

Interdiction de licencier une salariée enceinte ou ayant accouché

Le principe posé est l'interdiction de licencier une salariée enceinte ou ayant accouché. Il ne comporte que deux exceptions, limitées quant aux motifs du licenciement et quant aux périodes durant lesquelles celui-ci peut être signifié où prendre effet.

Période de la grossesse et des 4 semaines suivant la fin de la suspension du contrat

L'employeur ne peut résilier le contrat de travail durant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail ainsi que pendant les 10 semaines à compter de la fin du congé maternité. La procédure ne peut être engagée, et le licenciement notifié pendant ces périodes.

Toutefois, le licenciement est possible si l'employeur peut justifier d'une faute grave de la salariée, non liée à l'état de grossesse, ou de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement, de maintenir le contrat de travail (sous réserve des règles à observer pendant l'absence pour congé de maternité).

En outre, si un licenciement a été notifié avant la constatation médicale de la grossesse, la salariée peut, dans un délai de 15 jours à compter de la notification du licenciement, justifier de son état par l'envoi d'un certificat médical par pli recommandé avec avis de réception. Le licenciement se trouve alors, de ce fait, annulé, sauf s'il est prononcé pour un des deux motifs le justifiant exceptionnellement (faute grave de la salariée ou impossibilité pour un motif étranger à la grossesse de maintenir le contrat de travail).

Période du congé de maternité

Durant le congé de maternité, l'employeur ne peut ni engager la procédure ni signifier à l'intéressée son licenciement pour quelque cause que ce soit. De même, un licenciement valablement notifié avant le congé de maternité ne peut prendre effet pendant celui-ci.

44.5. Suspension du contrat de travail

La salariée a le droit de suspendre son contrat de travail pendant une période maximum fixée par la loi, qui peut être augmentée dans certaines limites en raison d'un état pathologique.

Période normale

Le congé normal commence au plus tôt 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement (congé prénatal) et se termine, au plus tard, en principe 10 semaines après le jour effectif de l'accouchement (congé postnatal).

Lorsque l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période postnatale peut être prolongée pour que la période globale prénatale et postnatale atteigne au maximum 16 semaines.

Période allongée

Cette période commence 8 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 18 semaines après la date de celui-ci lorsque, avant l'accouchement, la salariée elle-même ou le ménage assume déjà la charge de deux enfants au moins ou lorsque la salariée a déjà mis au monde au moins deux enfants nés viables.

Lorsque des naissances multiples sont prévues, la période de congé de maternité varie dans les conditions suivantes :

1° Pour la naissance de deux enfants, cette période commence 12 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 22 semaines après la date de l'accouchement. La période de suspension antérieure à la date présumée de l'accouchement peut être augmentée d'une durée maximale de 4 semaines. La période de 22 semaines postérieure à l'accouchement est alors réduite d'autant ;

2° Pour la naissance de trois enfants ou plus, cette période commence 24 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 22 semaines après la date de l'accouchement.

Augmentation en raison d'un état pathologique résultant de la grossesse ou des couches

Si un état pathologique, attesté par certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches, le rend nécessaire, la période de suspension du contrat de travail est augmentée de la durée de cet état pathologique dans la limite de 2 semaines avant la date présumée de l'accouchement et de 4 semaines de plus après la date effective de celui-ci.

De toute manière, la salariée ne peut suspendre son contrat de travail moins de 8 semaines, dont 6 semaines après l'accouchement.

44.6. Éducation des enfants et rupture du contrat de travail

Démission de la salariée enceinte

La salariée en état de grossesse apparente peut quitter définitivement son employeur sans avoir à respecter le délai de préavis prévu par la loi, la présente convention collective ou son contrat de travail et sans que cela puisse l'amener à verser une indemnité de brusque rupture.

Démission de la salariée ayant accouché

À l'expiration du délai de 10 semaines, ou éventuellement de 14 semaines (ou davantage suivant les dispositions légales en vigueur), la salariée peut, en vue d'élever son enfant, s'abstenir de reprendre son emploi, et ce sans avoir à respecter le délai de préavis ni avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture.

Elle doit, dans ce cas, avertir par pli recommandé avec avis de réception son employeur 15 jours au moins avant le terme de son congé de maternité qu'elle ne reprendra pas son emploi à l'expiration de son congé.

La salariée qui a ainsi utilisé la faculté de rompre son contrat de travail à l'expiration de son congé de maternité a la possibilité de solliciter son réembauchage pendant l'année suivant le terme du congé de maternité, et ce dans les mêmes formes (lettre recommandée avec avis de réception).

Son ancien employeur est alors tenu, pendant 1 an, d'embaucher l'intéressée par priorité dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre.

44.7. Indemnisation du congé de maternité

Les salariées bénéficient du régime d'indemnisation légale. Cette indemnisation est versée par les caisses de sécurité sociale à raison d'un pourcentage du salaire, dans la limite du plafond de la sécurité sociale, fixé réglementairement par celle-ci.

Les salariées en état de grossesse ont droit au congé prévu par la loi. En outre, après 1 an de présence continue dans l'entreprise, elles auront droit à leur traitement entier à concurrence de 16 semaines pendant la période qui précède et celle qui suit l'accouchement, sous déduction des indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale et les régimes de prévoyance auxquels participe l'employeur. Les indemnités versées par un régime de prévoyance ne viennent en déduction que pour la part correspondant aux versements de l'employeur.

Article 45 | *Congé de paternité et d'accueil de l'enfant*

Le congé de paternité et d'accueil d'un enfant est accordé au père salarié dans les conditions définies par les articles L. 1225-35 à L. 1225-36 du code du travail.

Ainsi, après la naissance de l'enfant, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de vingt-cinq jours consécutifs ou de trente-deux jours consécutifs en cas de naissances multiples.

Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant avertit son employeur au moins un mois avant la date à laquelle il envisage de le prendre, en précisant la date à laquelle il entend y mettre fin.

À l'issue du congé de paternité et d'accueil de l'enfant le salarié retrouve son précédent emploi.

Ce congé doit être pris dans les quatre mois de la naissance ou être reporté dans les conditions de l'article D. 1225-8 du code du travail.

Durant cette période, l'employeur verse un complément lorsque le salarié bénéficie d'indemnités journalières de sécurité sociale pour maintenir la rémunération de l'intéressé correspondant à son temps de travail habituel.

Article 46 | Congé parental d'éducation

Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption et jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant, tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale de 1 année à la date de la naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de 3 ans confié en vue de son adoption a le droit soit de bénéficier d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu, soit de réduire sa durée de travail, sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à 16 heures hebdomadaires.

Le salarié devra informer son employeur, par pli recommandé avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge, du point de départ et de la durée de la période pendant laquelle il entend bénéficier des droits qui lui sont offerts :

- 1 mois avant le terme du congé de maternité ou d'adoption s'il entend bénéficier de son droit à l'issue de ce congé ;
- 2 mois au moins avant le début du congé parental ou de l'activité à temps partiel quand ceux-ci ne succèdent pas au congé de maternité ou d'adoption.

Au terme de la première période, le salarié peut, à condition d'en informer son employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge, 1 mois avant le terme initialement prévu :

- prolonger son congé parental ou son activité à temps partiel ;
- transformer son congé parental en travail à temps partiel, ou son travail à temps partiel en congé parental.

Article 47 | Congé d'adoption

Le congé pour l'adoption d'un enfant est défini par l'article L. 1225-37 du code travail.

Ainsi, tout salarié concerné a le droit de suspendre son contrat pendant une période de 16 semaines au plus à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer, 22 semaines en cas d'adoptions multiples. Cette période est fixée à 18 semaines si l'adoption a pour effet de porter à trois ou plus le nombre d'enfants dont le salarié ou le ménage assume la charge dans les conditions prévues par le code de la sécurité sociale. La suspension du contrat de travail peut précéder de 7 jours calendaires, au plus, l'arrivée de l'enfant au foyer.

Les parents salariés bénéficient pendant cette période de la même protection contre le licenciement que pour les femmes enceintes dans les conditions de l'article L. 1225-37 et suivants du code du travail.

Lorsque la durée du congé d'adoption est répartie entre les deux parents, l'adoption d'un enfant par un couple ouvre droit à 25 jours supplémentaires de congé d'adoption ou à 32 jours en cas d'adoptions multiples.

La durée du congé ne peut être fractionnée qu'en deux périodes, dont la plus courte est au moins égale à 25 jours.

Article 48 | Congé pour enfant malade

Un congé sera accordé au salarié, père ou mère, pour soigner un enfant malade, si la présence est justifiée par un certificat médical, dans la limite de 3 mois par maladie. Dans ce cadre, 3 jours au plus par an seront payés par salarié pour maladie d'un enfant.

Article 49 | Congé de présence parentale

Le salarié dont l'enfant à charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale et remplissant l'une des conditions prévues par l'article L. 512-3 du même code est atteint d'une maladie, d'un handicap ou est victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants bénéficie, pour une période maximale de 3 ans, d'un congé de présence parentale.

Le nombre de jours de congés dont peut bénéficier le salarié au titre du congé de présence parentale est au maximum de 310 jours ouvrés. Aucun de ces jours ne peut être fractionné.

La durée initiale du congé est celle définie dans le certificat médical mentionné à l'article L. 544-2 du code de la sécurité sociale. Cette durée fait l'objet d'un nouvel examen selon une périodicité définie par l'article D. 544-2 du code de la sécurité sociale.

Au-delà de la période déterminée au premier alinéa, le salarié peut à nouveau bénéficier d'un congé de présence parentale en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie de l'enfant au titre de laquelle un premier congé a été accordé, dans le respect des dispositions du présent article et des articles L. 1225-63 à L. 1225-65 du code du travail.

À titre exceptionnel et dans les conditions de l'article L. 1225-62 du code du travail, lorsque le nombre de jours est atteint, la période de 3 ans prévue ci-dessus, peut être renouvelée une fois et ce avant le terme de la période initiale.

Chapitre X Les congés payés

Article 50 | Durée des congés payés

Les salariés bénéficient chaque année d'un congé payé dont la durée est déterminée à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif ou période d'absences assimilées à un temps de travail effectif, tels que définis à l'article 50 ci-dessous.

Par exception, les congés payés pourront être décomptés en jours ouvrés à l'exclusion de toute autre mode de calcul notamment en heures. Ce calcul en jours ouvrés sera mis en œuvre sous réserve que l'équivalence obtenue ne soit pas moins avantageuse pour le salarié que le calcul en jours ouvrables.

Les jeunes âgés de moins de 21 ans au 30 avril précédant la période de référence peuvent, quel que soit le temps de présence dans l'entreprise, demander à bénéficier du congé maximal de 30 jours ouvrables. Toutefois, les jours ouvrables de congés excédant le nombre de jours auxquels leur donne droit leur temps de présence ne donnent pas lieu à indemnité.

Lorsque l'entreprise ne ferme pas pour la durée du congé, les salariés n'ayant pas acquis suffisamment de droits à congés payés et qui ont perçu lors de la résiliation de leur précédent contrat de travail une indemnité compensatrice de congés payés pourront bénéficier d'un complément de congés non payés. Ce complément ne pourra porter leur absence pour congés à plus de 4 semaines. La date du congé sera fixée en accord avec l'employeur.

Dans le cas où l'application des règles légales ou des dispositions du contrat individuel de travail ouvrirait droit à un congé plus long ou à une indemnité plus élevée que ce qui résulte du présent article, l'intéressé bénéficiera du régime le plus avantageux.

C'est notamment le cas des mères de famille âgées de moins de 21 ans au 30 avril précédant la période de référence, qui ont droit à 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge. Ce congé supplémentaire est réduit à 1 jour si le congé principal n'excède pas 6 jours.

Article 51 | Détermination du travail effectif pour les congés payés

Sont considérées comme périodes de travail effectif pour le calcul de la durée des congés payés, les absences assimilées par la loi à du travail effectif, ceci conformément à l'article L. 3141-5 du code du travail.

En outre et dans la limite d'un mois par année de référence, la durée de l'absence pour maladie d'un salarié est assimilée à un temps de travail effectif pour le calcul de la totalité de la durée du congé annuel de cinq semaines et du montant correspondant de l'indemnité de congé payé.

Article 52 | Période de référence des congés payés

Le calcul des droits à congés payés s'effectue sur une période de référence qui va du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours. Toutefois, par accord d'entreprise, le calcul peut être fait sur une autre période définie dans les conditions de l'article L. 3141-21 du code du travail.

Le personnel doit être informé par affichage, après consultation du CSE, au plus tard le 28 février, de la période de fermeture annuelle.

Dans le cas où la 5^e semaine ferait l'objet d'une fermeture de l'entreprise, le personnel devra être informé, par affichage, au moins 3 mois à l'avance.

Article 53 | Prise et fractionnement des congés

53.1. Prise de congés

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder vingt-quatre jours ouvrables.

Il peut être dérogé individuellement à cette disposition pour les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières ou de la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne en perte d'autonomie.

La cinquième semaine de congé doit être prise distinctement du congé principal, cette dernière peut être accordée durant la période normale allant du 1^{er} mai au 31 octobre ou en dehors.

53.2. Fractionnement

La durée non fractionnable de ce congé doit être au moins égale à 12 jours ouvrables consécutifs. Lorsque le congé principal est d'une durée supérieure à douze jours ouvrables, il peut être fractionné avec l'accord du salarié.

Les congés pris en dehors de la période normale de congés payés (hors 5^e semaine) donnent lieu à l'attribution de jours supplémentaires :

- congés entre 3 et 5 jours pris en dehors de la période normale : attribution d'un jour supplémentaire ;
- ou si congés pris de 6 jours ou plus, en dehors de la période normale : attribution de 2 jours supplémentaires ;

Quand le fractionnement est à l'initiative du salarié, celui-ci peut renoncer par écrit aux jours de fractionnement.

Article 54 | Ordre des départs en congés

Le 1^{er} mars de chaque année au plus tard, la période de prise des congés payés est portée à la connaissance des salariés.

À défaut de stipulation convenue dans un accord d'entreprise ou d'établissement, l'ordre des départs est établi au plus tard au 31 mars, après consultation du CSE, en fonction des desiderata des salariés et des nécessités du service.

Si ces critères sont insuffisants, l'ordre des départs sera établi en fonction :

- des situations de famille :
 - des conjoints travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané ;
 - la présence au foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé, ou d'une personne en perte d'autonomie ;
 - les salariés ayant des enfants d'âge scolaire (primaire, secondaire ou technique) pour l'octroi des congés pendant les vacances scolaires ;
 - des contraintes tenant aux situations de garde alternée résultant d'une décision de justice ;
 - des congés imposés par l'employeur du conjoint ou du partenaire lié par un PACS,
- de l'ordre des départs en congés des années précédentes ;
- de leur activité, dans la limite de la durée maximale hebdomadaire, chez un ou plusieurs autres employeurs ;
- de l'ancienneté du salarié chez l'employeur.

L'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur sont communiqués aux salariés 3 mois à l'avance et, sauf en cas de circonstances exceptionnelles, ne peuvent être modifiés dans le délai de 1 mois avant la date du départ.

Article 55 | Report des congés payés

Sauf accord de l'employeur, les jours de congés payés ne pourront être reportés en tout ou partie après le 30 avril de l'année suivante ou la date ultérieure en vigueur dans l'entreprise, ni donner lieu, s'ils n'ont pas été pris avant cette date, à l'attribution d'une indemnité compensatrice.

Le salarié qui n'a pas pu bénéficier, à cette échéance, de ses congés payés acquis ou d'une partie de ceux-ci en raison de son absence due à une maladie, un accident du travail, une maladie professionnelle, un congé maternité, ou une absence au titre de la formation professionnelle, bénéficiera du report de son congé à la fin de la période d'absence.

Si ces congés n'ont pu être pris du fait de la rupture du contrat de travail, sera versée l'indemnité compensatrice de congés payés.

Article 56 | Indemnité de congés payés

Conformément à l'article L. 3141-24 du code du travail, l'indemnité afférente au congé est égale au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence. Pour la détermination de cette rémunération totale, il est tenu compte des périodes assimilées à un temps de travail telles que prévues ci-dessus.

Toutefois, cette indemnité ne pourra jamais être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler. Cette rémunération étant calculée en raison tout à la fois du salaire gagné pendant la période précédant le congé et de la durée du travail effectif de l'établissement.

La formule la plus avantageuse sera appliquée au salarié.

Article 57 | Les congés pour ancienneté

Les salariés, à l'exception de ceux employés dans le cadre d'une convention de forfait en jours, bénéficient d'un congé supplémentaire rémunéré pour ancienneté, s'appréciant à compter de la date anniversaire d'embauche dans l'entreprise, à raison de :

- 1 jour après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 2 jours après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 3 jours après 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 4 jours après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Ce ou ces jours seront pris en accord avec l'employeur, compte tenu des nécessités du service, à la condition qu'ils ne soient pas accolés au congé principal.

Chapitre XI Autres congés

Article 58 | Les jours fériés

En cas de chômage un jour férié autre que le 1^{er} Mai, ce jour férié sera payé dans les conditions prévues par la loi pour le chômage 1^{er} Mai.

Toute heure de travail un jour férié donnera lieu à une majoration de rémunération d'au moins 30 %. Cette majoration pourra par accord entre l'employeur et le salarié être remplacée par un repos équivalent.

Article 59 | Congés exceptionnels pour événements familiaux

Les salariés auront droit, sur justification, aux congés pour événements de famille prévus ci-après :

- mariage ou conclusion d'un PACS du salarié : 5 jours ;
- pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours ;
- mariage ou PACS d'un enfant : 1 jour ;
- décès du conjoint ou du partenaire de Pacs : 4 jours ;
- décès des grands-parents, grands-parents par alliance : 2 jours ;
- décès d'un enfant : douze jours pour le décès d'un enfant ou quatorze jours lorsque l'enfant est âgé de moins de vingt-cinq ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente ;
- décès du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ;
- décès d'un petit-enfant : 1 jour ;
- annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant, ou d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer : 5 jours.

Si le lieu de l'événement se situe à plus de 300 kilomètres du domicile du salarié concerné, celui-ci bénéficiera d'un jour supplémentaire.

Les jours de congés mentionnés au présent article sont des jours ouvrés.

Ces jours de congés n'entraînent aucune réduction de salaire, ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée des congés annuels.

Si un salarié se marie pendant sa période de congé annuel payé, il bénéficie néanmoins du congé exceptionnel prévu ci-dessus.

Un congé non payé, fixé de gré à gré, pourra être accordé pour le décès d'un proche parent, sur la justification de la durée du déplacement.

