



©rcfotostock - stock.adobe.com



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

**MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin officiel

Conventions collectives



**PREMIÈRE
MINISTRE** Direction de l'information
légale et administrative
*Liberté
Égalité
Fraternité*

2023-47

25 novembre 2023



MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2023-47 du 25 novembre 2023

Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion.....	3
Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire	[*]

[*] Aucun texte du ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire dans le *BO* n° 2023-47.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2023-47 du 25 novembre 2023

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 16 Transports-routiers : avenant n° 118 du 16 octobre 2023 relatif aux rémunérations conventionnelles des ouvriers (annexe 1 de la convention collective)	5
IDCC 16 Transports-routiers : avenant n° 100 du 16 octobre 2023 relatif aux rémunérations conventionnelles des employés (annexe 2 de la convention collective)	9
IDCC 16 Transports-routiers : avenant n° 98 du 16 octobre 2023 relatif aux rémunérations conventionnelles des techniciens et agents de maîtrise (annexe 3 de la convention collective).....	12
IDCC 16 Transports-routiers : avenant n° 91 du 16 octobre 2023 relatif aux rémunérations conventionnelles des ingénieurs et cadres (annexe 4 de la convention collective).....	15
IDCC 827 Métallurgie (Ardennes) : accord autonome du 23 juin 2023 relatif à la prime de vacances et à l'indemnité d'éloignement domicile-lieu de travail.....	19
IDCC 829 Métallurgie (Vaucluse) : avenant du 13 octobre 2023 relatif aux taux garantis annuels à compter de l'année 2023	24
IDCC 923 Métallurgie (Charente-Maritime) : accord du 9 octobre 2023 relatif aux rémunérations annuelles effectives garanties et à la valeur du point	30
IDCC 1480 Journalistes : accord du 5 octobre 2023 relatif aux salaires minimums conventionnels.....	36
IDCC 1596-1597 Bâtiment (Pays de la Loire) : accord du 10 octobre 2023 relatif aux salaires minimaux	40
IDCC 1596-1597 Bâtiment (Pays de la Loire) : accord du 10 octobre 2023 relatif aux indemnités de petits déplacements (repas, transports, trajets).....	43
IDCC 1596-1597 Bâtiment (Pays de la Loire) : accord du 10 octobre 2023 relatif à la modification du montant de l'indemnité des maîtres d'apprentissage confirmés	46
IDCC 2121 Édition : accord du 6 octobre 2023 relatif à la lutte contre le harcèlement moral et sexuel et les agissements sexistes.....	49
IDCC 2609 Bâtiment (Pays de la Loire) : accord paritaire du 10 octobre 2023 relatif aux appointements minimaux ETAM.....	77
IDCC 3016 Ateliers-chantiers-insertion : dénonciation par lettre du 3 octobre 2023 par SyNESI de l'accord collectif de branche du 17 juin 2010 et de ses avenants.....	80

IDCC 3248 Métallurgie : avenant du 3 novembre 2023 relatif à la modification de la convention collective nationale	81
IDCC 3251 Horlogerie-bijouterie-joaillerie-orfèvrerie : convention collective nationale du 3 octobre 2023.....	89
IDCC 3251 Horlogerie-bijouterie-joaillerie-orfèvrerie : annexe du 3 octobre 2023 relative à l'harmonisation des dispositions conventionnelles	187
IDCC 3251 Horlogerie-bijouterie-joaillerie-orfèvrerie : accord du 3 octobre 2023 relatif à l'organisation du temps de travail	190
 Accord(s) professionnel(s)	
Industries électriques et gazières : accord du 7 novembre 2023 relatif aux primes et indemnités au 1 ^{er} janvier 2024.....	207

Brochure n° 3085 | Convention collective nationale

IDCC : 16 | **TRANSPORTS ROUTIERS ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES
DU TRANSPORT**

Avenant n° 118 du 16 octobre 2023
relatif aux rémunérations conventionnelles des ouvriers
(annexe 1 de la convention collective)

NOR : ASET2351192M

IDCC : 16

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

OTRE ;

TLF ;

FNTV ;

FNTR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FO UNCP ;

FGT CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La convention collective nationale annexe n° 1 (dispositions particulières aux ouvriers) en date du 16 juin 1961, modifiée par les avenants n° 1 à 117, ce dernier en date du 28 juin 2023, est à nouveau modifiée comme suit :

Article 1^{er} | Barèmes des rémunérations conventionnelles

Les barèmes des rémunérations conventionnelles (taux horaires et SMPG) des personnels ouvriers des entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés à compter du 1^{er} janvier 2024 conformément au tableau joint au présent avenant.

Article 2 | Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 | *Durée et entrée en application*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en application à compter de sa signature dans le respect des dispositions de l'article 1^{er} du présent avenant.

Les parties signataires du présent avenant s'engagent à la tenue d'une réunion de la CPPNI TRV, organisée à la demande de la partie la plus diligente, en cas d'événement imprévu dans le courant de l'année 2024 conduisant à des hausses exceptionnelles des prix à la consommation.

Article 4 | *Dépôt et publicité*

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions légales et réglementaires.

Fait à Paris, le 16 octobre 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe Personnel ouvrier

À compter du 1^{er} janvier 2024.

(En euros.)

Groupes	Coefficients	Taux horaires	Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois							
			À l'embauche	Après 1 an d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
2	110 V	12,0270	1 824,14	1 860,62	1 933,59	1 970,07	2 006,55	2 079,52	2 134,24	2 188,97
3	115 V	12,0270	1 824,14	1 860,62	1 933,59	1 970,07	2 006,55	2 079,52	2 134,24	2 188,97
4	120 V	12,0270	1 824,14	1 860,62	1 933,59	1 970,07	2 006,55	2 079,52	2 134,24	2 188,97
5	123 V	12,0270	1 824,14	1 860,62	1 933,59	1 970,07	2 006,55	2 079,52	2 134,24	2 188,97
6	128 V	12,0270	1 824,14	1 860,62	1 933,59	1 970,07	2 006,55	2 079,52	2 134,24	2 188,97
7	131 V	12,2098	1 851,86	1 888,90	1 962,97	2 000,01	2 037,05	2 111,12	2 166,68	2 222,23
	136 V	12,3145	1 867,74	1 905,09	1 979,80	2 017,16	2 054,51	2 129,22	2 185,26	2 241,29
7 bis	137 V	12,3538	1 873,70	1 911,17	1 986,12	2 023,60	2 061,07	2 136,02	2 192,23	2 248,44
8	138 V	12,6974	1 925,81	1 964,33	2 041,36	2 079,87	2 118,39	2 195,42	2 253,20	2 310,97
9	140 V	12,7902	1 939,89	1 978,69	2 056,28	2 095,08	2 133,88	2 211,47	2 269,67	2 327,87
	142 V	12,9181	1 959,29	1 998,48	2 076,85	2 116,03	2 155,22	2 233,59	2 292,37	2 351,15
9 bis	145 V	13,0548	1 980,02	2 019,62	2 098,82	2 138,42	2 178,02	2 257,22	2 316,62	2 376,02
10	150 V	13,3720	2 028,13	2 068,69	2 149,82	2 190,38	2 230,94	2 312,07	2 372,91	2 433,76
	155 V	14,0421	2 129,77	2 172,37	2 257,56	2 300,15	2 342,75	2 427,94	2 491,83	2 555,72

Groupes	Coefficients	Taux horaires	Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois							
			À l'embauche	Après 1 an d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
<div>NB : En application de l'article 26 alinéa 7 de l'accord du 18 avril 2002 et de l'article 13 CCNA1, les majorations pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SMPG conventionnels à l'embauche.</div> <div>Le tableau ci-dessus est majoré le cas échéant :<ul style="list-style-type: none">- de 3 % : qualification de mécanicien ou encaisseur (art. 13, b et c de la CCNA1), ainsi que, à compter du 1^{er} janvier 2024 :<ul style="list-style-type: none">- de 47,27 € : travail un jour férié (autre que le 1^{er} Mai) quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 2.1 de l'avenant 114 du 19 mars 2021) ;- de 47,27 € : travail un dimanche quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 2.2 de l'avenant 114 du 19 mars 2021).</div>										

Brochure n° 3085 | Convention collective nationale

IDCC : **16** | **TRANSPORTS ROUTIERS ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES
DU TRANSPORT**

Avenant n° 100 du 16 octobre 2023
relatif aux rémunérations conventionnelles des employés
(annexe 2 de la convention collective)

NOR : ASET2351193M

IDCC : 16

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

OTRE ;

TLF ;

FNTV ;

FNTR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FO UNCP ;

FGT CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La convention collective nationale annexe n° 2 (dispositions particulières aux employés) en date du 27 février 1951, modifiée par les avenants n° 1 à 99, ce dernier en date du 28 juin 2023, est à nouveau modifiée comme suit :

Article 1^{er} | Barèmes des rémunérations conventionnelles

Les barèmes des taux horaires et salaires mensuels garantis des employés des entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés à compter du 1^{er} janvier 2024 conformément au tableau joint au présent avenant.