Article 60 | Journée défense et citoyenneté, réserve opérationnelle, sapeurs-pompiers volontaires

Tout salarié qui participe conformément aux dispositions légales à la journée défense et citoyenneté bénéficie à cette fin d'une autorisation d'absence exceptionnelle qui n'entraîne pas de réduction de rémunération et est assimilée à une période de travail effectif pour les avantages légaux et conventionnels en matière d'ancienneté, de rémunération, de congés payés et de droit aux prestations sociales.

Tout salarié devant servir dans la réserve opérationnelle bénéficie d'une autorisation d'absence de 5 jours par année civile au titre de ses activités dans la réserve. Les périodes d'activité dans la réserve sont considérées comme des périodes de travail effectif non rémunérées pour les avantages légaux et conventionnels en matière d'ancienneté, de rémunération, de congés payés et de droit aux prestations sociales.

Les salariés, après 1 an de présence dans l'entreprise, reçoivent leur traitement pendant la durée des périodes de réserve obligatoires, sous déduction de la solde touchée durant ces périodes. Toutefois, cette indemnité ne sera due que jusqu'à concurrence de 2 mois au total pendant la durée de service dans l'entreprise, quels que soient le nombre et la durée des périodes faites par les intéressés.

Les activités ouvrant droit à autorisation d'absence du sapeur-pompier volontaire pendant son temps de travail sont :

1° Les missions opérationnelles concernant les secours d'urgence aux personnes victimes d'accidents, de sinistres ou de catastrophes et leur évacuation ainsi que la protection des personnes, des biens et de l'environnement, en cas de péril ;

2° Les actions de formation.

Les autorisations d'absence ne peuvent être refusées au sapeur-pompier volontaire que lorsque les nécessités du fonctionnement de l'entreprise ou du service public s'y opposent.

Lorsqu'une convention est conclue entre l'employeur d'un sapeur-pompier volontaire et le service départemental d'incendie et de secours, les parties fixent le seuil d'absences au-delà duquel les nouvelles autorisations d'absence donnent lieu à une compensation financière et en précisent les conditions.

Le refus est motivé, notifié à l'intéressé et transmis au service départemental d'incendie et de secours.

Le temps passé hors du lieu de travail, pendant les heures de travail, par le sapeur-pompier volontaire pour participer aux missions à caractère opérationnel et aux activités de formation est assimilé à une durée de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, des droits aux prestations sociales et pour les droits qu'il tire de son ancienneté.

Article 61 | Jurés d'assises

Si un salarié est désigné juré d'assises, il bénéficiera d'une autorisation d'absence non rémunérée sur justification lui permettant de siéger à la cour d'assises. Il est rappelé qu'aucune sanction ou licenciement, ou mesure discriminatoire, ne peut être prononcée en raison de l'exercice des fonctions de juré.

Partie 2 Dispositions relatives aux cadres

Préambule

La présente partie règle les rapports entre les employeurs et les cadres de l'un ou de l'autre sexe relevant du champ d'application territorial et professionnel de la présente convention collective nationale.

Bénéficient des dispositions contenues dans le chapitre I^{er} et le chapitre III de cette partie les cadres répondant aux critères fondamentaux et exerçant effectivement l'une des fonctions définies dans le chapitre I^{er}.

Chapitre I^{er} Définition des cadres

Article 62 | Critères fondamentaux

Les cadres doivent répondre, sans préjudice des dispositions relatives aux classifications, aux trois critères ci-après :

- posséder une formation scientifique, technique ou artistique, commerciale, administrative ou juridique, comptable ou financière sanctionnée par un diplôme d'État ou des connaissances équivalentes et occuper un poste impliquant la mise en œuvre effective de ces connaissances ;
- exercer leurs fonctions dans des conditions comportant initiatives, responsabilités et pouvoir, par délégation explicite de l'autorité de l'employeur, engager directement l'entreprise elle-même ;
- sauf pour certains postes, exercer un commandement sur un ou plusieurs agents de maîtrise et, par leur intermédiaire, sur des ouvriers ou employés.

La qualification de cadre est acquise à partir du niveau V de la grille de classification.

Article 63 | Catégories placées hors du champ d'application de l'avenant

Sont placés hors du champ d'application de cette partie « Cadres » :

- les présidents-directeurs généraux ou directeurs généraux adjoints ;
- les chefs d'entreprise ou dirigeants d'entreprise (même salariés).

Les cadres supérieurs dont la rémunération est principalement liée au chiffre d'affaires ou à la marche de la maison et qui ont un contrat particulier leur donnant des garanties au moins équivalentes à celles de cette partie.

Chapitre II Dispositions générales

Article 64 | Engagement

Tout cadre reçoit, avant son entrée en fonction, une lettre d'engagement indiquant :

- sa fonction et le lieu où elle sera exercée ;
- la position hiérarchique correspondant à la fonction exercée ;
- la durée et les conditions des périodes d'essai et de préavis ;
- le montant de la rémunération et ses modalités ;
- le cas échéant, les autres clauses particulières du contrat.

Le cadre accusera réception de la lettre d'engagement, pour accord, dans un délai maximum de 15 jours.

Passé ce délai, et si le cadre est entré en fonction, il sera considéré comme ayant donné un accord tacite sur les conditions fixées dans la lettre d'engagement.

Toute modification à la lettre d'engagement devra faire l'objet d'un accord écrit des deux parties.

Chaque cadre en fonction dans l'entreprise lors de l'entrée en vigueur du présent avenant devra recevoir, dans un délai de 3 mois, confirmation de sa situation dans les conditions prévues aux paragraphes précédents.

Article 65 | Délégation de pouvoirs

Si le cadre est investi d'une délégation de pouvoirs, celle-ci fera l'objet nécessairement d'un écrit (mention au contrat de travail, avenant, ou document spécifique définissant cette délégation).

Cet écrit indiquera :

- les domaines délégués, les conséquences de cette délégation (notamment au plan pénal) ;
- les pouvoirs nécessaires à l'exercice de cette délégation ;
- la durée de la délégation ;
- les moyens permettant l'exercice de la délégation (notamment en termes de formation, financier, disciplinaire...).

Ce document sera signé par le délégant et le délégataire avec la mention pour le délégataire « lu et approuvé en toute connaissance de cause ».

Article 66 | Période d'essai

La période d'essai est fixée à 3 mois, renouvelable une fois pour 3 mois pour les salariés de niveaux V et VI.

Elle est fixée à 4 mois, renouvelable une fois pour 4 mois pour les salariés de niveau VII.

Le renouvellement de la période d'essai ne pourra intervenir que d'un commun accord entre l'employeur et le salarié à l'issue d'un entretien au cours duquel seront indiqués les motifs ou les interrogations soulevées sur le plan professionnel conduisant les parties à prolonger la période d'essai.

Ce renouvellement fait l'objet d'un écrit.

Conformément aux dispositions résultant de la loi du 25 juin 2008, pendant la période d'essai, le contrat de travail pourra être librement rompu par chacune des parties dans les conditions déterminées ci-après.

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Pour sa part, le salarié qui met fin à la période d'essai respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

En application de l'article L. 1243-11, alinéa 3, du code du travail, lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, la relation contractuelle de travail se poursuit avec la même entreprise, la durée de ce contrat à durée déterminée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat.

En application de l'article L. 1251-38, alinéa 2, du code du travail, lorsque, après une mission de travail temporaire, l'entreprise utilisatrice embauche le salarié mis à sa disposition par l'entreprise de travail temporaire, la durée des missions effectuées par l'intéressé dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant l'embauche, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat de travail.

En application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, lorsque l'entreprise utilisatrice continue de faire travailler un salarié temporaire après la fin de sa mission sans avoir conclu avec lui un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition, ce salarié est réputé lié à l'entreprise utilisatrice par un contrat de travail à durée indéterminée, et l'ancienneté du salarié, appréciée en tenant compte du premier jour de sa mission au sein de cette entreprise, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.

En cas d'embauche dans l'entreprise dans les trois mois suivant l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables. Lorsque cette embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai.

Lorsque le stagiaire est embauché par l'entreprise à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à deux mois, au sens de l'article L. 124-6 du code de l'éducation, la durée de ce stage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté.

Article 67 | Durée du travail

Les dispositions légales relatives à la durée du travail s'appliquent aux cadres.

Les appointements des cadres sont mensuels. Ils sont établis :

- soit, comme pour les autres catégories de personnel, en fonction de l'horaire effectué par les intéressés ;
- soit par forfait global incluant notamment les variations dues à des heures supplémentaires occasionnelles ou à des heures de récupération effectuées par leurs services.

Le bulletin de paie délivré aux cadres doit mentionner leur fonction et leur position hiérarchique.

Article 68 | Congés de maladie

A. Les absences résultant de maladies ou d'accidents du travail doivent être signalées à l'entreprise dans les 24 heures, sauf en cas de force majeure. Elles doivent être justifiées au plus tard sous 48 heures par certificat médical. Ces absences pour maladie, pouvant donner lieu à contre-visite à la demande de l'entreprise, ne constituent pas une rupture du contrat de travail. À condition d'être pris en charge par la sécurité sociale et de s'être soigné en France ou dans un pays couvert par un accord de réciprocité en matière de sécurité sociale, le cadre malade ou accidenté dans les conditions prévues à l'alinéa précédent continue à recevoir tout ou partie de son traitement dans les limites ci-après :

- Après 1 an de présence continue dans l'établissement :
 - 1 mois d'appointements à plein tarif ;
 - 1 mois d'appointements à 75 %.

- Après 2 ans de présence continue dans l'établissement :
 - 1 mois et demi d'appointements à plein tarif ;
 - 1 mois et demi d'appointements à 75 %.
- Après 5 ans de présence continue dans l'établissement :
 - 2 mois d'appointements à plein tarif ;
 - 2 mois d'appointements à 75 %.
- Après 10 ans de présence continue dans l'établissement :
 - 3 mois d'appointements à plein tarif ;
 - 3 mois d'appointements à 75 %.
- Après 15 ans de présence continue dans l'établissement :
 - 3 mois et demi à plein tarif ;
 - 3 mois et demi d'appointements à 75 %.
- Après 20 ans de présence dans l'établissement :
 - 4 mois d'appointements à plein tarif ;
 - 4 mois d'appointements à 75 %.

Le salaire de référence à prendre en compte pour les appointements à 75 % est le salaire net à payer.

Si plusieurs congés de maladie ou d'accident du travail séparés par une reprise effective du travail sont accordés au salarié au cours des 12 derniers mois, la durée de paiement du plein traitement ou du traitement partiel (75 %) ne peut excéder au total celle des périodes ci-dessus fixées.

B. Par ailleurs, sauf en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, une durée de carence de 3 jours sans indemnisation sera appliquée pour tout arrêt de travail dès lors que deux autres arrêts de travail ont eu lieu dans les 12 mois précédents. Dans ce cas, la durée d'indemnisation démarre à compter du 4^e jour d'absence.

Les dispositions de l'alinéa précédent ne sont pas applicables dans les situations suivantes :

- si le salarié n'a été absent pour maladie ou accident d'origine non professionnelle pendant aucune journée au cours de l'année civile précédente ;
- si l'arrêt est entraîné par une même pathologie nécessitant des soins de longue durée ou répétitifs, sur justificatif et dans le respect du secret médical.

C. Le cadre malade ou accidenté ne reçoit son plein traitement ou son traitement partiel (75 %) que sous déduction :

- des indemnités journalières versées par la sécurité sociale pendant toute la période d'indemnisation ;
- des indemnités versées par les caisses de prévoyance des cadres pendant toute la période d'indemnisation à plein tarif, mais pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur. En aucun cas le salarié ne pourra percevoir un salaire net supérieur à celui qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler.

D. Régime de prévoyance obligatoire

Les cadres bénéficient obligatoirement d'un régime de prévoyance collectif garantissant :

- le décès et l'invalidité absolue et définitive ;
- l'invalidité et l'incapacité permanente ;
- les indemnités journalières en complément et relais des indemnités conventionnelles et de sécurité sociale ;
- une rente éducation et/ou une rente conjointe en option.

Ces dispositions ont été mises en œuvre dans le cadre des accords du 27 octobre 2020 relatifs au régime frais de santé et prévoyance.

Article 69 | Période de garantie d'emploi

Si l'employeur est dans la nécessité de remplacer le cadre indisponible, il ne pourra rompre le contrat de travail qu'à l'expiration des délais ci-après :

- cadre ayant plus de 1 an de présence continue dans l'entreprise : après 1 mois d'absences consécutives ou non pendant les 12 derniers mois ;
- cadre ayant plus de 2 ans de présence continue dans l'entreprise : après 1 mois et demi d'absences consécutives ou non pendant les 12 derniers mois ;
- cadre ayant plus de 5 ans de présence continue dans l'entreprise : après 2 mois d'absences consécutives ou non pendant les 12 derniers mois ;
- cadre ayant plus de 10 ans de présence continue dans l'entreprise : après 3 mois d'absences consécutives ou non pendant les 12 derniers mois ;
- cadre ayant plus de 15 ans de présence continue dans l'entreprise : après 4 mois d'absences consécutives ou non pendant les 12 derniers mois.

Article 70 | Délai-congé ou préavis

En cas de rupture du contrat de travail, la durée du délai-congé réciproque, sauf en cas de faute grave lourde, rupture conventionnelle ou de force majeure ou encore sauf convention contraire dans la lettre d'engagement accordant un délai plus long, est fixée à 3 mois.

Le délai-congé est signifié par pli recommandé avec avis de réception.

La date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai-congé.

En cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou le cadre, la partie qui n'observera pas le préavis devra à l'autre une indemnité égale aux appointements correspondant à la durée du préavis restant à courir et calculée sur la moyenne des appointements effectifs normaux perçus par l'intéressé durant les 3 derniers mois à traitement complet précédant la dénonciation du contrat de travail.

En cas de licenciement, et lorsque la moitié du délai-congé aura été exécutée, le cadre licencié qui justifierait se trouver dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur 15 jours auparavant, quitter l'établissement avant l'expiration du délai-congé sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation de ce délai.

Avant que la moitié de la période de préavis soit écoulée, le cadre congédié pourra, si l'employeur est d'accord, quitter l'établissement dans les mêmes conditions que ci-dessus, pour occuper un nouvel emploi.

Pendant la période de préavis, les cadres licenciés ou les salariés démissionnaires pour cause de mutation du conjoint sont autorisés à s'absenter pour rechercher un emploi dans la limite de 50 heures par mois ou, s'ils sont employés en forfaits en jours, et au choix du salarié, de 7 jours ouvrés par mois.

Les heures d'absence ainsi autorisées sont prises en une ou plusieurs fois en accord avec l'employeur. Elles n'entraînent aucune réduction d'appointements. Elles cessent d'être autorisées dès que le cadre a trouvé un nouvel emploi.

Article 71 | Indemnité de licenciement

Les cadres ayant au moins 8 mois d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise auront droit, en cas de licenciement, sauf pour faute grave de leur part ou cas de force majeure, à une indem-

nité distincte du préavis et proportionnelle à la durée totale de leurs fonctions de cadre ou d'agent de maîtrise dans l'entreprise :

- un quart de mois par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans ;
- un tiers de mois par année d'ancienneté pour les années au-delà de 10 ans.

L'indemnité de licenciement est payée au moment où le cadre quitte l'entreprise. Toutefois, lorsque l'indemnité excède 3 mois de traitement, elle peut être versée en plusieurs fois dans un délai maximum de 3 mois à dater du départ du cadre.

L'indemnité de licenciement ne peut se cumuler en aucun cas avec l'allocation de départ à la retraite.

Elle ne se cumule pas non plus avec l'indemnité légale de licenciement.

Article 72 | Indemnité de départ à la retraite

Le départ volontaire d'un salarié ayant fait valoir ses droits à la retraite à taux plein ne constitue pas une démission. De même, la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur ne constitue pas un licenciement.

L'intéressé ayant une ancienneté supérieure à 2 ans qui partira à la retraite recevra une indemnité de départ calculée sur la base de 1/10 de mois par année de présence depuis l'entrée dans l'entreprise jusqu'à 15 ans révolus, et de 1/5 de mois par année supplémentaire.

Cette indemnité ne pourra dépasser la valeur de 5 mois de salaire.

Le salaire pris en considération pour le calcul de l'indemnité sera le salaire mensuel moyen perçu au cours des 3 ou des 12 mois ayant précédé le départ, suivant le calcul le plus favorable au salarié.

Lorsque l'indemnité de départ sera égale ou supérieure à 3 mois de traitement, l'employeur pourra la régler par versements échelonnés sur une période de 3 mois maximum à dater du départ du cadre.

L'indemnité de départ ne sera jamais cumulée avec les avantages déjà accordés par certaines entreprises à leurs salariés âgés, et ce sont ces avantages qui continueront à leur être accordés s'ils sont plus favorables.

En tout état de cause, le cadre mis à la retraite par l'employeur ne pourra recevoir une indemnité inférieure à celle prévue par la loi en cas de licenciement, quelle que soit son ancienneté.

Afin d'éviter les inconvénients résultant d'une cessation inopinée d'activité, les parties devront respecter un délai de prévenance égal au délai de préavis fixé par l'article 70.

Article 73 | Secret professionnel. Clause de non-concurrence

Tout salarié doit s'abstenir de faire bénéficier une entreprise concurrente de documents, procédés de fabrication ou autres renseignements provenant de l'entreprise qui l'emploie et qui l'a employé.

En application de ce principe, tout employeur a la faculté d'interdire à un cadre qui le quitte, volontairement ou non, d'entrer dans une entreprise concurrente.

Toutefois, pour être valable, cette interdiction doit satisfaire aux conditions suivantes :

- avoir fait l'objet d'une clause expresse dans le contrat individuel de travail ou la lettre d'engagement du cadre ;
- n'excéder en aucun cas une durée de 2 années ;
- être limitée dans l'espace ;
- être limitée aux activités visées ;

- avoir comme contrepartie, pendant la durée d’application de la clause de non-concurrence, une indemnité mensuelle spéciale et égale à la moitié de la moyenne mensuelle des appointements perçus par le cadre au cours des 12 derniers mois précédant son départ.

Toutefois, en cas de licenciement non provoqué par une faute grave, cette indemnité est portée aux 6/10^e de la moyenne mensuelle susvisée tant que le cadre n’aura pas retrouvé un nouvel emploi et dans la limite de la durée de non-concurrence.

En cas de rupture d’un contrat de travail comportant une clause de non-concurrence, l’employeur peut s’exonérer du paiement de l’indemnité prévue aux alinéas précédents en libérant le cadre de l’obligation de respecter la clause d’interdiction. L’employeur doit alors prévenir le cadre par écrit, dans les 8 jours qui suivent la rupture du contrat de travail.