Article 2 | Indemnités complémentaires

Les montants des indemnités visées au paragraphe *b* de l'article 5 de la CCNA2 sont revalorisés à compter du 1^{er} janvier 2024 conformément au tableau joint au présent avenant.

Article 3 | Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 | Durée et entrée en application

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en application à compter de sa signature dans le respect des dates mentionnées ci-dessus.

Les parties signataires du présent avenant s'engagent à la tenue d'une réunion de la CPPNI TRV, organisée à la demande de la partie la plus diligente, en cas d'événement imprévu dans le courant de l'année 2024 conduisant à des hausses exceptionnelles des prix à la consommation.

Article 5 | Dépôt et publicité

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail d'une demande d'extension dans les conditions dans les conditions légales et réglementaires.

Fait à Paris, le 16 octobre 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe Personnel employé

À compter du 1^{er} janvier 2024.

(En euros.)

Groupes	Coefficients	Taux horaires	Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois								
			À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
2	105	12,2546	1 858,66	1 914,42	1 970,18	2 025,94	2 081,70	2 137,46	2 174,63	2 202,51	2 230,39
3	110	12,2546	1 858,66	1 914,42	1 970,18	2 025,94	2 081,70	2 137,46	2 174,63	2 202,51	2 230,39
4	115	12,2581	1 859,19	1 914,97	1 970,74	2 026,52	2 082,29	2 138,07	2 175,25	2 203,14	2 231,03
5	120	12,2598	1 859,44	1 915,22	1 971,01	2 026,79	2 082,57	2 138,36	2 175,54	2 203,44	2 231,33
6	125	12,2611	1 859,64	1 915,43	1 971,22	2 027,01	2 082,80	2 138,59	2 175,78	2 203,67	2 231,57
7	132,5	12,3786	1 877,46	1 933,78	1 990,11	2 046,43	2 102,76	2 159,08	2 196,63	2 224,79	2 252,95
8	140	12,4901	1 894,37	1 951,20	2 008,03	2 064,86	2 121,69	2 178,53	2 216,41	2 244,83	2 273,24
9	148,5	13,2516	2 009,87	2 070,17	2 130,46	2 190,76	2 251,05	2 311,35	2 351,55	2 381,70	2 411,84
Sténodactylographe et sténotypiste : 44,22 €. Traducteur : 176,87 €. Traducteur et rédacteur : 265,30 €. NB : En application de l'article 3 CCNA2, les majorations pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SMPG conventionnels à l'embauche. Le tableau ci-dessus est majoré le cas échéant à compter du 1 ^{er} janvier 2024 : - de 47,27 € : travail un jour férié (autre que le 1 ^{er} Mai) quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 3.1 de l'avenant 96 du 19 mars 2021) ; - de 47,27 € : travail un dimanche quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 3.2 de l'avenant 96 du 19 mars 2021).											

Brochure n° 3085 | Convention collective nationale

IDCC : 16 | **TRANSPORTS ROUTIERS ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES
DU TRANSPORT**

Avenant n° 98 du 16 octobre 2023

relatif aux rémunérations conventionnelles
des techniciens et agents de maîtrise
(annexe 3 de la convention collective)

NOR : ASET2351194M

IDCC : 16

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

OTRE ;

TLF ;

FNTV ;

FNTR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FGTE CFDT ;

FO UNCP ;

CFTC FGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La convention collective nationale annexe n° 3 (dispositions particulières aux techniciens et agents de maîtrise) en date du 30 mars 1951, modifiée par les avenants n° 1 à 97, ce dernier en date du 28 juin 2023, est à nouveau modifiée comme suit.

Article 1^{er} | Barèmes des rémunérations conventionnelles

Les barèmes des taux horaires et salaires mensuels garantis des techniciens et agents de maîtrise des entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés à compter du 1^{er} janvier 2024 conformément au tableau joint au présent avenant.

Article 2 | Indemnités complémentaires

Les montants des indemnités visées au paragraphe *b* de l'article 6 de la CCNA3 sont revalorisés à compter du 1^{er} janvier 2024 conformément au tableau joint au présent avenant.

Article 3 | Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 | Durée et entrée en application

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en application à compter de sa signature dans le respect des dates mentionnées ci-dessus.

Les parties signataires du présent avenant s'engagent à la tenue d'une réunion de la CPPNI TRV, organisée à la demande de la partie la plus diligente, en cas d'événement imprévu dans le courant de l'année 2024 conduisant à des hausses exceptionnelles des prix à la consommation.

Article 5 | Dépôt et publicité

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions légales et réglementaires.

Fait à Paris, le 16 octobre 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe Personnel technicien et agent de maîtrise

À compter du 1^{er} janvier 2024.

(En euros.)

Groupes	Coefficients	Taux horaires	Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois								
			À l'em- bauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
1	150	13,3885	2 030,63	2 091,55	2 152,47	2 213,39	2 274,31	2 335,22	2 375,84	2 406,30	2 436,76
2	157,5	14,0544	2 131,63	2 195,58	2 259,53	2 323,48	2 387,43	2 451,37	2 494,01	2 525,98	2 557,96
3	165	14,7287	2 233,90	2 300,92	2 367,93	2 434,95	2 501,97	2 568,99	2 613,66	2 647,17	2 680,68
4	175	15,6272	2 370,18	2 441,29	2 512,39	2 583,50	2 654,60	2 725,71	2 773,11	2 808,66	2 844,22
5	185	16,5060	2 503,47	2 578,57	2 653,68	2 728,78	2 803,89	2 878,99	2 929,06	2 966,61	3 004,16
6	200	17,8432	2 706,28	2 787,47	2 868,66	2 949,85	3 031,03	3 112,22	3 166,35	3 206,94	3 247,54
7	215	19,1804	2 909,09	2 996,36	3 083,64	3 170,91	3 258,18	3 345,45	3 403,64	3 447,27	3 490,91
8	225	20,0785	3 045,31	3 136,67	3 228,03	3 319,39	3 410,75	3 502,11	3 563,01	3 608,69	3 654,37
Traducteur : 178,70 €.											
Traducteur et rédacteur : 268,04 €.											
NB : En application de l'article 4 CCNA3, les majorations pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SMPG conventionnels à l'embauche.											
Le tableau ci-dessus est majoré le cas échéant à compter du 1 ^{er} janvier 2024 :											
- de 47,27 € : travail un jour férié (autre que le 1 ^{er} Mai) quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 3.1 de l'avenant 94 du 19 mars 2021) ;											
- de 47,27 € : travail un dimanche quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 3.2 de l'avenant 94 du 19 mars 2021).											

Brochure n° 3085 | Convention collective nationale

IDCC : 16 | **TRANSPORTS ROUTIERS ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES
DU TRANSPORT**

Avenant n° 91 du 16 octobre 2023

relatif aux rémunérations conventionnelles des ingénieurs et cadres
(annexe 4 de la convention collective)

NOR : ASET2351195M

IDCC : 16

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

OTRE ;

TLF ;

FNTV ;

FNTR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FGTE CFDT ;

FO UNCP ;

CFTC FGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La convention collective nationale annexe n° 4 (dispositions particulières aux ingénieurs et cadres) en date du 30 octobre 1951, modifiée par les avenants n° 1 à 90, ce dernier en date du 28 juin 2023, est à nouveau modifiée comme suit :

Article 1^{er} | Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties

Les barèmes de rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties dans les entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés à compter du 1^{er} janvier 2024 conformément au tableau joint au présent avenant.

Article 2 | Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 | *Durée et entrée en application*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en application à compter de sa signature dans le respect des dispositions de l'article 1^{er} du présent avenant.

Les parties signataires du présent avenant s'engagent à la tenue d'une réunion de la CPPNI TRV, organisée à la demande de la partie la plus diligente, en cas d'événement imprévu dans le courant de l'année 2024 conduisant à des hausses exceptionnelles des prix à la consommation.

Article 4 | *Dépôt et publicité*

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions dans les conditions légales et réglementaires.

Fait à Paris, le 16 octobre 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe Personnel ingénieur et cadre

Pour 151,67 heures incluant les éventuelles indemnités différentielles instituées dans le cadre des lois sur la réduction du temps de travail.

À compter du 1^{er} janvier 2024.

(En euros.)

Groupes	Coefficients	Ancienneté dans le groupe	Rémunération annuelle garantie (art. 5, alinéa 4)	Paiement mensuel minimal (art. 6-4, alinéa 5)
1	100	Jusqu'à 5 ans	37 632,94	2 822,47
		5 à 10 ans	39 514,59	2 963,59
		10 à 15 ans	41 396,23	3 104,72
		15 à 20 ans	43 277,88	3 245,84
		20 à 25 ans	44 030,54	3 302,29
		25 à 30 ans	44 595,03	3 344,63
		Après 30 ans	45 159,53	3 386,96
2	106,5	Jusqu'à 5 ans	40 079,49	3 005,96
		5 à 10 ans	42 083,46	3 156,26
		10 à 15 ans	44 087,44	3 306,56
		15 à 20 ans	46 091,41	3 456,86
		20 à 25 ans	46 893,00	3 516,98
		25 à 30 ans	47 494,20	3 562,07
		Après 30 ans	48 095,39	3 607,15
3	113	Jusqu'à 5 ans	42 525,06	3 189,38
		5 à 10 ans	44 651,31	3 348,85
		10 à 15 ans	46 777,57	3 508,32
		15 à 20 ans	48 903,82	3 667,79
		20 à 25 ans	49 754,32	3 731,57
		25 à 30 ans	50 392,20	3 779,42
		Après 30 ans	51 030,07	3 827,26
4	119	Jusqu'à 5 ans	44 782,35	3 358,68
		5 à 10 ans	47 021,47	3 526,61
		10 à 15 ans	49 260,59	3 694,54
		15 à 20 ans	51 499,70	3 862,48
		20 à 25 ans	52 395,35	3 929,65
		25 à 30 ans	53 067,08	3 980,03
		Après 30 ans	53 738,82	4 030,41

Groupes	Coefficients	Ancienneté dans le groupe	Rémunération annuelle garantie (art. 5, alinéa 4)	Paiement mensuel minimal (art. 6-4, alinéa 5)
5	132	Jusqu'à 5 ans	49 674,90	3 725,62
		5 à 10 ans	52 158,65	3 911,90
		10 à 15 ans	54 642,39	4 098,18
		15 à 20 ans	57 126,14	4 284,46
		20 à 25 ans	58 119,63	4 358,97
		25 à 30 ans	58 864,76	4 414,86
		Après 30 ans	59 609,88	4 470,74
6	145	Jusqu'à 5 ans	54 567,20	4 092,54
		5 à 10 ans	57 295,56	4 297,17
		10 à 15 ans	60 023,92	4 501,79
		15 à 20 ans	62 752,28	4 706,42
		20 à 25 ans	63 843,62	4 788,27
		25 à 30 ans	64 662,13	4 849,66
		Après 30 ans	65 480,64	4 911,05
7	Cadres supérieurs	Voir article 6-3 de la présente convention annexe 4		

NB : Les rémunérations minimales professionnelles garanties fixées par le tableau ci-dessus sont majorées de 10 % dans la région parisienne (art. 5, alinéa 2).

En application de l'article 5 CCNA4, les majorations pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SMPG conventionnels à l'embauche.

Le tableau ci-dessus est majoré le cas échéant à compter du 1^{er} janvier 2024 :

- de 47,27 € : travail un jour férié (autre que le 1^{er} Mai) quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 2.1 de l'avenant 86 du 19 mars 2021) ;**
- de 47,27 € : travail un dimanche quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 2.2 de l'avenant 86 du 19 mars 2021).**

Convention collective départementale

IDCC : **827** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES MÉCANIQUES
ET CONNEXES**

(Ardennes)

(8 janvier 1976)

(Étendue par arrêté du 3 avril 1978,

Journal officiel du 6 août 1978)

Accord autonome du 23 juin 2023
relatif à la prime de vacances
et à l'indemnité d'éloignement domicile-lieu de travail

NOR : ASET2351197M

IDCC : 827

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

UIMM Champagne-Ardenne,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte, après approbation de chacune des instances des organisations syndicales nationales, a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2024.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Les partenaires sociaux territoriaux ont été attentifs à préserver l'équilibre du dispositif conventionnel négocié par les partenaires sociaux nationaux conformément aux dispositions de l'article 15 de la convention collective nationale de la métallurgie. À cette fin, les partenaires sociaux

se sont attachés à négocier des dispositions territoriales n'aboutissant pas à un concours de normes avec les dispositions nationales.

Le présent accord s'inscrit dans cette même logique pour le département des Ardennes. Les partenaires sociaux ont souhaité maintenir par cet accord autonome deux avantages territoriaux non repris par la convention collective nationale de la métallurgie à savoir une prime de vacances et une indemnité d'éloignement domicile-lieu de travail.

Article 1^{er} | Champ d'application professionnel et géographique

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par la convention collective nationale de la métallurgie. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Le présent accord est conclu dans le champ d'application géographique défini par la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes du département des Ardennes, en application de l'article 21 et de l'annexe 8 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Article 2 | Salariés visés

Le présent accord s'applique aux salariés des entreprises visées à l'article 1^{er} du présent accord et relevant des groupes d'emplois de A à E au sens des dispositions de l'article 62.1 de la convention collective nationale.

Article 3 | Indemnité d'éloignement domicile-lieu de travail

Article 3.1 | Frais de trajet domicile-lieu de travail en transport public

Les salariés, ayant accès pour se rendre de leur domicile à leur lieu habituel de travail à l'aide d'un moyen de transport public de personnes, bénéficient de la prise en charge par l'employeur, à titre obligatoire, au minimum de la moitié du coût de l'abonnement souscrit, en application de l'article R. 3261-1 du code du travail. Cette prise en charge des frais de transport public de personnes constitue un remboursement de frais professionnels.

Le remboursement se fait sur la base de l'abonnement permettant d'effectuer le trajet dans le temps le plus court.

Le remboursement est subordonné à la remise ou, à défaut, à la présentation des titres et de la copie de l'abonnement par le salarié, lesquelles doivent permettre d'identifier le titulaire. Toutefois, une attestation sur l'honneur suffit pour ouvrir droit à la prise en charge :

- lorsqu'il s'agit d'un titre d'abonnement à un service public de location de vélos et qu'il ne comporte pas le nom et le prénom du bénéficiaire ;
- et pour les salariés intérimaires.

Article 3.2 | Frais de trajet domicile-lieu de travail en véhicule personnel

Les salariés contraints d'utiliser leur véhicule personnel sur des distances significatives pour se rendre de leur domicile à leur lieu de travail pour les raisons suivantes :

- absence de moyen de transport public entre la localité de résidence du salarié et son lieu de travail ;
- existence d'un moyen de transport public entre la localité de résidence du salarié et son lieu de travail alors que le salarié est contraint de prendre son véhicule personnel notamment pour incompatibilités d'horaire de travail et des transports publics, pour utilisation de son véhicule à des fins professionnelles (déplacements...).

peuvent bénéficier d'une indemnité d'éloignement variant selon la distance kilométrique, qui constitue un remboursement de frais professionnels conformément à la réglementation en vigueur.

Article 3.2.1 | Conditions pour bénéficier de l'indemnité d'éloignement

Elle n'est pas applicable aux salariés pour lesquels un service de transport gratuit est organisé par l'entreprise ou aux salariés bénéficiant d'un véhicule mis à disposition permanente par l'employeur avec prise en charge des dépenses de carburant ou d'alimentation d'un véhicule électrique, hybride rechargeable ou hydrogène.

Les salariés bénéficiaires sont ceux ayant leur lieu de résidence habituelle situé à une distance significative égale ou supérieure à 5 km de leur lieu de travail habituel.