Les clauses contractuelles relatives à la contrepartie pécuniaire et conclues avant l’entrée en vigueur du présent texte de la convention collective continuent de produire effet.

Article 74 | Dispositions générales de la convention collective nationale

Les dispositions générales de la présente convention collective nationale sont applicables aux cadres, dans la mesure où elles ne sont pas remplacées par des dispositions spécifiques à cette catégorie de salariés.

Partie 3 Classifications

Cette partie est destinée à se substituer intégralement aux dispositions antérieures de la convention collective relatives à la grille de classification, telles qu’elles résultent de l’avenant du 17 décembre 2007 et du 7 décembre 2007.

Elle a aussi pour finalité d’intégrer les emplois repères issus de la convention collective de l’horlogerie.

Les parties signataires ont été guidées par 5 objectifs :

1° La prise en compte de l’apparition de nouvelles organisations du travail, l’évolution des technologies et des modes de fabrication.

2° L’évolution de la gestion des ressources humaines intégrant des exigences de progression de carrière, de mobilité, de fidélisation du personnel et d’égalité professionnelle.

3° L’évolution en compétences des salariés, pour un métier fortement exposé à la concurrence internationale, et où la qualité du savoir-faire est un avantage compétitif incontestable.

4° La nécessaire attractivité du métier pour les jeunes, en prévision du déficit démographique national et de la concurrence qui va s’exercer avec d’autres secteurs.

5° Tenir compte des principes d’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l’élaboration des critères classants et de la grille de classification des emplois en résultant.

À cet effet, les parties signataires se sont attachées à mettre en œuvre un dispositif cohérent, homogène et durable de classification des emplois.

Ce dispositif a vocation à :

- prendre en compte la diversité des activités professionnelles et des systèmes d’organisation existant dans le secteur de la fabrication de la bijouterie joaillerie orfèvrerie et activités qui s’y rattachent en s’adressant à tout type d’entreprises ;
- proposer un outil de gestion des ressources humaines, d’analyse, d’évaluation des emplois et des compétences individuelles dont l’objectif est d’accroître et reconnaître les compétences individuelles des salariés ;
- contribuer à valoriser les métiers de la profession, notamment auprès des jeunes diplômés ;
- instaurer une grille des salaires minima conventionnels adaptée aux réalités des emplois ;

- instaurer une prime rémunérant l’ancienneté indépendamment de la valorisation de l’acquisition de compétences individuelles et de la progression de carrière.

Ces dispositions ont un caractère impératif. Les entreprises de la branche ne peuvent donc prévoir des dispositions contraires sauf si elles sont équivalentes ou moins favorables que celles prévues ci-après.

Article 75 | Méthode de classification professionnelle

La diversité des entreprises visées par le champ d’application de l’avenant a créé pour les parties signataires l’obligation de trouver une méthode de classification adaptable à l’ensemble des entreprises concernées et à toutes les fonctions.

La méthode retenue repose sur quatre critères classant communs à tous les emplois, permettant d’apprécier objectivement les composantes de chaque emploi et le degré de maîtrise par chaque salarié de son emploi.

Les critères classants sont les suivants :

- savoir-faire technique ;
- autonomie/initiative ;
- dimension relationnelle ;
- qualification/expérience.

Il n’est pas établi de tableau de concordance entre la nouvelle grille de classification et les classifications professionnelles initialement prévues par la convention collective nationale dans la mesure où il n’y a aucune correspondance entre elles.

75.1. Mise en œuvre de la méthode dans l’entreprise

Définition des emplois

Chaque emploi identifié dans l’entreprise fait l’objet d’une définition comprenant les rubriques suivantes :

- description synthétique ;
- missions principales ;
- compétences requises ;
- famille d’emplois.

Positionnement des emplois par niveau

Chaque emploi identifié et défini dans les conditions fixées au paragraphe 1.1 fait l’objet d’une pesée par niveau de contribution, en fonction des critères classant visés à l’annexe 1. Un lexique des principaux termes utilisés destiné à faciliter cette pesée des emplois figure en annexe 3.

Les emplois repères ont été choisis comme étant représentatifs des activités et des compétences nécessaires au fonctionnement des entreprises de la branche.

Positionnement par échelon

Chaque salarié se voit attribuer un échelon dans son niveau en fonction de son degré de maîtrise de chacun des critères classant tel que défini à l’annexe 2 (2.1).

Pour ce faire, à chaque degré de maîtrise correspond un nombre de points ; la somme des points détermine l’échelon, tel que précisé dans l’annexe 2 (2.2).

Positionnement par catégories professionnelles

Les catégories professionnelles ouvriers, collaborateurs et employés relèvent des niveaux 1 à 4 de la classification.

Les catégories professionnelles techniciens et agents de maîtrise relèvent au minimum du niveau 4 de la classification.

La catégorie professionnelle cadre relève des niveaux 5, 6, 7 et HC de la classification.

Emplois repères

L'annexe 4 définit une liste des emplois repères.

Article 76 | Rémunérations

76.1. Salaires minima

La nouvelle grille de classification sert de support au barème des minima professionnels.

L'application de la grille de classification ne peut en aucun cas entraîner une diminution des salaires de base.

Ainsi, le salaire de base acquis par un salarié, à titre individuel ou par application d'un accord collectif antérieur, ne pourra en aucun cas être soumis à une modification à la baisse.

Lors des futures négociations, les partenaires sociaux veilleront à préserver l'équilibre rétabli de la grille des minima.

Article 77 | Évolution de carrière

77.1. Personnel non-cadre

Entretien d'évaluation individuelle

Le personnel non-cadre bénéficiera d'un entretien d'évaluation individuelle tous les deux ans, au cours duquel seront définis les objectifs quantitatifs et/ou qualitatifs à atteindre.

Ces dispositions ne font pas obstacle à l'application des dispositions de la convention collective relatives à l'entretien professionnel en matière de formation professionnelle.

Évolution automatique du positionnement

Les salariés positionnés dans les quatre premiers niveaux de la grille de classification qui ne progresseraient pas dans cette grille, pour quelque raison que ce soit, bénéficieront d'une évolution de leur garantie minimale de rémunération dans les conditions suivantes :

- les salariés qui n'auront pas progressé dans la nouvelle grille durant cinq années pourront prétendre pour l'avenir au salaire minimum applicable à l'échelon immédiatement supérieur à celui dont ils relèvent ;
- au terme d'une nouvelle période de 5 ans sans progression, le salaire minimum applicable sera celui de l'échelon d'origine plus deux ;
- au terme d'une nouvelle période de 7 ans sans progression, le salaire minimum applicable sera celui de l'échelon d'origine plus trois ;
- au terme d'une nouvelle période de 8 ans sans progression, le salaire minimum applicable sera celui de l'échelon d'origine plus quatre,

et ce, dans la limite du niveau 4 échelon 4.

Ainsi, à titre d'exemple, le salarié classé au niveau 1 échelon 1 bénéficiera du salaire minimum du niveau 1 échelon 2 au bout de cinq ans sans progression dans la classification, puis du salaire

minimum du niveau 1 échelon 3 au bout de 10 ans sans progression, puis du salaire minimum du niveau 1 échelon 4 au bout de 17 ans sans progression et enfin, du salaire minimum du niveau 2 échelon 1 au bout de 25 ans sans progression.

77.2. Personnel cadre

Entretien d'évaluation individuelle

En vue de favoriser les évolutions de carrière, les entreprises réaliseront chaque année un entretien annuel d'évaluation individuelle pour les cadres, au cours duquel seront définis les objectifs qualitatifs et quantitatifs à atteindre ; pour les cadres jeunes diplômés, l'entretien portera, en sus, au bout de deux ans, sur leur intégration dans l'entreprise et leur évolution professionnelle.

Évolution automatique du positionnement

Les personnels non cadres accédant à la catégorie des cadres en interne seront positionnés au minimum au niveau 5 échelon 1 de la grille des classifications.

Par ailleurs, les cadres jeunes diplômés passeront automatiquement, au bout de deux ans sans progression dans la classification, à l'échelon immédiatement supérieur à celui dont ils relevaient initialement.

Article 78 | *Seuil d'accueil des certifications*

78.1. Seuil d'accueil des jeunes diplômés

Le titulaire d'un Certificat d'aptitude professionnelle (CAP) art du bijou ou du joyau ou tout autre CAP du métier ou bénéficiant d'une formation qualifiante de même niveau reconnue par la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) qui est embauché pour un emploi correspondant à sa qualification est positionné au niveau 1 échelon 3 et accède au niveau 2 échelon 1 à l'issue d'une période de douze mois de travail effectif, ou de 6 mois de travail effectif s'il a obtenu son diplôme par alternance au sein de la même entreprise.

Le titulaire d'un Brevet des métiers d'art (BMA) du métier ou bénéficiant d'une formation qualifiante de même niveau reconnue par la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) qui est embauché pour un emploi correspondant à sa qualification est positionné au niveau 2 échelon 1 et accède au niveau 2 échelon 3 à l'issue d'une période de douze mois de travail effectif, ou de 6 mois de travail effectif s'il a obtenu son diplôme par alternance au sein de la même entreprise.

Le titulaire d'un Diplôme national des métiers d'art et du design (DNMADE) ou bénéficiant d'une formation qualifiante de même niveau reconnue par la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) qui est embauché pour un emploi correspondant à sa qualification est positionné au niveau 2 échelon 3 et accède au niveau 3 échelon 1 à l'issue d'une période de douze mois de travail effectif, ou de 6 mois de travail effectif s'il a obtenu son diplôme par alternance au sein de la même entreprise.

Il est convenu que les parties signataires réexamineront les conditions de seuil d'accueil du BMA et du DMA, dans les deux ans suivant la signature de l'accord.

78.2. Seuil d'accueil des CQP

Convaincue du rôle important de la formation professionnelle dans l'évolution de l'emploi, la branche a développé différents outils et dispositifs destinés à favoriser l'accès à la formation professionnelle et à l'emploi, parmi lesquels les certificats de qualification professionnelle (CQP).

Le titulaire d'un CQP « Opérateur en polissage » et exerçant effectivement l'emploi visé par le CQP est positionné au niveau 1, échelon 2, et accède au niveau 1, échelon 3, 12 mois après la certification.

Le titulaire d'un CQP « Expert en polissage » et exerçant effectivement l'emploi visé par le CQP est positionné au niveau 3, échelon 2, et accède au niveau 3, échelon 3, 12 mois après la certification.

Le titulaire d'un CQP « Expert en sertissage » et exerçant effectivement l'emploi visé par le CQP est positionné au niveau 3, échelon 2, et accède au niveau 3, échelon 3, 12 mois après la certification.

Le titulaire d'un CQP « Expert en joaillerie » et exerçant effectivement l'emploi visé par le CQP est positionné au niveau 3, échelon 2, et accède au niveau 3, échelon 3, 12 mois après la certification.

Le titulaire d'un CQP « Concepteur 3D en bijouterie-joaillerie » et exerçant effectivement l'emploi visé par le CQP est positionné au niveau 3, échelon 2, et accède au niveau 3, échelon 3, 12 mois après la certification.

Le titulaire d'un CQP « Chargé en gemmologie appliquée » et exerçant effectivement l'emploi visé par le CQP est positionné au niveau 3, échelon 2, et accède au niveau 3, échelon 3, 12 mois après la certification. »

Le titulaire d'un CQP « Technicien d'atelier en horlogerie » et exerçant effectivement l'emploi visé par le CQP est positionné au niveau 1, échelon 2, et accède au niveau 1, échelon 3, 12 mois après la certification.

Le titulaire d'un CQP « Horloger qualifié » et exerçant effectivement l'emploi visé par le CQP est positionné au niveau 3, échelon 1, et accède au niveau 3, échelon 2, 12 mois après la certification.

Le titulaire d'un CQP « Vendeur spécialisé en horlogerie haut de gamme » et exerçant effectivement l'emploi visé par le CQP est positionné au niveau 3, échelon 1, et accède au niveau 3, échelon 2, 12 mois après la certification. »

Article 79 | Diplômes. Certificats. Attestations. Titres

Indépendamment des niveaux de formation qui doivent être pris en compte dans la classification, les salariés titulaires à l'embauche de certification de qualification professionnelle (CQP) ou de validation des acquis par l'expérience (VAE) verront ces certificats reconnus dans le classement.

Le titulaire d'un titre de vendeur-conseil en bijouterie, joaillerie, horlogerie qui est embauché pour un emploi correspondant à sa qualification est positionné au niveau 2, échelon 1, et accède au niveau 2, échelon 3, à l'issue d'une période de 12 mois de travail effectif.

Article 80 | Transposition aux salariés des entreprises de l'horlogerie

80.1. Principes

Pour l'application des dispositions relatives à l'évolution de carrière telle que prévue par les articles susvisés auxquels s'applique la convention collective de l'horlogerie, il sera tenu compte de l'ancienneté antérieure, sans pour autant qu'il y ait de correspondance entre l'ancienne grille de classification de la convention collective de l'horlogerie et la nouvelle grille de classification prévue par la convention collective.

En outre, l'application de la nouvelle grille de classification ne pourrait être à l'origine d'une diminution de la rémunération des salariés, ni d'un changement de statut (ouvrier, employé, maîtrise ou cadre).

80.2. Procédure de classement

L'employeur informera et consultera le CSE, s'il existe, sur la mise en œuvre de la nouvelle grille de classification et ses conséquences.

Il notifiera ensuite à chaque salarié, par lettre recommandée avec AR ou lettre remise en main propre contre décharge, la définition de son emploi, le classement et l'échelon attribué à cet emploi.

Le salarié disposera alors d'un délai d'un mois pour faire part de ses éventuelles observations, à compter de la réception de sa lettre de notification de classement.

En cas de désaccord, le salarié pourra demander à l'employeur un réexamen de son cas, dans un nouveau délai d'un mois. Il pourra être assisté dans le cadre d'un entretien, d'un représentant du personnel.

Si le désaccord persiste, sera adressé un PV de désaccord faisant état des propositions respectives de l'employeur et du salarié. Ce PV de désaccord indiquera également s'il est décidé d'une saisine conjointe de la CPPNI en vue d'une concertation.

La CPPNI saisie par l'employeur, à la suite de cette demande conjointe, recevra les arguments des deux parties et émettra un avis technique dans un délai de deux mois suivant sa saisine.

Dans ce cadre particulier, la CPPNI sera composée des deux représentants des organisations syndicales de salariés représentatives et des représentants des organisations patronales.

80.3. Calendrier

Compte tenu de la date d'effet de la convention collective, cette procédure de transposition pourra débuter au plus tôt à compter du mois d'octobre 2023. La saisine ne pourra plus se faire au-delà d'un délai de 6 mois suivant l'extension de la présente convention.

Partie 4 Dispositions finales

Article 81 | *Différends collectifs. Conciliation*

Toutes les réclamations collectives qui n'auraient pu être réglées au plan des entreprises seront soumises à la commission paritaire de conciliation instituée à cet effet.

Cette commission comprendra au maximum 20 membres, représentants des organisations syndicales représentatives et organisations professionnelles représentatives, désignés par les syndicats signataires. Chacune des organisations syndicales représentatives de salariés peut donc se faire représenter par deux délégués.

La commission paritaire de conciliation est saisie par écrit par les parties intéressées et s'efforcera de les concilier dans un délai de 10 jours.

Lorsqu'un accord est intervenu devant la commission de conciliation, un procès-verbal en est dressé sur-le-champ pour être notifié sans délai aux parties.

Si, à l'expiration du délai de 10 jours, l'entente entre les parties n'a pu se faire, la commission établira un procès-verbal de non-conciliation précisant les points sur lesquels le différend persiste.

Article 82 | Dispositions conventionnelles antérieures

Les dispositions contenues dans la présente convention collective se substituent aux dispositions conventionnelles antérieures de la convention collective de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et des activités qui s'y rattachent et de la convention collective de l'horlogerie, qui cessent de produire effet à la date d'application de la présente convention collective (à l'exception des dispositions de l'annexe relative à l'harmonisation des dispositions conventionnelles).

Article 83 | Entreprises de moins de 50 salariés

La présente convention collective s'appliquera également aux entreprises de moins de 50 salariés dans les conditions qu'elle définit.

Article 84 | Date d'effet

Sous réserve du droit d'opposition, l'application de la présente convention collective sera effective au 1^{er} janvier 2024 pour les entreprises adhérentes aux organisations syndicales patronales et à la date de l'arrêté d'extension pour les autres.

Jusqu'à ces échéances, les conventions collectives antérieures continueront de produire effet.

Article 85 | Dépôt. Extension

L'extension de la convention collective sera demandée par la partie la plus diligente. Son dépôt sera effectué au conseil des prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail.

Fait à Paris, le 3 octobre 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Positionnement des emplois par niveau

Niveaux 1 à 7

Niveaux		Savoir-faire technique	Autonomie initiative	Dimension relationnelle
Niveau 1 : Exécution	La contribution attendue est d'exécuter des tâches et opérations tout en respectant les consignes données.	Réalise des opérations simples/répétitives ne requérant qu'une faible mise au courant.	Respecte les consignes.	Échange avec les membres de son équipe.
Niveau 2 : Réalisation	La contribution attendue est de réaliser des actions et/ou des opérations sur machines plus ou moins complexes en respectant des contraintes et recommandations.	Réalise des opérations nécessitant un niveau d'enseignement spécialisé. Effectue des vérifications de conformité sur ses propres opérations.	Adapte un mode opératoire dans le cadre de contraintes et recommandations.	Intègre tant les phases de travail d'autres membres de son équipe que l'impact de son travail sur l'équipe.
Niveau 3 : Expertise/ Application	La contribution consiste à réaliser des opérations complexes.	Effectue des opérations complexes nécessitant une réelle expérience dans le métier.	Choisit les meilleures solutions pour atteindre un résultat final technique.	S'adapte à des solutions diverses dans la mise en œuvre de son savoir-faire technique.
Niveau 4 : Adaptation/ Coordination	La contribution consiste à réaliser des opérations faisant référence dans le métier ou à superviser l'activité d'équipe(s) sous plusieurs dimensions (technique, productivité, qualité...).	Procède aux opérations les plus complexes du métier.	Doit apporter, dans le cadre d'objectifs fixés, des solutions innovantes.	Transmet son savoir-faire et apporte un soutien dans la résolution des problèmes les plus complexes du métier, ou coordonne les travaux de plusieurs équipes au sein d'un même domaine.
Niveau 5 : Animation/ Optimisation	La contribution consiste à optimiser les plans d'actions.	Développe des méthodologies de travail, provenant de connaissances approfondies dans un domaine d'activité.	Participe à la fixation de ses objectifs, dont il propose et met en œuvre les plans d'actions.	Intègre le fonctionnement et les objectifs d'autres services de l'entreprise dans ses choix quotidiens. Participe à l'encadrement d'une équipe.