La distance kilométrique à prendre en considération pour l'application du barème d'indemnité est la distance séparant le lieu de travail du centre de la localité du lieu de résidence habituelle, mesurée sur le site internet Viamichelin.fr en utilisant le trajet le plus court.

Une distance inférieure à 5 km n'ouvre pas droit à indemnisation.

L'indemnité d'éloignement est due au prorata des journées de travail effectif accomplies par chacun des intéressés dans le cadre de la semaine.

Pour les salariés venant en covoiturage, une seule indemnité sera versée par véhicule.

Article 3.2.2 | Procédure pour bénéficier de l'indemnité d'éloignement

Les frais de transport seront versés sur demande écrite présentée par le salarié qui désire en bénéficier ; il devra pour cela :

- justifier de son lieu de résidence habituelle et démontrer que le centre de la localité de sa résidence habituelle (ou lieu de sa résidence habituelle si situé hors d'une localité) est à au moins 5 km de son lieu de travail par le trajet le plus court ;
- attester qu'il effectue, chaque jour de travail, un trajet « aller-retour » de son lieu de résidence habituelle à son lieu de travail et mentionner le mode de transport employé par lui ;
- attester qu'il utilise son véhicule personnel pour venir travailler ;
- s'engager à informer, sans délai, la direction de son entreprise de toute modification qu'il apporterait à l'état de fait résultant de ses déclarations.

Article 3.2.3 | Montant de l'indemnité d'éloignement

L'indemnité, reçue par les salariés contraints d'utiliser leur véhicule personnel pour se rendre sur leur lieu de travail, est calculée par rapport au tarif de la carte d'abonnement hebdomadaire de la SNCF en seconde classe pour la distance considérée (distance domicile lieu de travail telle que définie dans l'article 3.2.1), proratisée au nombre de jours de travail effectif de la semaine considérée.

Dans le cas où ledit tarif SNCF fait une distinction de montant selon l'âge, il sera retenu pour tous les salariés visés par le présent accord, quel que soit leur âge, le montant le plus avantageux.

Concernant le personnel résidant ou travaillant dans les localités non desservies par la SNCF, l'indemnité d'éloignement sera égale au tarif de la carte d'abonnement hebdomadaire de la SNCF en seconde classe pour la distance considérée, majorée de 50 %.

Dans tous les cas, que cette indemnité soit majorée ou non, elle ne pourra dépasser le barème fiscal des indemnités kilométriques.

Si la SNCF venait à réduire son barème visé par le présent article, les parties conviennent que le montant de l'indemnité d'éloignement continuera à être calculé sur le barème SNCF précédent jusqu'à ce qu'un nouveau barème SNCF plus favorable entre en vigueur.

Article 4 | Prime ou pécule de vacances

Article 4.1 | Conditions d'octroi

Le personnel, visé par le présent accord et répondant aux conditions suivantes, bénéficie d'une prime de vacances à l'occasion des congés payés annuels. Pour cela, le salarié doit :

- être bénéficiaire d'une indemnité de congés payés à titre principal ;
- ou d'une indemnité compensatrice de congés payés, à l'exclusion de celle versée à l'occasion d'une démission, d'un licenciement pour faute grave ou faute lourde ;
- être présent le jour ouvré précédant la date fixée pour le départ en congé et celui de la reprise prévue au travail, ou en cas d'absence que cette dernière soit autorisée préalablement ou motivée légitimement par justificatif.

Concernant cette dernière condition, et en cas de fractionnement du congé et de versement de la prime en plusieurs fois, elle doit être remplie pour chacune des dates fixées aux différentes périodes de congés payés. En cas de rupture conventionnelles ou de licenciement, sauf pour faute grave ou faute lourde, la condition de présence n'a pas à être remplie.

Article 4.2 | Montant et versement de la prime ou pécule de vacances

Le montant de la prime de vacances du salarié se calcule en multipliant le nombre de jours de congés payés légaux acquis par le taux négocié annuellement entre l'UIMM Champagne-Ardenne et les organisations syndicales représentatives.

Pour le personnel occupé à temps partiel, la prime ou le pécule de vacances est calculé au prorata du temps de travail effectué rapporté à l'horaire légal.

Un abattement de cinq centièmes est appliqué à la prime pour chaque jour d'absence non justifiée au cours de la période de référence, c'est-à-dire, autres que les absences résultant de la maladie, d'accident ou d'un cas fortuit dûment constaté et porté, dès que possible, à la connaissance de l'employeur, tel que : incendie du domicile, décès, accident ou maladie du conjoint, d'un ascendant ou descendant, ou que les permissions pour convenance personnelle préalablement autorisées par l'employeur.

Les primes ou péculs existants dans l'entreprise, ayant le même caractère que la prime de vacances définie ci-dessus ou données précédemment à l'occasion des congés payés, quel que soit le mode de calcul, viendront en déduction – ou s'imputeront à due concurrence – du montant de la prime conventionnelle visée par cet article.

La prime de vacances est versée sous forme d'un acompte sur salaire avant le départ en congés payés. Cet acompte peut être versé en une fois pour l'ensemble des congés acquis ou éventuellement en plusieurs acomptes dans le cadre de fractionnement des congés payés légaux acquis.

Article 5 | Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6 | Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Article 7 | Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 8 | Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, peuvent adhérer au présent accord dans les conditions et effets prévus par la réglementation en vigueur.

Article 9 | Entrée en vigueur de l'accord et extension

Le présent accord entre en vigueur à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Si, entre la date de signature et l'entrée en vigueur du présent accord au 1^{er} janvier 2024, la prime de vacances visée à l'article 4 a été revalorisée, il sera tenu compte du dernier avenant portant sur le montant de la prime de vacances signé avec les partenaires sociaux.

Article 10 | Clause de revoyure

Les parties conviennent de se réunir dans l'année qui suit l'entrée en vigueur du présent accord pour faire le point sur les incidences de son application.

Article 11 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord qu'il modifie ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 12 | Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Charleville-Mézières.

Fait à Charleville-Mézières, le 23 juin 2023.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : **829** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET CONNEXES**
(Vaucluse)

(20 janvier 1976)

(Étendue par arrêté du 5 juin 1981,
Journal officiel du 13 juin 1981)

Avenant du 13 octobre 2023

relatif aux taux garantis annuels à compter de l'année 2023

NOR : ASET2351201M

IDCC : 829

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

UIMM Alpes-Méditerranée,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Parallèlement à la fixation des minima conventionnels, objet du présent accord, les parties signataires tiennent à affirmer leur attachement au principe d'égalité entre les femmes et les hommes, qu'elles souhaitent promouvoir.

Elles rappellent la signature d'un accord national relatif à l'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, le 8 avril 2014.

Dans ce cadre, et au-delà des obligations légales sur le sujet, les entreprises de la métallurgie du Vaucluse sont encouragées à prendre toute mesure innovante visant à supprimer les écarts de rémunération qui pourraient être constatés, et plus généralement à tout mettre en œuvre pour parvenir à un objectif d'égalité femmes/hommes.

Article 1^{er} | Taux garantis annuels à compter de l'année 2023

En application de l'article 47 de la convention collective des industries métallurgiques et industries connexes du Vaucluse du 1^{er} janvier 1976 modifiée, les signataires décident d'instaurer, à compter de l'année 2023 des taux garantis annuels (TGA), applicables à l'ensemble des catégories de personnel fixées dans l'accord national du 21 juillet 1975 sur les classifications.

Les taux garantis annuels sont fixés par un barème figurant en annexe du présent avenant.

Le présent barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal de 35 heures ou 151,67 heures par mois.

Ce barème s'applique conformément à l'article 46 de la convention collective des industries métallurgiques et industries connexes du Vaucluse du 1^{er} janvier 1976 modifiée.

Les règles de vérification annuelle prévues par la convention collective s'appliquent de droit au présent avenant.

Article 2 | Rémunérations minimales hiérarchiques au 1^{er} octobre 2023

En application de l'article 47 de la convention collective des industries métallurgiques et industries connexes du Vaucluse du 1^{er} janvier 1976 modifiée, les signataires conviennent de modifier la valeur du point.

Les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) calculées sur la base de la valeur du point serviront de base au calcul de la prime d'ancienneté tel que prévu par l'article 49 de la convention collective des industries métallurgiques et industries connexes du Vaucluse du 1^{er} janvier 1976 modifiée.

À compter du 1^{er} octobre 2023, la valeur du point servant à déterminer les RMH, base de calcul de la prime d'ancienneté, et les accessoires s'y rapportant, tels que définies par l'accord national du 21 juillet 1975 et l'article 47 des dispositions générales de la convention collective des industries métallurgiques et industries connexes du Vaucluse du 1^{er} janvier 1976 modifiée, est fixée à 4,90 € pour un horaire hebdomadaire de 35 heures ou 151,67 heures par mois.

Article 3 | Entreprises de moins de cinquante salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 4 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et a pour terme l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie conclue le 7 février 2022.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, conformément aux articles L. 2261-1 et D. 2231-3 du code du travail.

Article 5 | Dépôt et publicité

Le présent accord a été fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même code.

Fait à Marseille, le 13 octobre 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Barème des taux garantis annuels

Année 2023.

(En euros.)

		Ouvriers	Administratifs & techniciens	Agents de maîtrise d'atelier
Niveau 1	140	20 868	20 847	
	145	20 868	20 847	
	155	20 868	20 847	
Niveau 2	170	20 897	20 866	
	180		20 897	
	190	20 909	20 909	
Niveau 3	215	20 914	20 912	20 922
	225		21 182	
	240	21 635	21 614	21 669
Niveau 4	255	22 121	22 089	22 176
	270	23 189	23 369	
	285	24 325	24 669	24 782
Niveau 5	305		25 910	26 030
	335		28 454	28 576
	365		30 664	30 727
	395		33 164	33 234

Barème des RMH au 1^{er} octobre 2023

Valeur du point : 4,90 €.

(En euros.)

		Ouvriers	Administratifs & techniciens	Agents de maîtrise d'atelier
Niveau 1	140	720,30	686,00	
	145	746,03	710,50	
	155	797,48	759,50	
Niveau 2	170	874,65	833,00	
	180		882,00	
	190	977,55	931,00	
Niveau 3	215	1 106,18	1 053,50	1 127,25
	225		1 102,50	
	240	1 234,80	1 176,00	1 258,32

		Ouvriers	Administratifs & techniciens	Agents de maîtrise d'atelier
Niveau 4	255	1 311,98	1 249,50	1 336,97
	270	1 389,15	1 323,00	
	285	1 466,33	1 396,50	1 494,26
Niveau 5	305		1 494,50	1 599,12
	335		1 641,50	1 756,41
	365		1 788,50	1 913,70
	395		1 935,50	2 070,99

(Voir page suivante.)

Barème des primes d'ancienneté au 1^{er} octobre 2023

Ouvriers

Coef.	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
140	21,61	28,81	36,02	43,22	50,42	57,62	64,83	72,03	79,23	86,44	93,64	100,84	108,05
145	22,38	29,84	37,30	44,76	52,22	59,68	67,14	74,60	82,06	89,52	96,98	104,44	111,90
155	23,92	31,90	39,87	47,85	55,82	63,80	71,77	79,75	87,72	95,70	103,67	111,65	119,62
170	26,24	34,99	43,73	52,48	61,23	69,97	78,72	87,47	96,21	104,96	113,70	122,45	131,20
190	29,33	39,10	48,88	58,65	68,43	78,20	87,98	97,76	107,53	117,31	127,08	136,86	146,63
215	33,19	44,25	55,31	66,37	77,43	88,49	99,56	110,62	121,68	132,74	143,80	154,86	165,93
240	37,04	49,39	61,74	74,09	86,44	98,78	111,13	123,48	135,83	148,18	160,52	172,87	185,22
255	39,36	52,48	65,60	78,72	91,84	104,96	118,08	131,20	144,32	157,44	170,56	183,68	196,80
270	41,67	55,57	69,46	83,35	97,24	111,13	125,02	138,92	152,81	166,70	180,59	194,48	208,37
285	43,99	58,65	73,32	87,98	102,64	117,31	131,97	146,63	161,30	175,96	190,62	205,29	219,95

Barème des primes d'ancienneté au 1^{er} octobre 2023

Administratifs et techniciens

Coef.	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
140	20,58	27,44	34,30	41,16	48,02	54,88	61,74	68,60	75,46	82,32	89,18	96,04	102,90
145	21,32	28,42	35,53	42,63	49,74	56,84	63,95	71,05	78,16	85,26	92,37	99,47	106,58
155	22,79	30,38	37,98	45,57	53,17	60,76	68,36	75,95	83,55	91,14	98,74	106,33	113,93
170	24,99	33,32	41,65	49,98	58,31	66,64	74,97	83,30	91,63	99,96	108,29	116,62	124,95
180	26,46	35,28	44,10	52,92	61,74	70,56	79,38	88,20	97,02	105,84	114,66	123,48	132,30
190	27,93	37,24	46,55	55,86	65,17	74,48	83,79	93,10	102,41	111,72	121,03	130,34	139,65

Coef.	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
215	31,61	42,14	52,68	63,21	73,75	84,28	94,82	105,35	115,89	126,42	136,96	147,49	158,03
225	33,08	44,10	55,13	66,15	77,18	88,20	99,23	110,25	121,28	132,30	143,33	154,35	165,38
240	35,28	47,04	58,80	70,56	82,32	94,08	105,84	117,60	129,36	141,12	152,88	164,64	176,40
255	37,49	49,98	62,48	74,97	87,47	99,96	112,46	124,95	137,45	149,94	162,44	174,93	187,43
270	39,69	52,92	66,15	79,38	92,61	105,84	119,07	132,30	145,53	158,76	171,99	185,22	198,45
285	41,90	55,86	69,83	83,79	97,76	111,72	125,69	139,65	153,62	167,58	181,55	195,51	209,48
305	44,84	59,78	74,73	89,67	104,62	119,56	134,51	149,45	164,40	179,34	194,29	209,23	224,18
335	49,25	65,66	82,08	98,49	114,91	131,32	147,74	164,15	180,57	196,98	213,40	229,81	246,23
365	53,66	71,54	89,43	107,31	125,20	143,08	160,97	178,85	196,74	214,62	232,51	250,39	268,28
395	58,07	77,42	96,78	116,13	135,49	154,84	174,20	193,55	212,91	232,26	251,62	270,97	290,33

Barème des primes d'ancienneté au 1^{er} octobre 2023

Agents de maîtrise d'atelier

Coef.	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
215	33,82	45,09	56,36	67,63	78,91	90,18	101,45	112,72	124,00	135,27	146,54	157,81	169,09
240	37,75	50,33	62,92	75,50	88,08	100,67	113,25	125,83	138,42	151,00	163,58	176,16	188,75
255	40,11	53,48	66,85	80,22	93,59	106,96	120,33	133,70	147,07	160,44	173,81	187,18	200,54
285	44,83	59,77	74,71	89,66	104,60	119,54	134,48	149,43	164,37	179,31	194,25	209,20	224,14
305	47,97	63,96	79,96	95,95	111,94	127,93	143,92	159,91	175,90	191,89	207,88	223,88	239,87
335	52,69	70,26	87,82	105,38	122,95	140,51	158,08	175,64	193,20	210,77	228,33	245,90	263,46
365	57,41	76,55	95,68	114,82	133,96	153,10	172,23	191,37	210,51	229,64	248,78	267,92	287,05
395	62,13	82,84	103,55	124,26	144,97	165,68	186,39	207,10	227,81	248,52	269,23	289,94	310,65

Convention collective départementale

IDCC : **923 | MÉTALLURGIE**
(Charente-Maritime)
(27 décembre 1976)

(Étendue par arrêté du 20 janvier 1979,
Journal officiel du 18 mars 1979)

Accord du 9 octobre 2023

relatif aux rémunérations annuelles effectives garanties
et à la valeur du point

NOR : ASET2351189M

IDCC : 923

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

UIMM 17,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Métaux CFDT CM ;

CFE-CGC 17-79,

d'autre part,

il a été arrêté et convenu ce qui suit :

Préambule

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Dans cette perspective, la convention collective territoriale de la métallurgie Charente-Maritime (923) et les accords conclus dans le champ de celle-ci ont vocation à disparaître à compter de ces dernières échéances.