Niveaux		Savoir-faire technique	Autonomie initiative	Dimension relationnelle
Niveau 6 : Développement/ Déclinaison/ Stratégie	La contribution consiste à décliner la stratégie dans son domaine d'activité.	Du fait de son expérience développe des connaissances approfondies dans son domaine et élargies à d'autres domaines.	Dans son domaine d'activité, participe à la définition d'une politique et à la fixation d'objectifs pour lui ou pour d'autres.	Intègre le fonctionnement et les objectifs, les politiques d'une large portée de l'entreprise dans ses choix à court et moyen termes. Supervise le travail de l'équipe dont il a la responsabilité.
Niveau 7 : Pilotage/ orientation	La contribution consiste à participer à l'élaboration de la stratégie.	Développe des connaissances approfondies et élargies dans la plupart des domaines d'activités.	Participe à la stratégie de l'entreprise. Propose la politique et examine sa déclinaison.	Intègre les fonctions et les objectifs, les politiques de l'ensemble de l'entreprise dans ses choix de court et moyen terme. A la responsabilité d'une ou plusieurs équipes dont il encadre le travail.
Niveau HC (niveau hors classification)				
Niveau HC	La contribution consiste à définir la stratégie de l'entreprise et à la piloter dans sa totalité.	Développe des connaissances approfondies dans l'ensemble des domaines d'activités.	Fixe ou participe à l'élaboration la stratégie de l'entreprise	Intègre le fonctionnement de toute l'entreprise, gère les relations au plus haut niveau dans la plupart des domaines d'activités avec les principaux interlocuteurs externes.

Annexe 2 Positionnement par échelon

2.1. Grille des critères classant

Cette grille permet de donner à chaque salarié selon le degré de maîtrise des critères classant un nombre de points qui détermine l'échelon.

Points	Savoir-faire techniques	Autonomie/initiative	Dimension relationnelle	Qualification expérience
4	Maîtrise dans toutes les situations.	Maîtrise dans toutes les situations.	Maîtrise dans toutes les situations.	Au-delà des connaissances initiales, enrichit ses connaissances à des opérations de nature différentes.
3	Maîtrise dans les situations courantes et dans la plupart des situations inhabituelles.	Maîtrise dans les situations courantes et dans la plupart des situations inhabituelles.	Maîtrise dans les situations courantes et dans la plupart des situations inhabituelles.	Au-delà des connaissances initiales, enrichit ses connaissances dans les réalisations d'opération similaires.
2	Maîtrise dans toutes les situations courantes.	Maîtrise dans toutes les situations courantes.	Maîtrise dans toutes les situations courantes.	Actualise fréquemment ses connaissances.
1	En phase d'acquisition de technicité dans la plupart des situations courantes.	En phase d'acquisition de technicité dans la plupart des situations courantes.	En phase d'acquisition de technicité dans la plupart des situations courantes.	En phase d'acquisition de technicité dans la plupart des situations courantes.

Le critère classant « qualification/expérience » n'entre pas dans le système de calcul des points pour les niveaux 5, 6 et 7.

2.2. Correspondance en nombre de points des degrés de maîtrise des critères classant

Pour les niveaux 1, 2 et 3, 4	
Points	Échelon
De 14 à 16	Échelon 4
De 10 à 13	Échelon 3
De 7 à 9	Échelon 2
De 4 à 6	Échelon 1

Pour les niveaux 5, 6 et 7	
Points	Échelon
De 11 à 12	Échelon 4
De 8 à 10	Échelon 3
De 6 à 7	Échelon 2
De 3 à 5	Échelon 1

Annexe 3 Lexique

Consignes : informations écrites et/ou orales décrivant le processus de travail à observer strictement.

Contraintes : règles et obligations définissant le cadre et le processus de travail.

Maîtrise : capacité prouvée à réaliser effectivement des opérations.

Objectif : résultat attendu par l'entreprise.

Opérations simples/tâches : action de travail élémentaire.

Opérations similaires : opérations de même nature.

Opérations complexes : action de travail nécessitant une capacité analytique préalable et/ou continue dans le processus de travail.

Plan d'action : processus de travail nécessaire pour la réalisation d'objectifs.

Politique : orientation sur le moyen terme dans un domaine particulier, se déclinant en objectifs et plans d'actions.

Proposition/suggestion : apport du titulaire dans la fonction pour l'amélioration dans la réalisation du processus de travail dont il a la charge.

Recommandations : informations apportées par autrui visant à guider le processus de travail en laissant une marge de manœuvre limitée.

Référent : titulaire d'une fonction qui pratique des opérations de la plus haute complexité dans le métier et aide ses collègues dans la résolution de problèmes techniques.

Situation courante : situations présentes de manière continue et connue dans le processus de travail.

Situation inhabituelle : situations présentes de manière ponctuelle, non forcément prévues dans le processus de travail.

Stratégie : orientation générale sur le moyen terme de l'entreprise sur tous les domaines.

Annexe 4 Emplois repères

Le design et la création

Styliste/Dessinateur (F/H)

Description synthétique

Le « design » du produit consiste à imaginer la forme et le processus de fabrication du produit. Le styliste/dessinateur assure la conception graphique du produit en fonction des prescriptions du cahier des charges. Il possède les compétences artistiques, techniques et méthodologiques et l'esprit créatif nécessaire pour répondre aux besoins de sa fonction.

Missions principales

Étudier les cahiers des charges fournis par les clients internes (marketing, bureau de style, direction artistique) ou externes.

Imaginer des objets à la fois esthétiques, réalisables et fonctionnels qui permettent de répondre au besoin exprimé par le marketing et/ou le client en tenant en compte des paramètres économiques précisés dans le cahier des charges.

Réaliser les dessins pour matérialiser ces projets (gouachés, dessins techniques, DAO, plans...).

Valider avec l'atelier la faisabilité et les premiers rendus en prototypes et suivre éventuellement techniquement tout ou partie de la fabrication du produit.

Réfléchir et proposer de nouvelles pistes de réflexion en matière de création de produits (nouveaux thèmes de collection, mais aussi veille technologique, recherche de formes, de matières, innovantes, etc.).

Compétences requises

Savoir analyser une expression de besoins.

Savoir analyser la faisabilité technique de la pièce.

Savoir traduire un besoin en une création originale.

Savoir réaliser un croquis de produits.

Savoir intégrer dans son travail de création des contraintes économiques.

Utiliser les outils de DAO et CAO.

Avoir des connaissances sur les techniques et procédés de fabrication des produits.

Être en veille de l'évolution des formes, des couleurs, des tendances de la mode, et des phénomènes de société qui participent à cette évolution.

Famille d'emplois/autres appellations

Assistant de création.

Styliste, designer, dessinateur.

Responsable de studio, responsable création.

Directeur artistique.

La conception et la modélisation

Concepteur numérique (F/H)

Description synthétique

Le concepteur numérique fournit par CAO la représentation virtuelle d'un objet technique, intégrant les contraintes techniques des différents procédés de fabrication, respectant la fonction du produit et conforme à l'esthétique attendue.

Missions principales

Étudier et préparer le modèle de pièce numérique :

- analyser et interpréter la demande du client (interne/externe) à partir des documents fournis ;
- réaliser une première représentation numérique de la pièce en traduisant l'intention créatrice et en respectant les contraintes de faisabilité ;
- à partir de visuels, effectuer les différents ajustements avec le client et finaliser le modèle de pièce ;
- le cas échéant, proposer des rendus réalistes ;
- organiser son travail pour assurer une production dans les contraintes de temps et de coût, en respectant les règles de qualité et de sécurité ;
- effectuer une veille technique et technologique.

Réaliser/faire réaliser une ébauche du modèle de pièce :

- concevoir et réaliser les fichiers informatiques nécessaires à l'édition d'un prototypage rapide du modèle (résines, cire, métal, autres...) ;
- réaliser et/ou suivre l'impression de la pièce ;
- valider les volumes et l'esthétique des ébauches de pièces ;
- garantir la faisabilité du produit en collaboration avec les ateliers de fabrication et les services techniques.

Contrôler les écarts entre les pièces dessinées et l'attendu, les analyser et réaliser une rétro conception si nécessaire.

Compétences requises

Maîtriser la conception numérique.

Comprendre le processus de fabrication.

Savoir interpréter le dessin d'une pièce.

Savoir analyser la faisabilité technique de la pièce.

Savoir réaliser les plans et schémas nécessaires à la constitution d'un dossier technique.

Concevoir la pièce sous format numérique.

Savoir contrôler la qualité/conformité de la pièce.

Savoir organiser et archiver en sécurité ses fichiers.

Famille d'emplois/autres appellations

Responsable conception.

Maquettiste/Prototypiste (F/H)

Description synthétique

Dans le respect des procédures de l'entreprise et des indications données par le responsable, réalise la maquette ou le prototype afin d'assurer l'exécution et l'optimisation des modèles de production en petite série.

Missions principales

Analyser le cahier des charges transmis, recherche et propose des volumes pour le modèle.

Réaliser une ébauche de modèle en utilisant les matières les plus adaptées.

Mettre à disposition des maquettes conformes qui permettent une production répétable et qualitative.

Peut être amené à contrôler la réalisation des moules et/ou d'outillage.

Proposer la maquette pour validation.

Assurer les modifications et ajustements nécessaires si besoin, jusqu'à obtention du produit définitif.

Compétences requises

Connaître les techniques de modelage et de sculpture.

Connaître les logiciels de prototypage.

Connaître les techniques de soudure, polissage, sculpture.

Savoir travailler avec différents matériaux.

Famille d'emplois/autres appellations

Maquettiste, prototypiste, modéliste.

Responsable conception.

La fabrication

Bijoutier (F/H)

Description synthétique

Le bijoutier réalise des bijoux en métal (précieux ou non), verre, textile, bois, cuir... Il travaille la matière selon des techniques diverses, adaptées au matériau utilisé tout en respectant le cahier des charges du client et les critères de qualité.

Missions principales

Préparer et organiser le travail de réalisation d'un bijou au niveau des moyens et des procédés à partir d'un dessin notamment gouaché, d'un dessin technique ou d'une fiche technique.

Réaliser, transformer et réparer un bijou, en utilisant toutes les techniques appropriées.

Effectuer les contrôles à la fin de la réalisation en s'assurant de la conformité avec le cahier des charges avant les opérations de finition.

Compétences requises

Connaître les caractéristiques des alliages de métaux précieux et non précieux, des matériaux naturels, des matériaux synthétiques.

Connaître les opérations de fabrication de la conception à la finition.

Famille d'emplois/autres appellations

Métiers de la fabrication.

Chef d'équipe.

Responsable d'atelier ou de production.

Chaîviste (F/H)

Description synthétique

Dans le cadre de la fabrication mécanique de chaînes, assure la réalisation d'un ensemble de mailles, afin d'obtenir un ensemble dont la forme et le poids au mètre sont conformes au modèle donné.

Missions principales

Sélectionner la machine la plus adaptée en fonction du métal(fil) à utiliser.

Assurer la mise en production, après réglages de la machine adaptée.

Assurer le contrôle, avant et pendant la mise en production.

Évacuer le lot après la fabrication, ainsi que les déchets.

Nettoyer la machine et contrôler la qualité des outillages.

Compétences requises

Connaître les caractéristiques des alliages de métaux précieux et non précieux, des matériaux naturels, des matériaux synthétiques.

Connaître les opérations de fabrication de la conception à la finition.

Famille d'emplois/autres appellations

Métiers de la fabrication.

Chef d'équipe.

Responsable d'atelier ou de production.

Diamantaire/lapidaire (F/H)

Description synthétique

Le diamantaire/le lapidaire analyse la pierre précieuse ou ornementale brute (à l'exception du diamant pour le lapidaire) afin d'en déterminer la partie à mettre en valeur. Il est ensuite chargé de tailler la pierre, de façon à ce qu'elle soit la plus belle et propre, tout en perdant le moins de matière possible. Il s'agit ici d'adapter la technique de taille au type de pierre. Il améliore également une pierre déjà taillée (pureté, forme, dimension...).

L'artisan qui effectue ce travail sur le diamant est le diamantaire. Sur les pierres de couleur précieuses, fines ou ornementales c'est le lapidaire.

Missions principales

Analyse du produit :

- analyser les pierres précieuses, fines et ornementales afin d'en déterminer la partie à mettre en valeur ;
- évaluer le rendement optimum de la pierre en fonction de ses caractéristiques (perte de poids et élimination d'un défaut).

Taille de pierres :

- tailler les pierres brutes selon leur nature, forme, sens de la couleur et défauts, par petites touches successives (préforme, mise en forme), les tailler à facette en commençant par la culasse puis la couronne ou en cabochon ;
- assurer les finitions de la pierre : élimination ou atténuation des défauts, polissage ;
- vérifier les pierres taillées (qualité, nombre...) ;
- assurer un travail de taille spécifique : reprise de facetage, calibrage, ajustage sur œuvre, taille sur plan, travail spécial du serti invisible (pierres de couleur et diamants).

Gravure :

- graver les pierres dans le but de créer des motifs ou des formes sur celles-ci.

Réparation des pierres abîmées :

- retailler et remettre en forme les pierres cassées ou égrissées.

Activité de négoce :

- exercer une activité d'évaluation, d'achat et de revente de pierres.

Compétences requises

Savoir analyser la pierre selon sa nature (pierre de couleur, diamant...) et ses caractéristiques.

Maîtriser les techniques et outils de taille de pierre tout en sachant s'adapter à chaque pierre.

Maîtriser les différentes techniques et outils de gravure.

Savoir contrôler la qualité/conformité de la pièce.

Famille d'emplois/autres appellations

Diamantaire.

Lapidaire.

Diamanteur/Surfaceur/Guillocheur/Fraiseur/Lapideur (F/H)

Description synthétique

Dans le cadre un travail de la surface du métal, il modifie mécaniquement l'aspect et le poids de la pièce par enlèvement du métal.

Missions principales

Réaliser, ajuster et mettre au point des prototypes et effectuer les opérations de reprises nécessaires sur équipements conventionnels ou numériques.

Réaliser des petites séries, sur machine conventionnelle ou numérique, dans une logique d'optimisation des temps de fabrication.

Concevoir, réaliser et mettre au point des outillages avec ou sans modèle de référence (pour la collection, pour l'industrialisation, pour la production interne ou externe).

Contrôler la conformité technique et esthétique des pièces réalisées.

Exploiter les différents équipements conventionnels ou numériques pour réaliser le produit ou l'outillage.

Accompagner les équipes de fabrication dans la prise en charge d'opérations en cas d'intégration d'un nouvel outillage.

Rédiger les documents nécessaires à la mise au point des pièces réalisées (dossiers et référentiels techniques) et les transmettre à l'interlocuteur concerné (Bureau d'études, coordination de collection, industrialisation, etc.).

D'une saison à une autre, contribuer à la capitalisation et aux bonnes pratiques dans une logique d'amélioration continue.

Compétences requises

Avoir les connaissances techniques, de modelage et de sculpture.

Famille d'emplois/autres appellations

Diamanteur.

Surfaceur.

Guillocheur.

Fraiseur.

Lapideur.

Enfileur de perles (F/H)

Description synthétique

Assurer l'assemblage de perles ou de gemmes présélectionnées afin de composer un ensemble (collier, bracelet...).

Missions principales

Sur la base d'un échantillonnage, réaliser des lots de perles conformes à un modèle donné.

Trier des lots, par couleur et qualité, pour réaliser un allongement (collier, bracelet).

Enfiler les perles, avec ou sans nœuds, en rang ou en tissage.

Nettoyer, calibrer et recomposer un collier ou un tissage.

Peut être amené à percer les perles et à les polir.

Compétences requises

Connaître les propriétés des perles ou des gemmes.

Famille d'emplois/autres appellations

Métiers de la fabrication.

Chef d'équipe.

Responsable d'atelier ou de production.

Estampeur/découpeur (F/H)

Description synthétique

Dans le cadre de la fabrication d'une pièce, il assure la modification de tout ou partie de sa forme et/ou de son aspect afin de contribuer à la réalisation de sa forme et/ou de son aspect final.

Missions principales

Sélectionner, monter et régler son outillage en fonction du métal utilisé.

Positionner la pièce, la frapper ou la découper mécaniquement et l'évacuer.

Contrôler la conformité technique et esthétique des pièces réalisées.

Polir et ébavurer si besoin.

Compétences requises

Maîtriser les différentes techniques et machines en fonction des spécificités (balancier, marteaux d'estampage, presse de détour et ajour, machines laser, application de conception assistée par ordinateur...).

Savoir contrôler la qualité/conformité de la pièce.

Savoir maintenir en état ses outils de travail.

Appliquer les évolutions réglementaires.

Famille d'emplois/autres appellations

Métiers de la fabrication.

Chef d'équipe.

Responsable d'atelier ou de production.

Découpeur Laser.

Fondeur/Apprêteur (F/H)

Description synthétique

Le fondeur est la personne qui réalise la fonte du métal dans le creuset ou le moule qui doit donner selon le procédé le tube, le lingot ou la forme de la pièce de bijouterie/joaillerie/orfèvrerie souhaitée.

En joaillerie, la technique de fonte la plus répandue est la fonderie à cire perdue. Le fondeur va réaliser un modèle en cire qui permettra ensuite de réaliser un moule en plâtre réfractaire dans lequel il sera ensuite coulé un métal précieux destiné à réaliser le bijou ou la pièce recherchée. Le fondeur peut également travailler en fonte statique ou en coulée continue dans le cas de process plus industriels.

La fonderie basse fusion est une méthode de fabrication qui permet, à partir d'un moule en silicone type « galette », d'obtenir des pièces en étain. Cette technique utilise le procédé de centrifugation.

Missions principales

Réaliser des modèles en cire, silicone ou résine permettant de créer une ou plusieurs pièces.

Mettre en œuvre les machines, les outils et les techniques appropriées.

Assurer la bonne coulée du métal.

Démonter l'arbre métal ou dégrapper les pièces du moule.

Contrôler la qualité des pièces/apprêts.

Compétences requises

Savoir gérer ses stocks et approvisionnements de matière de manière adéquate.

Savoir déterminer la technique adéquate de fabrication à mobiliser.

Maîtriser les différentes techniques et machines de fonte (à cire perdue, coulée continue/statique...).

Savoir contrôler la qualité/conformité de la pièce.

Savoir maintenir en état ses outils de travail.