Dès l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, l'UIMM de la Charente-Maritime et les organisations syndicales représentatives en Charente-

Maritime, se rencontreront chaque année, pour négocier la valeur du point servant de base au nouveau calcul de la prime d'ancienneté, pour l'année en cours, par application des articles 142 et suivants de la convention collective nationale de la métallurgie.

Cet article précise également aux termes de son alinéa 5 :

« À compter du 1^{er} janvier 2024, en l'absence d'accord territorial ou sectoriel prévoyant la valeur du point, les signataires de la présente convention conviennent que la valeur du point applicable est la dernière négociée sur le territoire ou le secteur concerné. »

Article 1^{er}

En application de l'article 10 de l'avenant n° 1 de la convention collective de la métallurgie de la Charente-Maritime du 27 décembre 1976, modifié par l'avenant du 19 avril 1991, il a été institué :

- un barème des rémunérations annuelles effectives garanties (RAEG) qui fixe, sur une base annuelle et par coefficient de la classification définie par l'accord national sur la classification du 21 juillet 1975 modifié, la rémunération en-dessous de laquelle un salarié ne peut pas être rémunéré ;
- un barème des rémunérations minimales hiérarchiques qui constitue un salaire minimum mensuel conventionnel et sert de base de calcul aux primes d'ancienneté. Le barème des rémunérations minimales hiérarchique étant déterminé par la valeur du point, que les partenaires sociaux négocient, en Charente-Maritime, par anticipation, au cours de l'année N, pour l'année N + 1.

Article 2

À compter du 1^{er} janvier 2023, les taux garantis annuels sont fixés par un barème figurant en annexe du présent accord constituant la rémunération annuelle effective garantie.

Ce barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal de 35 heures ou 151,67 heures par mois.

Le présent barème sera adapté proportionnellement à l'horaire de travail effectif auquel est soumis le salarié.

Article 3

La valeur du point qui détermine les salaires minimaux hiérarchiques, base de calcul des primes d'ancienneté, est fixée à compter du 1^{er} juillet 2023 à : 5,76 euros (base 35 heures).

Le barème, applicable à compter du 1^{er} juillet 2023 est annexé au présent accord.

Ce barème tient compte des majorations des salaires minimaux hiérarchiques des ouvriers (5 %) et de celles des salaires minimaux hiérarchiques des agents de maîtrise d'atelier (7 %) prévues par la convention collective de la métallurgie du département de la Charente-Maritime.

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont adaptables à l'horaire de travail effectif.

Article 4

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau au plus tard le 30 novembre 2023 en vue d'examiner l'évolution de la situation économique et d'en tirer ensemble les conséquences éventuelles.

Article 5

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et a pour terme l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 fixée au 1^{er} janvier 2024.

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail conformément aux articles L. 2261-1 et D. 2231-3 du code du travail.

Article 6

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariées visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 7

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension formée dans les meilleurs délais par l'UIMM 17 qui tiendra les organisations représentatives informées de l'état d'avancement de cette demande.

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires, pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de La Rochelle.

Fait à La Rochelle, le 9 octobre 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe Rémunérations minimales hiérarchiques

Valeur du point : 5,76 euros.

À compter du 1^{er} juillet 2023.

Base : 35 heures soit 151,67 heures.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Administratif et technicien	Agent de maîtrise	
I	1	140	806,40		
	2	145	835,20		
	3	155	892,80		
II	1	170	979,20		
	2	180	1 036,80		
	3	190	1 094,40		
III	1	215	1 238,40	AM1	1 238,40
	2	225	1 296,00		1 296,00
	3	240	1 382,40	AM2	1 382,40
IV	1	255	1 468,80	AM3	1 468,80
	2	270	1 555,20		1 555,20
	3	285	1 641,60	AM4	1 641,60
V	1	305	1 756,80	AM5	1 756,80
	2	335	1 929,60	AM6	1 929,60
	3	365	2 102,40	AM7	2 102,40
	4	395	2 275,20	AM8	2 275,20

Conformément à l'accord national du 30 janvier 1980, relatif aux garanties applicables aux ouvriers, les ouvriers bénéficient d'une majoration de 5 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques, selon barème applicable à compter du 1^{er} juillet 2023 :

Ouvriers

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Rémunération minimale hiérarchique	Majoration 5 %	Rémunération minimale y compris la majoration
I	1	140	806,40	40,32	846,72
	2	145	835,20	41,76	876,96
	3	155	892,80	44,64	937,44
II	1	170	979,20	48,96	1 028,16
	2	180	1 036,80		
	3	190	1 094,40	54,72	1 149,12

Niveau	Échelon	Coefficient	Rémunération minimale hiérarchique	Majoration 5 %	Rémunération minimale y compris la majoration
III	1	215	1 238,40	61,92	1 300,32
	2	225	1 296,00		
	3	240	1 382,40	69,12	1 451,52
IV	1	255	1 468,80	73,44	1 542,24
	2	270	1 555,20	77,76	1 632,96
	3	285	1 641,60	82,08	1 723,68

Conformément à l'article 2 de l'accord national du 13 juillet 1983, les agents de maîtrise d'atelier bénéficient d'une majoration de 7 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques.

Barème applicable à compter du 1^{er} juillet 2023.

Agents de maîtrise d'atelier

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Rémunération minimale hiérarchique	Majoration 7 %	Rémunération minimale y compris majoration
III	1	215	1 238,40	86,69	1 325,09
	2	225	1 296,00		
	3	240	1 382,40	96,77	1 479,17
IV	1	255	1 468,80	102,82	1 571,62
	2	270	1 555,20		
	3	285	1 641,60	114,91	1 756,51
V	1	305	1 756,80	122,98	1 879,78
	2	335	1 929,60	135,07	2 064,67
	3	365	2 102,40	147,17	2 249,57
	4	395	2 275,20	159,26	2 434,46

Barème des taux garantis annuels applicable à partir du 1^{er} janvier 2023.

Barème, base 151 heures 67 pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

(En euros.)

Niveaux	Échelons	Coefficients	Montants
I	1	140	20 967
	2	145	20 967
	3	155	20 967
II	1	170	20 967
	2	180	20 967
	3	190	21 073
III	1	215	21 080
	2	225	21 464
	3	240	22 092

Niveaux	Échelons	Coefficients	Montants
IV	1	255	23 280
	2	270	24 432
	3	285	25 704
V	1	305	27 070
	2	335	29 426
	3	365	32 043
		395	34 965

Accord du 5 octobre 2023
relatif aux salaires minimums conventionnels

NOR : ASET2351164M

IDCC : 1480

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

SIRTI ;

SNRL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

SNJ ;

SNJ CGT ;

F3C CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord de branche a été négocié par les partenaires sociaux représentatifs et intéressés en commission mixte paritaire dans la branche des journalistes (IDCC 1480).

Il est applicable aux salariés journalistes employés par des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la radiodiffusion (IDCC 1922), tel qu'elles ont été définie en son article 1.1 à date du présent accord.

Les valeurs de points qui sont définies par le présent accord s'appliquent donc aux salariés définis en Annexe I de l'accord du 5 décembre 2008 de la convention collective de la radiodiffusion qui fixent notamment les classifications, les types de services et les dispositions d'ancienneté.

Article 1^{er} | Rappel des valeurs de points résultant de l'accord du 12 avril 2022

Il est rappelé que l'accord du 12 avril 2022, étendu par arrêté du 18 juillet 2022 publié au *Journal officiel* du 22 juillet 2022 a fixé les valeurs de points applicables à compter des effets de son extension, et est applicable par conséquent pour les salaires depuis le 1^{er} août 2022 :

- pour tous les salariés, jusqu'à l'indice 120, une valeur de point A de 13,79 € ;
- pour chaque point supplémentaire, à partir de 121, une valeur de point B de 10,10 €.

Article 2 | *Négociation sur les salaires*

Les partenaires sociaux représentatifs au titre de la convention collective des journalistes et de la convention collective de la radiodiffusion ont mené la négociation annuelle obligatoire sur les salaires au titre de l'année 2023.

En vertu de quoi, les partenaires sociaux réunis en commission mixte paritaire le 5 octobre 2023 ont trouvé le présent accord qui a ensuite été mis à la signature.

Cet accord prévoit une revalorisation de la valeur du point A et du point B.

Les partenaires sociaux ont convenu :

- d'une évolution sur le point A de 6,1 % ;
- d'une évolution sur le point B de 0,4 %.

Afin d'éviter des décimales de centimes, les valeurs de points en résultant sont arrondies au centime le plus proche.

Ainsi :

a) chaque point d'indice jusqu'au niveau 120 prendra la valeur de 14,63 € ; cette valeur étant désignée ci-après valeur de point A ;

b) chaque point supplémentaire à partir de 121 prendra la valeur de 10,14 € ; cette valeur étant désignée ci-après valeur de point B.

La valeur de points A définie ci-dessus s'appliquera sur les salaires dus pour toute la période de travail à compter du premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de la République française de l'arrêté d'extension du présent accord par le ministère en charge du travail et de l'emploi.

Article 3 | *Mesure exceptionnelle de rétroactivité*

Par son arrêté du 30 juin 2023, publié au *Journal officiel* de la République française le 14 juillet 2023, portant extension de l'accord du 14 février 2023 relatif aux salaires minimums conventionnels dans la branche de la radiodiffusion, le ministère du travail indique que :

« Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la radiodiffusion du 11 avril 1996, les stipulations de l'accord du 14 février 2023 relatif aux salaires minimums conventionnel, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Au 3^e alinéa de l'accord, les termes "y compris les journalistes" sont exclus de l'extension en ce qu'ils contreviennent aux dispositions des articles L. 2222-1, L. 2232-6 et L. 2261-9 du code du travail ».

Ainsi et, afin d'assurer une égalité de traitement entre les salariés relevant de la convention collective des journalistes et ceux relevant de la convention collective de la radiodiffusion, les partenaires sociaux ont décidé d'appliquer rétroactivement au 1^{er} août 2023, pour les salariés relevant de la présente convention, la revalorisation telle que indiquée ci-dessous :

a) chaque point d'indice jusqu'au niveau 120 prendra la valeur de 14,40 € ; cette valeur étant désignée ci-après valeur de point A ;

b) chaque point supplémentaire à partir de 121 prendra la valeur de 10,14 € ; cette valeur étant désignée ci-après valeur de point B.

Dans le cas où une entreprise, par décision unilatérale de l'employeur, ou par accord collectif CSE, ou du fait d'une interprétation unilatérale de leur service paie, aurait déjà compensé totalement, à partir du 1^{er} août 2023, la différence entre la valeur du point sur le périmètre de la radiodiffusion (IDCC 1922) et celui des journalistes (IDCC 1480), les partenaires sociaux signataires

estiment que la rétroactivité sur la valeur du point ne s'applique pas pour les salariés concernés entre le 1^{er} août 2023 et la date d'application du présent accord, puisque ceux-ci ont déjà bénéficié de l'augmentation prévue.

Article 4 | Rappel du mode de calcul des salaires minimums conventionnels

Pour favoriser une bonne application du présent accord, les partenaires sociaux rappellent au présent article la formule permettant le calcul des salaires minimums conventionnels.

Les salaires minimums conventionnels (SC) se calculent selon la formule suivante :

$$SC = (120 \times \text{valeur du point A}) + (Z \times \text{valeur du point B}).$$

La somme (120 + Z) est égale au nombre de points de l'indice appliqué au salarié considéré.

La variable Z se détermine comme suit :

- si l'indice du salarié est de 120, alors $Z = 0$;
- si l'indice du salarié est $>$ ou $= 121$, alors $Z = \text{indice du salarié} - 120$.

Ce mode de calcul, comme l'ensemble des dispositions du présent accord, s'applique sous réserve de dispositions plus favorables résultant de l'application du Smic légal en vigueur.

Article 5 | Mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de la branche de la radiodiffusion

Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes font l'objet d'une attention toute particulière de la part des partenaires sociaux signataires du présent accord.

Sur la base des observations constatées à l'occasion des rapports de branche réalisés par la branche de la radiodiffusion, un accord intervenu sur l'égalité professionnelles entre les femmes et les hommes le 8 juin 2017, a été étendu par arrêté du 29 juin 2018 par le ministère en charge du travail et de l'emploi.

Cet accord prévoit plusieurs mesures concrètes agissant au niveau du recrutement, des parcours et évolutions professionnelles, de la formation professionnelle, de l'égalité salariale et de la promotion, de la maternité, de la paternité et de la parentalité ainsi que pour faciliter l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Ainsi, et conformément aux articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail, les organisations syndicales de salariés et d'employeurs rappellent aux employeurs de la branche que l'article 4.2 de l'accord collectif du 8 juin 2017 cité ci-dessus dispose que :

« Une réserve salariale spécifique peut être mise en place dans les entreprises de la branche au taux recommandé de 0,1 % de la masse salariale annuelle en faveur de la résorption des éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. La mise en place ou la suppression de cette mesure, ainsi que la définition de ses modalités de redistribution, ou l'évolution de son taux sont à l'initiative de l'entreprise ».

Article 6 | Extension de l'accord

Le présent accord, mis à la signature par correspondance, fera l'objet d'une demande d'extension qui sera présentée dans les meilleurs délais après la phase de signature.

Il est précisé que les parties signataires ont déterminé une prise d'effets de l'accord postérieure à son extension, afin qu'il implique des obligations identiques pour tous les employeurs

de son champ d'application. Le rattrapage rétroactif prévu à l'article 3 du présent accord s'appliquera également à partir de son extension.

Le présent accord entre en vigueur le premier jour du premier mois qui suit son extension.

Fait à Paris, le 5 octobre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : **1596** | **OUVRIERS**
(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : **1597** | **OUVRIERS**
(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

Accord du 10 octobre 2023

relatif aux salaires minimaux
(Pays de la Loire)

NOR : ASET2351185M

IDCC : 1596, 1597

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

FFB Pays de la Loire ;

CAPEB Pays de la Loire,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC Pays de la Loire ;

UR CFDT Pays de la Loire ;

FO Pays de la Loire,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

En application des articles XII.8 et XII.9 de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 (étendue par arrêtés ministériels des 8 et 12 février 1991) concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (entreprises occupant plus de 10 salariés) d'une part, et par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés) d'autre part, les organisations d'employeurs de la région Pays de la Loire et les organisations de salariés, adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé les mon-

tants des salaires mensuels bruts minimaux des ouvriers du bâtiment des départements de Loire-Atlantique, Maine-et-Loire, Mayenne, Sarthe et Vendée, comme indiqué dans le tableau ci-dessous :

Article 1^{er}

Pour la région Pays de la Loire, les parties signataires du présent accord, prenant en compte notamment l'objectif d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, ont fixé le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après :

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal (pour 35 heures hebdomadaires soit 151,67 heures mensuelles)	Taux horaire minimal pour 35 heures hebdomadaires
Niveau 1			
Ouvriers d'exécution			
– position 1	150	1 769,99 €	11,67 €
– position 2	170	1 788,19 €	11,79 €
Niveau II			
Ouvriers professionnels	185	1 827,62 €	12,05 €
Niveau III			
Compagnons professionnels			
– position 1	210	2 023,28 €	13,34 €
– position 2	230	2 200,73 €	14,51 €
Niveau IV			
Maîtres ouvriers ou chefs d'équipes			
– position 1	250	2 378,19 €	15,68 €
– position 2	270	2 554,12 €	16,84 €

Pour le coefficient 150 :

- la partie fixe (PF) à 164 ;
- la valeur du point (VP) à 10,702.

Pour le coefficient 170 :

- la partie fixe (PF) à 164 ;
- la valeur du point (VP) à 9,555.

Pour le coefficient 185 :

- la partie fixe (PF) à 164 ;
- la valeur du point (VP) à 8,994.

Pour les coefficients 210 à 270 :

- la partie fixe (PF) à 164 ;
- la valeur du point (VP) à 8,854.

Ces valeurs doivent être adaptées en fonction de la durée de travail effectif à laquelle sont soumis les salariés concernés.

Article 2 | Entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu de la structure des entreprises du bâtiment comportant d'une part, les entreprises occupant jusqu'à dix salariés (visées par le décret du 1^{er} mars 1962) et d'autre part, les entreprises occupant plus de dix salariés (non visées par le décret du 1^{er} mars 1962) et de la volonté des parties signataires de maintenir une homogénéité en matière de salaires minimaux au bénéfice de l'ensemble des ouvriers concernés par les conventions collectives susvisées, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 3 | Extension et application

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion.

Cet accord entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté ministériel portant son extension.