Suivre et appliquer les évolutions réglementaires.

Famille d'emplois/autres appellations

Mouliste.

Métiers de la fabrication.

Chef d'équipe.

Responsable d'atelier ou de production.

Glypticien (F/H)

Description synthétique

Avec un burin imprégné de poudre de diamant, le glypticien pratique l'intaille ou la sculpture sur des pierres précieuses, fines ou ornementales, des matières organiques ou végétales pour obtenir des sceaux, des cachets ou des camées.

Missions principales

Étudier un brut de pierre.

Élaborer un dessin papier ou cire.

Dessiner sur la pierre.

Réaliser un ébrutage (les morceaux les plus importants sont enlevés à la scie).

Réaliser un détournage (mise en forme du camée avec une meule diamantée).

Réaliser une sculpture plus en détail (utilisation de bouterolles de plus en plus fines, le portrait est détaché du fond).

Compétences requises

Maîtriser le tracé de croquis.

Savoir lire de dessins techniques.

Maîtriser l'utilisation d'une binoculaire.

Maîtriser le soudage.

Maîtriser le calcul de titrage et d'alliage.

Maîtriser le type de taille des gemmes.

Connaître la propriété des métaux précieux.

Famille d'emplois/autres appellations

Graveur.

Médailleur.

Graveur/ciseleur/repousseur (F/H)

Description synthétique

Les graveurs sont chargés de créer/réaliser des inscriptions sur les pièces de bijouterie, de joaillerie, d'orfèvrerie et d'horlogerie qui leur sont confiées, qu'elles soient dans un métal précieux ou non.

Missions principales

Préparation de la production :

– étudier les pièces à graver ;

- sélectionner les outils nécessaires à la gravure, suivant le type de gravure choisi.

Gravure de la pièce :

- déterminer la technique adéquate à utiliser ;
- réaliser la gravure de façon manuelle (perfectionnement des détails de la gravure, mise en couleur de la gravure, réduction des modèles à graver, finition des contours de la gravure, correction d'éventuels défauts de gravure, polissage de la pièce) ;
- si la gravure n'est pas réalisée de façon manuelle, programmer la machine qui va venir graver la pièce et surveiller, voire manœuvrer la machine pendant qu'elle exécute la gravure, si elle n'est pas à commande numérique ;
- assurer les reprises/retouches de la finition de la gravure réalisée par la machine.

Réalisation de poinçons de garantie.

Contrôles du produit et maintien des outils en état :

- contrôler la qualité de la gravure et de la pièce ;
- affûter ses outils.

Compétences requises

Maîtriser les différentes techniques et outils de gravure.

Savoir analyser une expression de besoins.

Savoir réaliser un dessin de gravure.

Savoir déterminer la technique adéquate de fabrication à mobiliser.

Savoir contrôler la qualité/conformité.

Savoir maintenir en état ses outils de travail.

Suivre et appliquer les évolutions réglementaires.

Famille d'emplois/autres appellations

Glypticien.

Médailleur.

Horloger (F/H)

Description synthétique

L'horloger a pour mission de fabriquer, assembler, réparer et/ou réviser les produits horlogers qui lui sont confiés.

Il est en mesure d'intervenir sur des mouvements simples.

La nature des interventions en réparation est très variable. Elle peut aller d'un changement de composant, à la révision complète de la montre.

En tant qu'horloger expérimenté, il peut être amené à évoluer sur des opérations concernant des produits intégrant des mouvements à complication.

Missions principales

Identifier le dysfonctionnement sur une grande diversité de produits horlogers.

Contrôler l'usure des pièces.

Rassembler les informations techniques nécessaires à l'intervention sur la montre.

Identifier les pièces détachées nécessaires à l'intervention et appliquer la procédure pour les commander.

Organiser son intervention pour réaliser les opérations de réparation et effectuer l'entretien des pièces.

Usiner les pièces nécessaires à l'intervention (en fonction des éventuels dessins d'atelier).

Remplacer les pièces défectueuses et assembler les éléments.

Contrôler l'étanchéité et le réglage de la montre.

Contrôler après chaque intervention la qualité, l'esthétique puis valider.

Compétences requises

Connaître les différents niveaux de complications en horlogerie.

Maîtriser les procédures, les outils et les techniques de réparation horlogère.

Savoir diagnostiquer efficacement la nature, le type et l'état des marchandises ainsi que la nature des dysfonctionnements.

Être capable d'expertiser l'objet horloger pour déterminer son âge, sa marque, son origine et vérifier son authenticité.

Savoir s'informer sur des caractéristiques techniques auprès d'un fournisseur.

Famille d'emplois/autres appellations

Horloger qualifié.

Joaillier (F/H)

Description synthétique

Le joaillier réalise des bijoux complexes ornés de pierres précieuses ou fines.

Concevoir et réaliser, fabriquer et réparer des pièces de joaillerie, en respectant le cahier des charges du client en s'appuyant sur toutes les techniques de joaillerie, les exigences et les critères de qualité.

Missions principales

Préparer et organiser le travail de réalisation d'un bijou en définissant les moyens et les procédés à partir d'un dessin gouaché, d'un dessin technique ou d'un fichier.

Réaliser, transformer et réparer une pièce de joaillerie en métal, en utilisant toutes les techniques appropriées.

Effectuer les contrôles à la fin de la réalisation en s'assurant de la conformité avec le cahier des charges avant le pré-poli et le sertissage, et/ou après finition.

Compétences requises

Connaître les caractéristiques des alliages de métaux précieux et non précieux.

Connaître les opérations de fabrication de la conception à la finition.

Avoir des connaissances gemmologiques suffisantes pour reconnaître les pierres autour desquelles il va travailler et leurs caractéristiques et risques.

Famille d'emplois/autres appellations

Métiers de la fabrication.

Chef d'équipe.

Responsable d'atelier ou de production.

Médailleur (F/H)

Description synthétique

À l'aide d'un burin et d'un ciselet ou d'un laser, le médailleur réalise une matrice qui servira à estamper un flan en métal. La gravure s'effectue en creux et à l'envers. Après la frappe, la médaille est détournée, polie et patinée ou traitée par électrolyse.

Missions principales

Pratiquer le dessin, la composition pour concevoir des projets sous forme de maquettes préparatoires.

Réaliser une pièce unique : une matrice ou un poinçon pour la frappe du métal, ou un moule pour l'injection pour l'édition en série de monnaies, de médailles, d'objets d'art ou d'orfèvrerie, de bijoux.

Compétences requises

Connaître les logiciels.

Avoir les connaissances techniques, de modelage et de sculpture.

Famille d'emplois/autres appellations

Graveur.

Glypticien.

Monteur/assembleur (F/H)

Description synthétique

Dans le respect du mode opératoire et des exigences de qualité définies, assure la mise en forme et la réunion de plusieurs apprêts et/ou composants au moyen des techniques appropriées, afin de réaliser tout ou partie d'une pièce.

Missions principales

Sélectionner et préparer les outils nécessaires au bon déroulement des opérations.

Peut être amené à concevoir des outils spécifiques.

Peut être amené à sélectionner les apprêts et/ou composants.

Monter et assembler la pièce au moyen des techniques appropriées.

S'assurer de la conformité et de la qualité de la pièce.

Compétences requises

Maîtriser les techniques de montage.

Savoir lire et interpréter des données techniques.

Famille d'emplois/autres appellations

Ajusteur monteur.

Superviseur monteur.

Technicien monteur régleur d'outils.

Mécanicien monteur.

Mouleur à fonte à cire perdue/Tireur de cire (F/H).

Description synthétique

À partir d'une maquette et dans le respect des processus de fabrication réalise l'empreinte, injecte de la cire liquide dans un moule afin de reproduire l'empreinte de ce dernier pour la réalisation de pièces en série.

Missions principales

Contrôler l'état de la surface de la maquette, fabriquer ou sélectionner les moules appropriés.

Nettoyer et talquer les moules.

Injecter de la cire dans le moule à l'aide des moyens appropriés (machine manuelle, semi-automatique).

Découper le moule avec précaution à l'aide des outils appropriés, extraire la maquette de la cire.

Extraire la cire du moule après refroidissement et contrôler la qualité et la conformité de la cire.

Vérifier la qualité du moule à partir d'une pré-série de tirage de cire et référencer les moules.

Peut être amené à monter en arbre les pièces en cire.

Compétences requises

Connaître les logiciels.

Avoir les connaissances techniques, de modelage et de sculpture.

Famille d'emplois/autres appellations

Mouleur à fonte à cire perdue.

Tireur de cire.

Orfèvre (F/H)

Description synthétique

L'orfèvre est la personne qui crée/fabrique des objets (bijoux, trophées, théières, arts de la table, etc.) dans un métal (précieux – or, argent – ou non – cuivre, étain...).

Missions principales

Préparation de la production :

- interpréter le dessin de conception du produit ou les plans 3D numériques ;
- savoir établir la chronologie des phases de la réalisation de la pièce ;
- vérifier que l'approvisionnement du poste en matériaux est suffisant et que le poste dispose des outils nécessaires (si non, créer ces outils).

Fabrication de la pièce d'orfèvrerie :

- découper le métal ou programmer la découpe ;
- réaliser le montage des différentes pièces.

Réaliser les décors de la pièce :

- réaliser les finitions et contrôler le produit ;
- polir la pièce, la sabler, la satiner ou l'aviver ;
- poinçonner les pièces pour leur suivi ;
- contrôler la qualité de la pièce.

Réparation/restauration d'une pièce d'orfèvrerie :

- analyser la pièce (forme, période, style...) ;
- effectuer les opérations de rénovation.

Compétences requises

Savoir dessiner.

Savoir analyser une expression de besoins.

Savoir déterminer la technique adéquate de fabrication à mobiliser.

Maîtriser les techniques de fabrication d'une pièce d'orfèvrerie et les adapter à la pièce considérée.

Être polyvalent.

Savoir analyser des pièces pour restauration.

Savoir contrôler la qualité/conformité de la pièce.

Suivre et appliquer les évolutions réglementaires.

Avoir les connaissances techniques, de modelage et de sculpture.

Famille d'emplois/autres appellations

Maître orfèvre.

Planneur en Orfèvrerie (F/H)

Description synthétique

Dans le cadre du processus de fabrication, assure manuellement la réalisation d'éléments et/ou de pièces par mise en forme du métal.

Missions principales

Contrôler et analyser les éléments de la pièce à réaliser.

Sélectionner et préparer les outils nécessaires au bon déroulement des opérations.

Peut être amené à concevoir des outils spécifiques.

Fabriquer, planer ou retreindre la pièce ou les éléments pour réaliser l'ouvrage.

S'assurer de la conformité de la pièce.

Compétences requises

Savoir tracer un croquis.

Savoir lire un dessin technique.

Maîtriser les techniques de soudage.

Maîtriser le calcul de titrage et d'alliage.

Famille d'emplois/autres appellations

Graveur-ciseleur.

Sertisseur (F/H)

Description synthétique

Le sertisseur, (ou la sertisseuse), est chargé, dans le cadre d'un cahier des charges, de fixer un ou plusieurs éléments (pierres, perles, pièces...) sur une pièce donnée.

Missions principales

Préparation du sertissage :

- analyser la pièce et les éléments à sertir, ainsi que le dossier de production (ordre de fabrication, cahier des charges client) afin de comprendre les attentes du client et de l'atelier, en fonction de la gamme du produit ;
- vérifier la qualité du support fourni ;
- préparer le poste de travail avec les outils nécessaires en fonction du sertissage choisi.

Sertissage de la pièce :

- créer l'assise de l'élément à sertir et si nécessaire retravailler le support ;
- réaliser le sertissage en ayant recours aux procédés et outils adéquats (serti à grain, clos, griffes, à rails, etc.) par rapport au bijou et aux pierres choisies.

Contrôle qualité du produit :

- contrôler la qualité du sertissage et la conformité de la pièce.

Compétences requises

Connaître les caractéristiques des pierres.

Rigueur et très grande précision du geste.

Capacité de concentration.

Famille de métiers/autres appellations

Métiers de la fabrication.

Technicien d'atelier en horlogerie (F/H)

Description synthétique

Il réalise des opérations simples sur les montres qui lui sont confiées : préparation des bains de nettoyage, polissage simple...

Il maîtrise les techniques de montage, et peut être affecté à différents domaines : diagnostic, montage, pose du bracelet, vérification de l'étanchéité.

Missions principales

Effectuer des opérations de mesure à l'aide de réglettes, pieds à coulisse, micromètres, etc. sur les composants d'horlogerie à assembler.

Vérifier les tolérances, effectuer les opérations de nettoyage des composants.

Identifier les pièces détachées nécessaires à l'intervention et appliquer la procédure pour les commander.

Réaliser des opérations de polissage simples.

Contrôler après chaque intervention la qualité et l'esthétique puis valider.

Compétences requises

Savoir diagnostiquer efficacement l'état des marchandises (montres et composants).

Maîtriser les outils et procédures de base de la réparation horlogère.

Connaître les différents niveaux de complications en horlogerie.

Famille d'emplois/autres appellations

Opérateur en horlogerie.

Trieur de pierres et perles (F/H)

Description synthétique

Trier des pierres taillées ou brutes ou des perles afin de constituer des lots de pierres ou perles homogènes (couleur, pureté, forme...).

Missions principales

Réaliser sur la base d'un échantillonnage des lots de pierres ou de perles conformes aux modèles donnés.

Préparer les commandes des clients en sélectionnant les pierres ou les perles désirées dans les échantillons (couleur unique, assortiment de couleurs).

Peut sélectionner des pierres ou des perles destinées à la retaille afin de répondre à la demande du client.

Compétences requises

Connaître les logiciels.

Avoir les connaissances techniques, de modelage et de sculpture.

Famille d'emplois/autres appellations

Trieur de pierres.

Trieur de perles.

Usineur/régleur/outilleur (F/H)

Description synthétique

Il accompagne et appuie techniquement les équipes de création, d'industrialisation et de production pour réaliser et mettre au point des prototypes (pièces à l'unité ou petite série) sur machines conventionnelles ou numériques ou à partir d'un outillage.

Missions principales

Régler et programmer les machines, y compris la machine à commande numérique, pour réaliser les pièces et contrôler la conformité de ces pièces par rapport au plan.

Mettre en place et modifier des programmes.

Veiller à l'entretien courant de la machine et à la maintenance de premier niveau.

Participer à la mise au point et valider les process.

Compétences requises

Régler et utiliser des machines conventionnelles ou numériques (fraiseuses, tours, perceuses, 5 axes...).

Savoir lire un plan.

Savoir utiliser les logiciels de CAO.

Savoir contrôler ses pièces à l'aide d'outils métrologiques.

Famille d'emplois/autres appellations

Tourneur/Fraiseur.

La finition

Opérateur Finition (F/H)

Description synthétique

Dans le respect des réglementations en vigueur et des procédures définies procède à la préparation, la mise en forme et mise en couleur des pièces, afin de contribuer à l'aspect de la pièce en finition.

Missions principales

Participer à l'élaboration et à la mise au point des couleurs et de techniques de finition (résinage, vernissage, laquage).

Déterminer et préparer la surface de la pièce en fonction du produit appliqué, de son aspect et de son utilisation finale.

Traiter la surface des pièces.

Assurer les opérations de finition (cuisson...).

Compétences requises

Connaître les techniques de coulage de résine.

Connaître les techniques de moulage.

Savoir calculer la surface des pièces.

Savoir teinter une pièce sur un support par trempage.

Savoir émailler une pièce en résine.

Famille d'emplois

Opérateur résine.

Opérateur teinture et couleurs.

Opérateur vernissage.

Opérateur galvanoplastie (F/H).

Description synthétique

Dans le respect des réglementations en vigueur et des procédures définies, garantit le déroulement technique des bains et dépôts de matières, afin de contribuer à l'aspect de la pièce.

Missions principales

Analyser l'équilibre des bains et s'assurer de la conformité des rejets avec les normes environnementales.

Préparer les bains (électrolyse, rinçage, dégraissage, etc...) en respectant les réglementations en vigueur.

Contrôler la qualité des produits en les analysant par rapport aux normes de qualité (pièce et bains).

Effectuer les réglages afin de garantir la qualité.

Peut être amené à assurer la mise au bain des pièces.

S'assurer de la conformité de la pièce.

Compétences requises

- Connaître et maîtriser les process d'électrolyse.
- Savoir calculer la surface des pièces.
- Savoir piloter des lignes manuelles ou automatiques.

Famille d'emplois/autres appellations

- Agent de traitement de surface.
- Anodiseur industriel.
- Argenteur industriel.
- Cadmieur industriel.

Polisseur/Brunisseur/Aviveur (F/H)

Description synthétique

Le polisseur est la personne chargée de donner de l'éclat et de la brillance à une pièce, sans dénaturer le produit. Il assure le lissage, le brillantage ou l'avivage de la surface de la pièce. Ce professionnel peut travailler sur diverses pièces de bijouterie, de joaillerie, d'orfèvrerie et d'horlogerie. Le travail du polisseur va de l'étude des besoins du produit, de son polissage, à son contrôle qualité en fonction de la responsabilité qui lui est confiée.

Missions principales

Préparation du polissage du produit :

- analyser la fiche de fabrication du produit pour comprendre les exigences du client (gamme du produit, niveau de finition attendu, délais de production prévus...) ;
- analyser l'état de surface du produit et alerter les collègues bijoutiers-joailliers ou orfèvres s'il y a des défauts (contrôle qualité) ;
- identifier les caractéristiques du produit pour plus tard utiliser les meilleures techniques possibles de polissage en fonction du niveau de responsabilité ;
- établir la chronologie des étapes de polissage.

Polissage de la pièce :

- préparer la pièce : la nettoyer, la pré-polir... ;
- le polisseur peut être amené à assurer la réparation de petits défauts de surface ;
- polir la pièce à l'aide de la technique la plus adaptée (au tour, en enfilage...) et des produits adéquats en fonction du produit (pâtes plus ou moins abrasives ou lubrifiantes), de sa gamme, etc.

Travail de finition de la pièce :

Avoir des connaissances de gemmologie suffisantes pour utiliser les techniques appropriées en cas de reprise de serti.

Contrôle qualité du produit :

Contrôler la qualité de la pièce dans son intégralité.

Compétences requises

Maîtriser les produits (pâtes...), outils (tampons, buis...) et techniques de polissage et les adapter à la pièce considérée (matière, état, besoins).

Maîtriser les différentes techniques et finitions.

Savoir contrôler la qualité/conformité de la pièce.

Savoir maintenir en état ses outils de travail.

Famille d'emplois/autres appellations

Ébarbeur.

Expert, maître ou opérateur en polissage.

La distribution

Assistant/Chargé administration des ventes (F/H)

Description synthétique

Le chargé d'administration des ventes gère l'exécution des contrats passés avec les clients de l'entreprise, de la réception de leurs commandes jusqu'à leur livraison finale et à l'encaissement.

La phase de facturation – recouvrement est au cœur de son activité. Pour ce faire, il veille au respect du délai d'acheminement du produit jusqu'au client et à l'adéquation de la livraison avec la commande. Puis il se charge d'émettre la facture en cohérence avec le contrat passé et de s'assurer auprès du client de son règlement, dans les délais contractuels.

Missions principales

Garantir la qualité du relationnel client.

Mettre à jour et suivre les fichiers clients/prospects.

Enregistrer les commandes dans les outils informatiques et assurer un support à l'équipe commerciale.

Réaliser un suivi de la facturation client.

Préparer des livraisons clients.

Réceptionner et suivre les retours.

Enregistrer, traiter ou transmettre les réclamations.

Formaliser/apporter des compléments aux documents de suivi.

Compétences requises

Savoir piloter le suivi des commandes clients (réception, besoin de renouvellement/réapprovisionnement...).

Savoir alimenter, suivre et analyser des tableaux de bord de gestion (ventes, stocks, commandes).

Maîtriser les logiciels de gestion de stocks.

Être capable de détecter d'éventuelles anomalies de fonctionnement et alerter son responsable.

Maîtriser les systèmes d'information de la relation client – CRM.

Famille d'emplois/autres appellations

Technicien administration des ventes.

Assistant administration des ventes.

Description synthétique

Le chargé de clientèle B to B est un itinérant ; il a la charge de la prospection de nouveaux clients, de la fidélisation et de l'accompagnement du réseau de détaillants de son territoire géographique. Pour conquérir des parts de marché et augmenter le panier moyen de ses clients, il met en œuvre le plan d'action défini avec sa direction commerciale.

L'attaché commercial travaille en lien avec le support opérationnel à la vente (chargé d'administration des ventes...) pour répondre aux attentes de sa clientèle et garantir sa satisfaction.

Le métier d'attaché commercial a beaucoup évolué, la dimension d'analyse de l'activité de ses clients et de conseil devient de plus en plus importante. Il analyse leur situation et les aide à développer leurs ventes.

Missions principales

Contribuer à construire avec la direction commerciale la stratégie commerciale et les positionnements produits.

Définir avec la direction commerciale le plan d'actions commercial (objectifs, cibles et moyens).

Comprendre les besoins du client et élaborer les propositions commerciales et les solutions de financement.

Négocier les prix, les délais et les quantités des produits, outils ou composants qui seront vendus.

Conseiller son réseau de détaillants sur les moyens d'optimiser leurs actions locales de vente.

Contrôler le respect par les détaillants des contrats signés avec eux (merchandising, politiques tarifaires, SAV...).

Assurer un reporting régulier de ses actions de prospection et de vente à sa direction.

Réaliser des benchmarks et reportings sur la concurrence pour le département marketing.

Compétences requises

Savoir analyser un produit et le rendre attrayant.

Savoir identifier le profil de chaque client et les bons leviers à actionner pour la vente.

Savoir négocier et conclure une vente.

Savoir argumenter et convaincre.

Savoir créer du lien, développer des affinités avec le client et le fidéliser.

Être capable de développer un réseau relationnel dans le domaine de l'horlogerie, bijouterie-joaillerie.

Être capable de conseiller/orienter les clients.

Maîtriser les concepts et bonnes pratiques de merchandising.

Maîtriser les systèmes d'information de la relation client – CRM.

Connaître les profils, attentes et ressorts psychologiques des clients.

Connaître ses produits, ses clients potentiels, son environnement concurrentiel et son écosystème.

Connaître l'ensemble des acteurs de la chaîne logistique (fournisseurs, transporteurs, plateformes logistiques) et les relations contractuelles avec ces acteurs.

Famille d'emplois/autres appellations

Responsable commercial.
Attaché commercial.
Commercial(e) itinérant.
Commercial B to B.

Directeur commercial

Description synthétique

Le directeur commercial a la responsabilité du développement des ventes de produits pour son entreprise et l'enrichissement de son portefeuille de clients.

Pour atteindre ses objectifs, il organise sa réflexion, affine sa vision du marché et définit une stratégie commerciale en cohérence avec la stratégie de son entreprise.

Les missions principales

Définir les cibles de clientèle prioritaires.
Fixer des objectifs chiffrés de ventes par région, par segment, et par produit.
Définir les priorités et l'équilibre entre prospection et fidélisation ainsi qu'entre les différents canaux de vente.
Mettre en œuvre les plans d'actions de prospection et de fidélisation par cible, région et produit.
Participer au recrutement et à la gestion du personnel (formation, rémunération, promotion...).
Animer et motiver son réseau.
Tenir à jour les tableaux de bord des ventes, les analyser et assurer le reporting à la direction.
Développer la relation commerciale avec les grands comptes & clients stratégiques.

Compétences requises

Savoir argumenter et convaincre.
Savoir motiver les équipes pour l'atteinte des objectifs commerciaux – Être capable d'animer une équipe.
Élaborer et mettre en œuvre un plan d'actions commerciales.
Savoir évaluer des options/opportunités de développement et prendre des décisions opérationnelles ou stratégiques en conséquence.
Savoir pratiquer l'écoute active pour comprendre la demande, les besoins et motivations de son interlocuteur.
Savoir faire appliquer les règles/procédures et contrôler.
Savoir organiser le travail de son équipe en gérant les aléas d'activité.
Être capable de former son équipe ou d'autres collaborateurs.
Savoir réaliser des analyses chiffrées (quantitatives).
Savoir analyser le potentiel commercial d'un produit, d'un client.
Parler anglais et éventuellement une ou plusieurs autres langues étrangères.

Famille d'emplois/autres appellations

Directeur des ventes.

Business manager.

Responsable commercial.

Responsable/Directeur de marque (F/H)

Description synthétique

Le directeur de marque est le chef d'orchestre de la marque dont il a la charge sur son territoire.

C'est lui qui mène la réflexion stratégique sur l'offre produits et qui pilote les opérations de lancement des produits, de publicité ou encore de promotion. Il coordonne également les forces commerciales dans leurs actions.

Il a la charge du développement du chiffre d'affaires sur son périmètre.

Missions principales

Développer la visibilité et la notoriété de la marque dont il a la charge.

Développer des partenariats (médias, annonceurs, distributeurs...) pour répondre aux objectifs de notoriété de la marque et de développement des ventes.

Soutenir et animer le réseau de distribution.

Définir, suivre et ajuster le plan média (affichage, web...) destiné à promouvoir la marque en fonction des retours du terrain.

Organiser la veille concurrentielle pour anticiper l'évolution du marché.

Estimer le chiffre d'affaires prévisionnel, les objectifs de vente, et allouer les budgets à chacun des services en charge de la promotion de la marque.

Optimiser la rentabilité de la marque : développement du chiffre d'affaires, ratio profits/coûts, augmentation de la marge opérationnelle...

Compétences requises

Savoir réaliser des analyses chiffrées (quantitatives).

Savoir motiver les équipes pour l'atteinte des objectifs (commerciaux ou autres).

Savoir évaluer des options/opportunités et arbitrer.

Parler l'anglais et éventuellement une ou plusieurs autres langues étrangères.

Savoir organiser le travail de son équipe en gérant les aléas d'activité.

Famille d'emplois/autres appellations

Brand director.

Brand manager.

Chef de marque.

Directeur marketing et commercial.

Gestionnaire de stock (F/H)

Description synthétique

Le rôle du gestionnaire de stock est primordial pour respecter les objectifs de disponibilité des produits en flux tendu de son entreprise. Pour respecter les délais fixés (livraison, réparation, etc.) et éviter les ruptures de stock, il gère les approvisionnements, au plus juste (en quantité et en délai). Il est responsable de la planification et de la bonne tenue des inventaires.

Missions principales

Gérer l'approvisionnement et optimiser le niveau des stocks tout en garantissant la disponibilité des marchandises.

Planifier et réaliser les inventaires et contrôler la rotation.

Anticiper les besoins futurs en suivant le niveau des ventes pour organiser l'espace.

Assurer la bonne gestion du budget et des coûts selon les objectifs fixés par l'entreprise à l'échelle de son stock.

Passer les commandes auprès des transporteurs.

Échanger avec les transporteurs sur les modalités de transport.

Mettre en place un planning de livraison.

Assurer le suivi des contrats, le suivi des différents articles avec le transporteur grâce à la GPAO, tout en tenant informé l'administration des ventes.

Gérer le suivi de la qualité des stocks en gestion.

Compétences requises

Maîtriser les logiciels de gestion de stocks.

Être capable d'optimiser le stockage des produits/œuvres dans le respect des procédures.

Savoir évaluer l'état des stocks pour éviter les ruptures ou des stocks dormants.

Savoir alimenter, suivre et analyser des tableaux de bord de gestion des stocks.

Être capable d'animer une équipe.

Être capable de former son équipe ou d'autres collaborateurs.

Être capable de faire du picking, de la préparation, de l'emballage et de l'expédition.

Être capable de détecter des éventuelles anomalies de fonctionnement et alerter son responsable.

Maîtriser les formalités et réglementations douanières.

Parler anglais et éventuellement une ou plusieurs autres langues étrangères.

Famille d'emplois/autres appellations

Responsable gestion des stocks.

Approvisionneur.

Responsable logistique.

Merchandiseur (F/H)

Description synthétique

Le merchandiseur adapte l'agencement du magasin, la décoration de la vitrine, des rayons en fonction de la compréhension des comportements d'achat des différents profils de clientèle...

Cet agencement de l'environnement des produits vise à augmenter l'attractivité de la boutique, et donc à améliorer les ventes sur les segments de la gamme des produits que le directeur commercial souhaite promouvoir en priorité.

Missions principales

Analyser les ventes et les tendances en boutique.

Réaliser une veille en matière de bonnes pratiques et d'innovation en merchandising.

Analyser la configuration de la boutique.

Faire coïncider la politique de la marque à la configuration du magasin et aux souhaits du détaillant.

Sélectionner ou proposer à sa hiérarchie les prestataires externes pour la mise en œuvre en boutique et les événements exceptionnels.

Conseiller sur les supports et les présentoirs.

Veiller au respect de la politique de merchandising déployée par les membres partenaires du réseau.

Compétences requises

Savoir agencer l'espace magasin de manière efficace pour optimiser le parcours client et les ventes.

Savoir concevoir un rayon/étalage en appliquant les concepts et bonnes pratiques de merchandising.

Savoir positionner la PLV judicieusement en fonction de la zone de chalandise et de l'espace de vente.

Être capable de conseiller/orienter/négocier avec les détaillants partenaires.

Savoir argumenter et convaincre.

Famille d'emplois/autres appellations

Décorateur-étalagiste.

Marchandiseur visuel.

Responsable merchandising.

E-marchandiseur.

Responsable CRM (F/H)

Description synthétique

Le rôle d'un responsable CRM est d'entretenir et de suivre les relations avec les clients par l'intermédiaire d'une meilleure connaissance du profil de chacun et d'un programme de fidélisation.

Grâce à des contacts directs réguliers avec un panel de clients et à l'aide des enquêtes de satisfaction, il est en mesure de mieux cerner leurs besoins et attentes.

À partir de cette connaissance client améliorée, il est en mesure de proposer des segmentations pertinentes.

Missions principales

Gérer une base de données clients.

Collecter toutes les informations liées à ceux-ci et notamment :

- insatisfaction liée à un produit ;
- insatisfaction liée à un service ;
- attentes et besoins des consommateurs.

Produire des analyses segmentées du comportement consommateur indépendamment du canal (navigation, habitudes, campagnes de fidélisation...).

Élaborer la stratégie de fidélisation à mettre en place.

Identifier les meilleurs canaux de fidélisation et évaluer leur performance.

Compétences requises

Maîtriser les techniques de trademarketing.

Savoir gérer des relations commerciales.

Être capable d'analyser les données issues d'une base de données.

Maîtriser les logiciels informatiques spécifiques à la fonction CRM.

Famille d'emplois/autres appellations

Responsable expérience client.

Responsable relation client.

Responsable de magasin

Description synthétique

Le responsable de magasin organise, gère et développe son activité commerciale dans le respect de la politique commerciale de son entreprise. Il veille à l'augmentation du chiffre d'affaires et de la marge commerciale. Il encadre et anime le personnel et accompagne son évolution professionnelle. Il oriente, soutient et participe à l'action de la force de vente.

Missions principales

Mettre en œuvre les principaux objectifs qualitatifs et quantitatifs définis par la politique commerciale : satisfaction et fidélisation des clients, chiffre d'affaires, marge, panier moyen.

Planifier le chiffre d'affaires prévisionnel du magasin, organiser des animations commerciales ponctuelles et saisonnières.

Identifier les besoins existants et les nouvelles attentes des clients, mettre en place une stratégie locale, des plans d'actions commerciales spécifiques.

Recruter, former, intégrer, évaluer le personnel, accompagner son développement professionnel, détecter les talents.

Définir les objectifs de son équipe, soutenir ses actions tendant vers leur réalisation.

Gérer les plannings, répartir les tâches entre les membres de l'équipe commerciale en magasin.

Veiller à la qualité de l'expérience client au sein de l'espace de vente et à la pertinence des conseils délivrés.

Veiller à la connaissance fine des produits par l'équipe de vente.

Veiller au respect des procédures de sécurité relatives aux biens et aux personnes.

Planifier et réaliser les inventaires.

Participer et veiller à l'efficacité de la force de vente sur site.

Compétences requises

Connaître la gestion financière et la gestion du personnel.

Maîtriser les techniques de vente, d'encadrement et d'animation commerciale.

Connaître les réglementations spécifiques au métier/produits vendus et les protocoles en vigueur en matière de sécurité.

Avoir une bonne connaissance de la réglementation : droit du travail, droit commercial.

- Connaître la concurrence, la zone de chalandise.
- Avoir une bonne appréhension des perspectives de développement de son activité.
- Maîtriser les outils de pilotage de l'activité commerciale et être capable d'analyser les indicateurs commerciaux.
- Avoir une bonne connaissance des techniques de merchandising, trademarketing.
- Savoir mener un inventaire.
- Connaître les produits et les tendances.
- Maîtriser les outils bureautiques (suite Office) et logiciels métier (logistique, gestion commerciale).

Famille d'emplois/autres appellations

- Directeur de magasin.
- Responsable de boutique.

Vendeur – démonstrateur (F/H)

Description synthétique

Le vendeur démonstrateur est l'un des ambassadeurs de son entreprise. Il travaille au plus près du client final.

En relation directe avec les clients, il est un maillon principal de la vente puisqu'il présente les spécificités techniques des produits et conclut les ventes sur l'espace qui lui est confié (boutique ou grand magasin).

Missions principales

- Définir son planning d'interventions.
- Installer le stand, les présentoirs publicitaires, les produits de démonstration selon les critères de la marque.
- Présenter les caractéristiques du produit selon l'argumentaire de vente et la stratégie de la marque.
- Animer le point de vente pour attirer et convaincre les clients.
- Conclure et réaliser les ventes.
- Assurer l'interface et la relation entre le point de vente et la marque.
- Assurer la liaison entre les clients finaux et les équipes SAV.

Compétences requises

- Savoir identifier le profil de client et les bons leviers pour la vente.
- Être capable de construire et proposer un argumentaire produit adapté au profil du client.
- Être capable de conseiller/orienter les clients en cherchant à répondre à leurs attentes et besoins.
- Savoir analyser un produit et le décrire en le rendant attrayant.
- Parler correctement le français et plusieurs langues étrangères dont l'anglais.
- Savoir argumenter et convaincre.
- Savoir faire une démonstration d'utilisation du produit.
- Savoir formuler un message de façon attractive et défendre l'image de l'entreprise.

Savoir créer du lien, développer des affinités avec le client et le fidéliser.

Savoir agencer l'espace magasin de manière efficace pour optimiser le parcours client et les ventes.

Savoir concevoir un rayon/étalage en appliquant les concepts et bonnes pratiques de merchandising.

Familles d'emplois/autres appellations

Animateur commercial.

Animateur de vente.

Démonstrateur.

Vendeur-Quick service, horloger-vendeur (F/H)

Description synthétique

Le vendeur en quick service diffère du vendeur ou démonstrateur par sa capacité à réaliser en boutique quelques opérations simples sur le produit du client (changement de pile, de bracelet).

Il maîtrise les spécificités techniques des produits et conclut les ventes sur l'espace qui lui est confié.

Missions principales

Définir son planning d'interventions.

Animer le point de vente pour attirer et convaincre les clients.

Installer le stand, les présentoirs publicitaires, les montres de démonstration selon les critères de la marque.

Présenter les caractéristiques du produit selon l'argumentaire de vente et la stratégie de la marque.

Conclure et réaliser les ventes.

Assurer l'interface et la relation entre le grand magasin et la marque horlogère.

Assurer la liaison entre le client final et les équipes SAV.

Procéder aux interventions simples qui sont de son ressort.

Compétences requises

Savoir identifier le profil client et les bons leviers à actionner pour la vente.

Être capable de conseiller/orienter les clients.

Savoir analyser un produit et le décrire en le rendant attrayant.

Parler plusieurs langues étrangères dont l'anglais.

Savoir argumenter et convaincre.

Savoir faire une démonstration d'utilisation du produit.

Savoir formuler un message de façon attractive et défendre l'image de l'entreprise.

Savoir créer du lien, développer des affinités avec le client et le fidéliser.

Savoir agencer l'espace magasin de manière efficace pour optimiser le parcours client et les ventes.

Savoir concevoir un rayon/étalage en appliquant les concepts et bonnes pratiques de merchandising.

- Avoir des connaissances techniques plus approfondies sur les produits vendus.
- Être capable d'intervenir directement sur les produits pour réaliser des opérations simples.

Famille d'emplois/autres appellations

- Animateur commercial.
- Animateur de vente.
- Démonstrateur.

Service après-vente

Assistant administratif SAV (F/H)

Description synthétique

L'assistant administratif SAV gère le suivi en réparation d'un produit depuis son dépôt par le client final jusqu'à sa réception par ce dernier après réparation.

Il contrôle la validité de la garantie, établit un devis en fonction du diagnostic des équipes techniques, et ce en restant en lien étroit avec le service client pour communiquer sur l'avancement du dossier tout au long du processus de remise en état du produit déposé.

Missions principales

- Assurer le suivi complet des dossiers et mettre à jour des indicateurs (tableaux de bord...).
- Saisir, mettre en forme et classer des documents (rapports, devis, courriers, comptes rendus).
- Assurer le standard téléphonique, la gestion des messages, du courrier et de l'agenda.
- Accueillir, informer et conseiller rapidement les clients finaux sur les délais et les tarifs.
- Remonter des anomalies.
- Rechercher des documents administratifs, constituer des dossiers de suivi des litiges.

Compétences requises

- Savoir piloter le suivi de commandes clients.
- Maîtriser les systèmes d'informations de la relation client – CRM.
- Maîtriser les outils de bureautiques (traitement de texte, tableur, logiciel de gestion spécifique, recherches sur le web).
- Savoir gérer son temps et son planning efficacement pour respecter les délais sur lesquels un engagement a été pris à l'égard du client.
- Être capable de faire du picking, de la préparation, de l'emballage et de l'expédition.

Famille d'emplois/autres appellations

...

Chef d'atelier service après-vente (SAV) (F/H)

Description synthétique

Le chef d'atelier SAV supervise l'équipe technique en charge des opérations de SAV. Il doit s'assurer que le service fourni par son atelier répond bien au degré d'excellence revendiqué par l'entreprise.

Son objectif est de coordonner les actions de son équipe pour réparer avec un haut niveau de service les produits gérés par son entreprise. Il doit le faire dans les meilleures conditions de coûts, tout en respectant des contraintes de délais fortes.

Missions principales

Participer au recrutement des nouveaux horlogers, bijoutiers, joaillers, polisseurs...

Former les nouveaux arrivants aux produits de la marque et aux règles de sécurité, de propreté et aux procédures qualité en vigueur au sein de l'atelier.

Optimiser et répartir les tâches entre les différents membres de l'équipe, en fonction de la complexité des opérations à réaliser et du niveau d'expérience de chacun.

Fixer et faire appliquer les objectifs qualité et productivité.

Gérer les stocks, les entrées de matières premières, la sortie de produits réparés.

Assurer une assistance technique auprès de son équipe et contrôler la qualité de la réparation.

Compétences requises

Savoir superviser la gestion d'un atelier.

Maîtriser les procédures, les outils et les techniques de réparation horlogère.

Être capable d'animer une équipe.

Être capable de former son équipe ou d'autres collaborateurs.

Savoir diagnostiquer efficacement l'état des produits confiés.

Être capable d'expertiser le produit pour déterminer son âge, sa marque, son origine et vérifier son authenticité.

Savoir s'informer sur des caractéristiques techniques auprès d'un fournisseur.

Parler l'anglais et éventuellement une ou plusieurs autres langues étrangères.

Maîtriser les procédures, les outils et les techniques de réparation horlogère.

Maîtriser les spécificités réglementaires liées aux produits.

Famille d'emplois/autres appellations

Responsable d'atelier SAV.

Responsable service après-vente (F/H)

Description synthétique

Le responsable de service après-vente est en charge de la coordination de l'ensemble des opérations liées à la prise en charge d'une pièce d'horlogerie ou bijouterie en SAV, aussi bien sur le plan technique qu'administratif.

Son rôle est de s'assurer que le client final est bien pris en charge, qu'il reçoit une information claire et fiable, alors que les opérations d'acheminement, de réparation et de renvoi sont exécutées dans les meilleures conditions de coûts, qualité, délai et de service par les membres de son équipe.

Missions principales

Piloter l'équipe d'assistance technique : assurer la priorisation de traitement, la montée en compétences des équipes sur les articles...

Piloter l'équipe en charge du service client, de la réponse aux réclamations (erreur de livraison, article endommagé...), et intervenir pour aider à régler les cas de litige.

Superviser les retours clients (expédition et réception).

Gérer la charge et le planning de son équipe en s'appuyant éventuellement sur le chef d'atelier, en fonction de la nature des travaux programmés et des habilitations des techniciens disponibles.

Participer au recrutement et à la gestion du personnel (formation, rémunération, promotion...).

Compétences requises

Savoir organiser le travail de son équipe en gérant les aléas d'activité.

Savoir mesurer la satisfaction client (sur les produits, les services associés...).

Savoir évaluer des options/opportunités et prendre des décisions opérationnelles ou stratégiques.

Savoir gérer un portefeuille de fournisseurs.

Maîtriser les outils de gestion de planning.

Être capable d'animer une équipe.

Parler l'anglais et éventuellement une ou plusieurs autres langues étrangères.

Maîtriser les procédures, les outils et les techniques de réparation horlogère.

Maîtriser les spécificités réglementaires liées aux produits.

Famille d'emplois/autres appellations

Responsable du SAV.

Custom service manager.

Production/Maintenance/Logistique

Contrôleur qualité (F/H)

Description synthétique

Le contrôleur qualité travaille sur les articles commercialisés par son entreprise, qu'ils soient produits en interne ou fournis par un sous-traitant.

Il a pour mission de garantir leur conformité par rapport aux critères de qualité qui ont été fixés sur les plans esthétiques, techniques et dimensionnels aussi bien en fabrication qu'en réparation.

Missions principales

Contrôler visuellement ou avec les outils de contrôle adaptés les pièces détachées, mouvements, produits, qui lui parviennent (en interne ou de fournisseurs).

Établir les documents de contrôle de conformité, de traçabilité et de suivi qualité.

En collaboration avec l'atelier, suivre les actions correctives pour les pièces défectueuses.

Participer à la gestion des éventuels litiges avec les clients ou avec les fournisseurs.

Compétences requises

Connaître et appliquer les procédures du contrôle qualité de contrôle de marchandises.

Savoir diagnostiquer efficacement l'état des marchandises.

Savoir s'informer sur des caractéristiques techniques auprès d'un fournisseur.

Être capable d'expertiser le produit pour déterminer son âge, sa marque, son origine et vérifier son authenticité.

Savoir classer et ranger la marchandise dans la réserve dans le respect des procédures de stockage.

Savoir dispatcher les produits aux bons emplacements dans l'atelier, etc.

Connaître et appliquer les règles de sécurité à respecter dans l'atelier.

Connaître les techniques de l'horlogerie/bijouterie...

Famille d'emplois/autres appellations

Technicien qualité.

Opérateur en logistique (F/H), chargé de réception/Expédition

Description synthétique

L'opérateur en logistique organise les flux entrants et sortants de marchandises de l'entreprise.

Il s'assure de leur conformité à la réception, les stocke et les met à disposition de ses collègues (horlogers, bijoutiers en atelier, etc.). Il prépare aussi l'expédition aux clients des produits vendus ou réparés.

Il peut être amené dans ses activités de manutention à se servir d'engins légers spécialisés (transpalettes, caddies...) qui peuvent pour certains nécessiter un permis CACES (chariot élévateur...).

L'informatique devient prépondérante dans l'exercice de son métier puisque les commandes, l'étiquetage et les stocks sont gérés dans des outils dédiés, des applications peuvent même l'aider dans l'entreposage.

Missions principales

Réception/expédition :

- appliquer les procédures de réception des marchandises – Suivre et classer les bordereaux d'entrée de marchandises ;
- réaliser l'acheminement et la préparation (déballage) des marchandises – Vérifier les produits ou marchandises. Assurer le suivi des anomalies et signaler au responsable ;
- assurer des opérations de manutention, décaissement, préparation et stockage de la marchandise ;
- vérifier les prescriptions d'usage relatives à l'entreposage ;
- contrôler les quantités de colis, l'état des conditionnements – Établir les vignettes pour les entrées de marchandises ;
- contrôler les bons de livraison et les documents d'accompagnement sur les colis – Émettre des réserves auprès du transporteur si la marchandise livrée n'est pas conforme ;
- gérer les retours, organiser les réexpéditions ou transferts entre magasins – Établir les documents de retour pour les sorties ;
- assurer l'enlèvement des déchets et des emballages.

Signalétique produit et mise à disposition :

- procéder à l'étiquetage et classement des produits – Organiser le rangement des produits dans l'espace de travail ou en réserve – Mettre les antivols ;
- mettre en œuvre des dispositifs de stockage automatisés – Alimenter le système de gestion des stocks assistée par ordinateur – Suivre les procédures d'arrêtés d'inventaire.

Activités spécifiques :

- participer à la réorganisation des rayons ;
- mettre en rayon la marchandise ;
- suivre les stocks et contrôler la rotation de la marchandise.

Compétences requises

Connaître les procédures utilisées par l'entreprise en matière de réception et de stockage.

Savoir utiliser les moyens de manutention.

Connaître les spécifications techniques des produits et marchandises.

Connaître et respecter les règles de sécurité, de rangement et de propreté.

Connaître les modes d'étiquetages.

Connaître les processus de contrôle des produits.

Savoir détecter les anomalies.

Maîtriser les logiciels de gestion de stocks.

Respecter l'organisation retenue et l'ordre des priorités.

Réussir à travailler à un rythme soutenu si nécessaire.

Connaître les emplacements dédiés aux différents départements ou rayons dans les réserves.

Famille d'emplois/autres appellations

Agent logistique.

Opérateur logistique.

Responsable approvisionnement/Fournituriste (F/H)

Description synthétique

Le responsable approvisionnement organise, gère et synchronise les flux et les stocks de marchandises, en s'appuyant sur les prévisions des ventes. Son objectif principal est d'optimiser les coûts en recherchant le meilleur rapport qualité-prix en préservant l'entreprise de ruptures de stocks, préjudiciables à la continuité de la production.

Missions principales

Définir précisément les besoins de consommables, de fournitures qui sont intégrées dans le processus de production.

Négocier avec les différents fournisseurs.

Établir avec eux un plan d'approvisionnement en tenant compte des contraintes.

Apporter une fluidité et une cohérence dans les arrivées de marchandises.

Sélectionner les prestataires – plus particulièrement les transporteurs.

Veiller au déroulement fluide de l'approvisionnement.

Mettre en place et analyser des indicateurs lui permettant de connaître la vitesse de rotation des produits, les durées de livraisons et surtout les ruptures de charge imprévues à la hausse ou à la baisse.

Compétences requises

Connaître la gamme complète des produits et des composants qui entrent dans leur composition/fabrication.

Savoir identifier les fournisseurs les plus fiables et obtenir les meilleures conditions financières et de qualité de leur part.

Être capable d'anticiper les pointes de charges et les besoins de réapprovisionnement, ajustés aux volumes de production.

Être réactif dans l'activation des réassorts urgents.

Être capable d'instaurer des relations équilibrées de partenariat avec les principaux fournisseurs.

Famille d'emplois/autre appellations

Responsable méthode, procédés et industrialisation (F/H)

Description synthétique

Jouant un rôle d'interface entre la R&D et la production, le responsable industrialisation définit les moyens à employer pour assurer l'industrialisation de nouveaux produits, et ce dans le respect du cahier des charges et des impératifs de qualité, de coûts, de délais, de sécurité et de respect de l'environnement. Son objectif consiste également à assurer l'amélioration continue des procédés, des méthodes et des outils de fabrication déployés par son entreprise.

Missions principales

Piloter la mise en place et l'industrialisation de nouveaux produits, équipements ou emballages.

Transmettre des procédés d'industrialisation aux équipes techniques.

Suivre et optimiser en continue la performance.

Améliorer en continue les méthodes et les processus d'industrialisation.

Compétences requises

Maîtriser la gestion de projet et le management.

Maîtriser un ERP (Entreprise resource planning), outil de gestion destiné à coordonner l'ensembles des activités d'une entreprise et en particulier de sa production (gestion et suivi de planning).

Maîtriser Les process industriels de l'entreprise.

Connaître les techniques d'audit.

Avoir des notions de comptabilité et de gestion d'entreprise.

Avoir des notions techniques des technologies utilisées dans l'entreprise (mécanique, chimie, automatisme...).

Avoir des notions d'ergonomie.

Maîtriser l'anglais.

Familles d'emplois/autres appellations

Directeur responsable de site industriel.

Directeur ou responsable des opérations.

Directeur ou responsable technique.

Directeur ou responsable de production.

Responsable de production (F/H)

Description synthétique

Le responsable de production industrielle contribue à définir et applique la politique industrielle de son entreprise. Il pilote la fabrication et le conditionnement de produits au sein d'un site et fixe les objectifs de production dans le respect de la réglementation et des contraintes de sécurité, qualité, délais, coûts.

Il veille à une démarche d'amélioration continue de la productivité en s'appuyant sur sa connaissance des procédés. Il encadre, forme et anime des équipes et les accompagne dans le développement des compétences.

Missions principales

Définir le plan de production.

Gérer les flux de la production et les approvisionnements.

Optimiser les procédés de la production.

Manager les équipes de production.

Réaliser le suivi économique de la production.

Compétences requises

Maîtriser les méthodes Lean (Management, manufacturing).

Avoir de très bonnes connaissances en informatique industrielle et productique.

Maîtriser la réglementation sécurité et des normes environnementales.

Avoir de bonnes connaissances des outils statistiques et informatiques.

Maîtriser les logiciels dédiés à l'automatisation de la gestion de production notamment GPAO, CFAO, 2D/3D.

Maîtriser la langue anglaise.

Famille d'emplois/autres appellations

Directeur de la fabrication.

Directeur/manager de production.

Responsable industriel.

Chef de projet production.

Responsable supply chain (F/H)

Description synthétique

Le responsable supply chain a pour mission de concevoir la stratégie globale de la chaîne logistique d'un groupe et de s'assurer de la mise en œuvre opérationnelle des plans d'action validés.

À ce titre, il assure la coordination et la coopération de l'ensemble des interlocuteurs tant internes qu'externes situés tout au long de la supply chain, dans l'objectif de contenir les coûts et de réduire les délais de mise à disposition des produits et finalement d'améliorer la compétitivité de l'entreprise.

Missions principales

Élaborer et mettre en œuvre la stratégie de gestion des flux sur l'ensemble de la chaîne logistique.

Piloter la performance opérationnelle et accompagner la conduite du changement.
Manager les équipes en charge de garantir la fiabilité et la fluidité de la chaîne logistique.
Développer la relation client/fournisseur.

Compétences requises

Maîtriser les principes de l'optimisation de la supply chain.
Maîtriser les logiciels et les systèmes d'information logistique.
Avoir une bonne connaissance des métiers et de l'organisation de l'entreprise.
Maîtriser les démarches d'amélioration continue.
Connaître les outils de pilotage des processus et des indicateurs de performance.
Avoir des compétences managériales (hiérarchiques et transverses).
Connaître l'environnement relatif au transport et à la réglementation douanière.
Maîtriser une ou plusieurs langues étrangères dont l'anglais.

Famille d'emplois/autres appellations

Supply chain manager.
Responsable de la planification et de la gestion de production.

Comptabilité, finances & achats

Comptable (F/H)

Description synthétique

Il assure la gestion des opérations comptables générales et fiscales de son périmètre dans le respect des règles en vigueur.

Missions principales

Identifier, saisir et générer après contrôle l'ensemble des écritures de son périmètre.
Vérifier et contrôler l'exactitude des justificatifs, des comptes, des échéanciers et des balances et des comptes de résultats sur son périmètre.
Vérifier et traiter l'intégration des données comptables interfacées (internes et externes).
Appliquer avec rigueur les règles et normes en vigueur afin de prévenir toute tentative de fraude interne ou externe.
Procéder aux alertes nécessaires le cas échéant et à l'appréciation des risques.
Veiller au respect des délais administratifs et maintenir les relations avec les administrations fiscales et les prestataires de l'entreprise (commissaire aux comptes...).

Compétences requises

Appliquer strictement les règles et normes comptables et fiscales.
Recueillir, notamment auprès des opérationnels, toutes les informations et tous les documents nécessaires au bon enregistrement, paiement, affectation et lettrage des opérations courantes.

Être l'interface tant en interne (directions) qu'en externe (fournisseurs, clients, banques) sur les problèmes de comptabilisation en cas de problématique comptable.

Définir les nouveaux schémas comptables et appliquer les règles et procédures de comptabilisation.

Effectuer les opérations spécifiques suivant sa spécialité : comptabilité générale, comptabilité client, et comptabilité fournisseurs, consolidation, fiscalité, banques, immobilisations...

Famille d'emplois/autres appellations

Aide comptable.

Chef comptable.

Contrôleur de gestion (F/H)

Description synthétique

Le contrôleur de gestion assure une bonne visibilité sur les perspectives de rentabilité de l'entreprise et sur les leviers d'optimisation des coûts et de la productivité.

Il consolide les reportings opérationnels et alimente les instruments de pilotage de l'activité de l'entreprise.

Il assiste ainsi la direction de l'entreprise et influe sur la prise de décisions stratégiques grâce à la fiabilité et à la pertinence des analyses des données de pilotage.

Missions principales

Élaborer et mettre en place des outils de gestion et de suivi, de l'efficacité des processus et vérifier leur bonne utilisation.

Réaliser la décomposition des différents coûts.

Préparer les budgets et le suivi de leur consommation.

Réaliser des reportings réguliers concernant l'activité de la structure au sein de laquelle il travaille.

Surveiller les écarts entre les objectifs prévisionnels et les objectifs réalisés et proposer des actions correctives, en cas de dérives.

Réaliser des études financières.

Transmettre les informations importantes susceptibles de servir les objectifs de l'entreprise et de renforcer la pertinence des décisions.

Compétences requises

Savoir élaborer et réviser un budget et suivre sa consommation.

Maîtriser les outils indispensables à son activité (tableur, base de données, logiciels comptables...) et l'ERP de la structure.

Connaître le secteur d'activité de l'entreprise, son organisation, ses priorités stratégiques.

Maîtriser l'analyse et le traitement de l'information comptable et financière.

Maîtriser l'anglais.

Familles d'emplois/autre appellations

Contrôleur budgétaire.

Data analyst (F/H)

Description synthétique

Le data analyst valorise l'ensemble des données de l'entreprise pour constituer un réservoir de données fiabilisées (Datalake), en faire un levier de création de valeur et pour éclairer les décisions d'investissement et d'introduction d'innovation, en particulier dans la segmentation des cibles de clientèle et l'application des démarches commerciales.

Il utilise notamment les données recueillies en masse (big data) pour réaliser les nombreux tableaux de bord nécessaires à différents services de l'entreprise (marketing, relations clients, production...). Il est également en charge de construire des modèles statistiques pour éclairer les services opérationnels (segmentations clients ou analyses prédictives) éventuellement en pilotant la réalisation d'études de marché et en aval pour évaluer l'efficacité effective des nouvelles approches commerciales et la satisfaction des clients et la qualité ressentie de l'expérience client.

Missions principales

Extraire et structurer les données.

Analyser et explorer les données.

Communiquer avec les équipes « clientes »/bénéficiaires.

Réaliser une veille technologique sur les outils d'analyse de données.

Mener des études prospectives, répondant aux besoins spécifiques de positionnement de l'entreprise.

Compétences requises

Maîtriser les techniques de confrontation des sources de données et de leur fiabilisation.

Être expert en exploitation de bases de données.

Maîtriser les tests et méthodes statistiques.

Maîtriser les outils de data visualisation.

Maîtriser les outils de fouille et d'analyse de données.

Connaître le secteur d'activité de l'entreprise et les enjeux de chaque métier.

Famille d'emplois/autres appellations

Analyst dataminer.

Chargé d'étude en datamining.

Consultant dataminer.

Marketing/Communication

Chargé de communication (F/H)

Description synthétique

Le chargé de communication définit, adapte et conduit la stratégie de communication de l'entreprise. Il assure la promotion de l'image de marque de l'entreprise et de ses réalisations auprès des différents publics.

Missions principales

Définir ou appliquer la stratégie de communication à l'interne et à l'externe.

S'assurer de la cohérence des outils de communication avec la stratégie et l'identité visuelle/graphique de l'entreprise – Synchroniser l'utilisation des différents outils de communication.

Organiser et superviser les campagnes de communication, ciblées vers des publics différents (internes et externes).

Concevoir ou appliquer la ligne éditoriale sur les différents canaux et supports de communication.

Gérer les relations extérieures – Gérer les relations avec la presse et les partenaires de l'entreprise.

Concevoir et réaliser des actions ciblées de communication.

Choisir les outils les plus adaptés aux messages à délivrer et aux cibles visées.

Mobiliser les acteurs de l'entreprise.

Participer à des actions ponctuelles de promotion de l'image de l'entreprise et de ses réalisations.

Évaluer l'impact des campagnes de communication.

Mettre à jour les tableaux de bord, données, bilans.

Compétences requises

Maîtriser les techniques de communications.

Maîtriser l'ensemble des canaux de diffusion sur les différents supports (print, web...).

Piloter un projet.

Gérer un budget.

Famille d'emplois/autres appellations

Responsable de la communication.

Community manager (F/H)

Description synthétique

Le community manager (animateur de communautés virtuelles, au travers du web) a pour mission de fédérer les clients et/ou partenaires internautes via les réseaux autour de pôles d'intérêts communs (marque, produits, valeurs...), d'animer et de faire respecter les règles éthiques des communautés.

Il définit des contenus d'échanges, de promotion, d'information, de communication, de partage de conseils et d'expertise pour chaque cible (images, vidéos, articles, jeux concours...).

Il planifie la production, publie et anime les comptes de l'entreprise sur les réseaux sociaux et évalue l'efficacité des actions promotionnelles et d'interaction avec ses cibles préférentielles.

Il contribue ainsi à développer la présence de la marque sur internet et à renforcer sa réactivité et son image.

Missions principales

Développer la notoriété de la marque au sein des communautés web.

Gérer la e-réputation, garant de l'image de marque.

Renforcer la cohésion de la communauté autour des produits et services de l'entreprise, de ses valeurs, de sa raison d'être.

Évaluer et suivre les actions marketing.

Réaliser le développement technique et fonctionnel de la plateforme.

Compétences requises

Avoir une excellente maîtrise du/des sujets autour desquels une communauté se fédère : environnement socioculturel des membres (langage, codes » sociaux »), acteurs clefs (personnalités influentes, bloggeurs reconnus...), plateformes de discussion...

Maîtriser les nouveaux médias de communication : médias communautaires, réseaux sociaux professionnels ou non, blogs, forums...ainsi que les outils de gestion des réseaux sociaux.

Maîtriser les outils de veille et de mesure de l'audience et de l'e-réputation.

Maîtriser les techniques de veille et de recherche permettant de fournir de l'information, de susciter le débat et d'analyser les retours (et des outils associés).

Être capable de créer des partenariats et des événements on line (ou off line) permettant de fédérer la communauté.

Connaître les logiciels de production de contenu web.

Connaître le webmarketing.

Maîtriser l'anglais.

Famille d'emplois/autres appellations

Gestionnaire de communautés internet.

Animateur de réseaux sociaux.

Animateur/manager de communauté web.

Responsable digital CDO (F/H)

Description synthétique

Le chief digital officer (CDO) assure la gouvernance des données et pilote la transformation digitale de l'entreprise. Il gère la gestion des données de l'entreprise tout au long de leur cycle de vie, que ce soit d'un point de vue technique ou juridique et il en assure la qualité et la normalisation et veille à la sécurité et à la pertinence de leur usage.

En tant que CDO, il modélise les nouveaux processus numérisés et refond les schémas d'organisation associés à ces efforts d'automatisation.

Il contribue à définir les nouveaux services auxquels les clients auront accès au travers des canaux digitaux.

Il veille à la bonne intégration de ces innovations et organise la migration pour l'ensemble des acteurs internes impactés.

Il développe des partenariats avec des acteurs externes à même d'accélérer l'adoption des nouveaux modes de fonctionnement.

Missions principales

Piloter la stratégie de data-management.

Assurer la qualité, la fiabilité de la cartographie des données.

Enrichir la gamme des services fournis au client interne/externe.

Fluidifier les parcours clients en mode omnicanal.

Digitaliser les processus.

Élaborer et veiller au respect des procédures liées à la gestion des données.

Compétences requises

- Connaître la stratégie marketing et l'intelligence économique.
- Maîtriser la numérisation des processus.
- Maîtriser la digitalisation des services fournis aux clients.
- Maîtriser l'articulation des différents canaux par lesquels interagir avec les différentes cibles de clientèle (approche omnicanal).
- Connaître l'administration, la modélisation et la sécurisation des données.
- Connaître les outils de cartographie des données.
- Maîtriser les réglementations sur la protection des données (RGPD) et des contraintes réglementaires spécifiques liées au domaine d'activité de l'entreprise.
- Maîtriser le management de projet.

Famille d'emplois/autre appellations

- Responsable numérisation.
- Chef de projet digital.

Responsable marketing (F/H)

Description synthétique

Le responsable marketing est chargé de décliner la stratégie marketing et multicanal de l'entreprise (marché, produit, positionnement, distribution) et d'assurer le suivi opérationnel des projets de mise en œuvre de cette stratégie.

Il contribue ainsi, au développement des ventes et à l'optimisation de la rentabilité de l'entreprise.

Missions principales

- Définir et appliquer la politique marketing multicanal.
- Gérer le budget et réaliser le pilotage financier des actions marketing – Piloter le plan de communication associé.
- Soutenir le service commercial via conseil, accompagnement et aide à la vente – Piloter les outils du marketing opérationnel.
- Améliorer la visibilité des sites web : acquisition de trafic et de référencement – Veiller à la maintenance des sites internet, extranet, portail...
- Piloter la création, la mise en place et le suivi de nouveaux supports digitaux dans un environnement multicanal.
- Créer de nouveaux espaces d'échange online avec les clients et partenaires (fournisseurs, distributeurs...) : forums de discussion, blogs, animation de communautés sur les réseaux sociaux.
- Piloter le développement, l'implantation et l'exploitation d'un outil de CRM – Mesurer l'impact et de l'efficacité des moyens déployés.
- Aider à la définition des objectifs et des indicateurs de performance.
- Optimiser les moyens mis en œuvre en fonction des indicateurs de performance.

Compétences requises

- Maîtriser les techniques du marketing direct.
- Savoir élaborer un plan d'action marketing.

- Connaître la gestion financière/la gestion d'un budget.
- Maîtriser les outils marketing 2.0 : gestionnaire e-mailing, blogs, CRM.
- Maîtriser l'anglais professionnel et une seconde langue étrangère.
- Avoir une bonne maîtrise de la chaîne graphique pour la production des supports de communication (de la création à l'impression).
- Savoir mobiliser différents médias selon leurs spécificités et complémentarités.
- Savoir gérer la communication hors médias : sponsoring, promotion des ventes, relations presse, publications, foires et salons.

Famille d'emplois/autres appellations

- Chargé de marketing.
- Coordinateur marketing.

RH et RSE

Gestionnaire administratif personnel et paies (F/H)

Description synthétique

Le gestionnaire de paie est chargé de recueillir, contrôler et traiter les éléments constitutifs de la rémunération fixe et variable de chaque salarié afin d'assurer la production des bulletins de salaire. Il assure également certaines procédures techniques et administratives liées à la gestion du personnel (déclarations sociales et fiscales, gestion des congés payés...).

Missions principales

- Vérifier et fiabiliser les modifications apportées aux dossiers individuels des salariés (à l'aide éventuellement du SIRH).
- Prendre en compte les éléments variables du mois.
- Élaborer les fiches de paie.
- Réaliser les déclarations sociales et être en relation avec les organismes sociaux.
- Réaliser la gestion administrative du personnel.

Compétences requises

- Maîtriser le réglementaire qui régit le calcul de la paie et des dispositions conventionnelles et accords d'entreprises liées à l'élaboration des bulletins de salaire.
- Avoir des connaissances actualisées en législation sociale et du travail en matière de rémunération.
- Connaître la convention collective de l'entreprise (parfois multisite et multiconvention).
- Connaître les terminologies comptables et sociales.
- Maîtriser la gestion administrative du personnel.
- Connaître le rôle et le fonctionnement des institutions et des organismes sociaux.
- Connaître la DSN (déclaration sociale nominative).
- Maîtriser (paramétrage et utilisation) les logiciels de gestion administrative et de paie.
- Connaître le fonctionnement des IRP.
- Connaître les logiciels de ressources humaines, de gestion d'entreprise.

Famille d'emplois/autres appellations

Collaborateur paie.
Chargé de paie.
Assistant paie.
Chargé de mission paie.
Chargé des RH et de paie.
Responsable paie.

Responsable des ressources humaines (F/H)

Description synthétique

Il est le garant d'un usage sécurisé des données contractuelles des salariés, et apporte conseil et assistance aux managers et aux collaborateurs dans la déclinaison de l'ensemble des processus du domaine RH liés à la vie des salariés au sein de l'entreprise.

Missions principales

Élaborer et piloter la stratégie RH de l'entreprise dont le recrutement, la formation, la gestion des rémunérations, la gestion des carrières, l'anticipation de l'évolution des métiers.

Être le garant du climat social de l'entreprise.

Établir ou faire établir le contrat de travail et l'ensemble des formalités d'entrée – Suivre les entrées et sorties de salariés et établir les tableaux de bord associés.

Veiller à la fiabilité de la remontée des éléments variables de paie – Suivre l'absentéisme – Déclarer les accidents du travail (en interne et en externe).

Gérer le suivi des salariés, en lien avec le management, en déclinant l'ensemble des processus RH : recrutement, revue salariale, plan de formation, entretien annuel d'évaluation et entretien professionnel.

Piloter la GPEC – Promouvoir et piloter la mobilité interne et externe.

Assurer des missions transverses : animation des IRP.

Compétences requises

Connaître les métiers exercés au sein de l'entreprise et de leurs enjeux spécifiques.

Connaître l'environnement de l'entreprise.

Maîtriser les processus impliqués dans le développement des ressources humaines (gestion de l'emploi, des compétences, des carrières...).

Avoir des connaissances avancées en droit social.

Maîtriser les outils – SIRH.

Connaître la convention collective de l'entreprise (parfois multisite et multiconvention).

Piloter le budget (en particulier de la masse salariale).

Famille d'emplois/autres appellations

Responsable administratif personnel et paie.
Juriste droit social.
Juriste relations sociales.
Directeur des ressources humaines.

Responsable RSE et développement durable (F/H)

Description synthétique

Le responsable RSE, également appelé responsable du développement durable structure et promeut la démarche RSE d'une entreprise.

Il l'accompagne dans sa politique sociale, économique et environnementale auprès de ses parties prenantes (actionnaires, ONG, administrations...).

Après un diagnostic des impacts environnementaux, il doit participer à l'élaboration de la stratégie de l'entreprise et mettre en place un plan d'actions.

Il s'assure que toutes les actions préconisées sont appliquées par l'entreprise, en cohérence avec son discours et ses valeurs. Il veille au respect des réglementations applicables.

Missions principales

Élaborer la politique RSE de l'entreprise.

Coordonner les actions mises en place.

Développer des outils d'évaluation permettant le contrôle.

Représenter l'entreprise et entretenir les relations avec les parties prenantes.

Compétences requises

Maîtriser la réglementation sectorielle.

Maîtriser la réglementation environnementale.

Connaître l'environnement de l'entreprise et de son organisation.

Être capable de mobiliser autour de projets fédérateurs qui engagent l'entreprise sur la durée.

Être capable d'alimenter des reportings dédiés démontrant l'engagement effectif des collaborateurs dans ces démarches de développement durable.

Famille d'emplois/autres appellations

Chargé de RSE.

Chargé de développement durable.

Informatique

Chargé de sécurité SI (F/H)

Description synthétique

Il définit, met en œuvre, anime et contrôle les protocoles de sécurisation (physique et logique) des accès aux données gérées au sein de l'entreprise, en conformité avec la loi et les réglementations sectorielles.

Missions principales

Participer à l'intégration de la sécurité dans les projets, anticiper et accompagner la démarche.

Accompagner les métiers dans leur démarche d'analyse et de prévention des risques informatiques.

Contribuer à l'animation de la sensibilisation à la sécurité des SI et de la formation.

Mettre en place et suivre les indicateurs afin d'alimenter les contrôles.

Diffuser et faire appliquer les règles de sécurité du système d'information de l'entreprise.

Établir et suivre des plans d'actions de mise en conformité.

Analyser les processus de sécurité et en proposer des évolutions – Faire évoluer les règles de sécurité au rythme de l'évolution des menaces.

Compétences requises

Assurer une veille technologique et méthodologique.

Avoir une vigilance continue sur les failles et vulnérabilités nouvelles, sur les tentatives d'intrusion ou les usages risqués.

Gérer les risques (financiers, humain, techniques) : anticipation, identification, mise en œuvre d'actions correctrices.

Mettre en œuvre des procédures et outils de sécurité informatique.

Utiliser et mettre en œuvre des techniques et des procédures d'audit.

Techniques de gestion de projet.

Avoir les connaissances juridiques et réglementaires en vigueur.

Connaître l'anglais technique.

Famille d'emplois/autres appellations

Responsable sécurité des systèmes d'information.

Chargé de sécurité.

Responsable informatique (F/H)

Description synthétique

Le responsable de sécurité dirige le personnel de sécurité de l'entreprise et/ou du magasin.

Il conseille et assiste la direction dans la définition de la politique de sécurité. Il en assure la mise en place, l'animation et le suivi. Il établit des programmes de prévention afin de réduire le nombre d'incidents et leur coût.

Missions principales

Établir les diagnostics et les bilans de sécurité.

Mettre en place les procédures en matière de sécurité – Assurer le suivi de leur application.

Contrôler les intervenants extérieurs – Contrôler le respect des consignes de sécurité.

Intervenir dans les projets internes pouvant avoir un lien avec la sécurité.

Réaliser des programmes de prévention – Participer à la conception du plan de formation sécurité.

Organiser et diriger les interventions de sécurité – Organiser des exercices de sécurité.

Assurer une veille dans son domaine.

Compétences requises

Connaître les métiers et l'organisation de l'entreprise, les besoins des autres directions.

Connaître les architectures de SI.

Connaître les applications et les technologies utilisées dans l'entreprise, les principaux langages informatiques et systèmes d'exploitation.

Maîtriser les normes de sécurité et l'actualité des risques mondiaux en matière de sécurité.

Avoir une bonne connaissance du marché de la sous-traitance : éditeurs, SSII, cabinets de conseils et gestion de la relation avec la sous-traitance.

Avoir une bonne maîtrise des méthodologies de gestion de projets ;

Maîtriser l'anglais technique.

Famille d'emplois/autres appellations.

Responsable du service informatique.

Responsable d'entité.

Responsable informatique PME/Filiales.

Moyens généraux

Hôte d'accueil (F/H)

Description synthétique

L'hôte d'accueil travaille au sein d'un point d'information au siège ou dans le magasin.

Il accueille, répond aux demandes des visiteurs et les oriente à l'intérieur de l'entreprise, du magasin ou dans son environnement.

Missions principales

Accueillir et informer les visiteurs.

Répondre aux demandes de renseignements – Répondre au téléphone.

Orienter les visiteurs dans le magasin ou dans son environnement.

Assurer certaines réservations ou locations (poussettes, chaises roulantes...).

Proposer les services et avantages de l'enseigne.

Compétences requises

Connaître parfaitement l'implantation du lieu d'exercice et actualiser la localisation des biens et des personnes.

Savoir adapter son activité en fonction des priorités et de l'affluence.

Donner des explications claires et concises.

Savoir rechercher les informations afin de localiser/joindre les interlocuteurs en fonction des demandes du visitorat.

Réaliser des traductions orales entre autres lors de visites du lieu d'exercice.

Maîtriser l'anglais et une ou plusieurs autres langues étrangères.

Famille d'emplois/autres appellations

...

Responsable de la sécurité (F/H)

Description synthétique

Le responsable de sécurité dirige le personnel de sécurité de l'entreprise et/ou du magasin.

Il conseille et assiste la direction dans la définition de la politique de sécurité. Il en assure la mise en place, l'animation et le suivi. Il établit des programmes de prévention afin de réduire le nombre d'incidents et leur coût.

Missions principales

Établir les diagnostics et les bilans de sécurité.

Mettre en place les procédures en matière de sécurité – Assurer le suivi de leur application.

Contrôler les intervenants extérieurs – Contrôler le respect des consignes de sécurité.

Intervenir dans les projets internes pouvant avoir un lien avec la sécurité.

Réaliser des programmes de prévention – Participer à la conception du plan de formation sécurité.

Organiser et diriger les interventions de sécurité – Organiser des exercices de sécurité.

Assurer une veille dans son domaine.

Compétences requises

Connaître la législation du travail.

Connaître la réglementation en matière d'établissement recevant du public.

Connaître l'anglais technique.

Famille d'emplois/autre appellations

Chef de projet sécurité.

Annexe 5 Rémunérations

Salaires minima

4.1. Salaires minima

Les rémunérations mensuelles brutes applicables sur le territoire métropolitain sont déterminées dans le respect des salaires minima conventionnels suivants :

Niveau 1 à 7 :

(En euros.)

	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5	Niveau 6	Niveau 7
Échelon 4	1 875	2 034	2 410	2 864	3 737	4 878	6 255
Échelon 3	1 854	1 975	2 248	2 696	3 605	4 405	5 859
Échelon 2	1 800	1 937	2 123	2 510	3 281	4 011	5 268
Échelon 1	1 778	1 900	2 063	2 463	3 062	3 765	4 923

Niveau HC :

Le salaire minimum unique est de 5 000 euros.