Article 4 | Durée. Dénonciation. Révision. Adhésion

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée. Conformément à l'article L. 2222-6 code du travail, il pourra être dénoncé en tout ou partie par l'une des organisations signataires après un préavis minimum de 3 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires par lettre recommandée avec accusé de réception, et déposée auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Toute modification, révision totale ou partielle, des dispositions ne peut être effectuée que par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés du bâtiment représentatives au plan national. Les demandes de révision de la présente convention doivent être effectuées dans les formes prévues pour la dénonciation, à l'exception du dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, et sont accompagnées, le cas échéant, d'un projet concernant les points dont la révision est demandée.

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative au niveau national qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement. L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes compétent et à la DREETS. Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

Article 5 | Dépôt

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail conformément aux dispositions légales en vigueur, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Nantes.

Fait à Saint-Herblain, le 10 octobre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : **1596** | **OUVRIERS**
(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : **1597** | **OUVRIERS**
(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

Accord du 10 octobre 2023

relatif aux indemnités de petits déplacements (repas, transports, trajets)
(Pays de la Loire)

NOR : ASET2351186M

IDCC : 1596, 1597

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

FFB Pays de la Loire ;

CAPEB Pays de la Loire,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UR CFDT Pays de la Loire ;

FO Pays de la Loire,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

En application de l'article I-3 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés, d'une part, par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1596) et, d'autre part, par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1597), les organisations d'employeurs de la région Pays de la Loire et les organisations de salariés, adhérentes aux organisations représentatives au niveau national se sont réunies pour déterminer les montants des indemnités de transports et trajets et l'indemnité minimale de repas des ouvriers du bâtiment des Pays de la Loire.

Article 1^{er} | Indemnités de transports. Trajets

Les organisations d'employeurs de la région Pays de la Loire et les organisations de salariés, adhérentes aux organisations représentatives au niveau national ont déterminé les montants des indemnités de transports et trajets des ouvriers du bâtiment des départements de Loire-Atlantique, Maine-et-Loire, Mayenne, Sarthe et Vendée. À l'issue des négociations, les montants des indemnités de trajets demeurent inchangés et les montants des indemnités de transports sont fixés comme indiqué dans le tableau ci-dessous.

Pays de la Loire	Zones							
	1-A 0 à 5 km	1-B 5 à 10 km	2 10 à 20 km	3 20 à 30 km	4 30 à 40 km	5 40 à 50 km	6 50 à 65 km	7 65 à 80 km
Trajet	0,48 €	0,67 €	1,90 €	4,08 €	5,12 €	6,11 €	6,86 €	8,17 €
Transport	0,88 €	1,12 €	4,37 €	8,25 €	12,63 €	18,81 €	20,14 €	24,39 €

Article 2 | Indemnités de repas

Les organisations d'employeurs de la région Pays de la Loire et les organisations de salariés, adhérentes aux organisations représentatives au niveau national ont déterminé que le montant de l'indemnité minimale de repas des ouvriers du bâtiment des départements de Loire-Atlantique, Maine-et-Loire, Mayenne, Sarthe et Vendée, est fixé à 11,50 €.

Article 3 | Entreprises moins de 50 salariés

Compte tenu de la structure des entreprises du bâtiment comportant d'une part, les entreprises occupant jusqu'à dix salariés (visées par le décret du 1^{er} mars 1962) et d'autre part, les entreprises occupant plus de dix salariés (non visées par le décret du 1^{er} mars 1962) et de la volonté des parties signataires de maintenir une homogénéité en matière d'indemnités de petits déplacements au bénéfice de l'ensemble des ouvriers concernés par les conventions collectives susvisées, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 4 | Extension et application

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de plein emploi et de l'insertion.

Cet accord entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté ministériel portant son extension.

Article 5 | Durée. Dénonciation. Révision. Adhésion

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée. Conformément à l'article L. 2222-6 du code du travail, il pourra être dénoncé en tout ou partie par l'une des organisations signataires après un préavis minimum de 3 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires par lettre recommandée avec accusé de réception, et déposée auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Toute modification, révision totale ou partielle, des dispositions ne peut être effectuée que par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés du bâtiment représentatives au plan national. Les demandes de révision de la présente convention doivent être effectuées dans les formes prévues pour la dénonciation, à l'exception du dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, et sont accompagnées, le cas échéant, d'un projet concernant les points dont la révision est demandée.

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative au niveau national qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement. L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes compétent et à la DREETS. Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

Article 6 | Dépôt

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail conformément aux dispositions légales en vigueur, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Nantes.

Fait à Saint-Herblain, le 10 octobre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : **1596** | **OUVRIERS**
(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : **1597** | **OUVRIERS**
(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

Accord du 10 octobre 2023

relatif à la modification du montant de l'indemnité
des maîtres d'apprentissage confirmés
(Pays de la Loire)

NOR : ASET2351187M

IDCC : 1596, 1597

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

FFB Pays de la Loire ;

CAPEB Pays de la Loire,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC Pays de la Loire ;

UR CFDT Pays de la Loire ;

FO Pays de la Loire,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les organisations d'employeurs et les organisations de salariés de la région Pays de la Loire, adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies pour négocier, en tenant compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les montants de l'indemnité spécifique liée à l'exercice des fonctions de maître d'apprentissage confirmé applicables dans la région Pays de la Loire, conformément à l'article 3 de l'accord BTP

du 13 juillet 2004 relatif aux maîtres d'apprentissage et à l'article I-3 des conventions collectives des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990 (IDCC 1596 et 1597).

Article 2

Compte tenu des évolutions législatives et réglementaires résultant de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et de son décret d'application du 13 décembre 2018, seuls les salariés titulaires du titre de maître d'apprentissage confirmé délivré avant le 1^{er} janvier 2019 bénéficient à titre obligatoire du versement d'une indemnité, dans les conditions définies ci-après, pendant la durée du contrat d'apprentissage de l'apprenti concerné.

Article 3 | Montant

Le montant de cette indemnité est fixé à 300 euros par année et par contrat d'apprentissage quel que soit le nombre d'apprentis formés simultanément.

Article 4 | Modalités de versement

Les modalités de versement de l'indemnité sont déterminées par l'employeur. Le montant de l'indemnité est indépendant du niveau de formation préparée en contrat d'apprentissage et de la réussite ou de l'échec à l'examen de l'apprenti.

Pour les contrats d'apprentissage d'une durée autre, ou en cas de rupture anticipée du contrat d'apprentissage au-delà de la période d'essai, ou en cas de départ de l'entreprise du maître d'apprentissage confirmé, le montant versé au maître d'apprentissage confirmé sera effectué au *pro rata temporis* de la durée de la fonction, pour le contrat d'apprentissage considéré.

Article 5 | Entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu de la volonté des parties signataires de maintenir une homogénéité en matière d'indemnité MAC, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 6 | Extension. Date d'application

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion.

Il entrera en application à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté ministériel portant son extension.

Article 7 | Durée. Dénonciation. Révision. Adhésion

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée. Conformément à l'article L. 2222-6 code du travail, il pourra être dénoncé en tout ou partie par l'une des organisations signataires après un préavis minimum de 3 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires par lettre recommandée avec accusé de réception, et déposée auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Toute modification, révision totale ou partielle, des dispositions ne peut être effectuée que par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés du bâtiment représentatives au plan national. Les demandes de révision de la présente convention doivent être effectuées dans les formes prévues pour la dénonciation, à l'exception du dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, et sont accompagnées, le cas échéant, d'un projet concernant les points dont la révision est demandée.

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative au niveau national qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement. L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes compétent et à la DREETS. Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

Article 8 | Dépôt

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail conformément aux dispositions légales en vigueur, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Nantes.

Fait à Nantes, le 10 octobre 2023.

(Suivent les signatures.)

Accord du 6 octobre 2023

relatif à la lutte contre le harcèlement moral et sexuel
et les agissements sexistes

NOR : ASET2351196M

IDCC : 2121

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

SNE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

FCCS CFE-CGC ;

F3C CFDT ;

SNELD CFE-CGC ;

SNPEP FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Afin d'assurer à l'ensemble des salariés du secteur de l'édition de livres un cadre de travail sûr et sain, les partenaires sociaux se sont accordés pour prendre des mesures efficaces de protections collectives et individuelles des personnes pour lutter contre toutes formes de harcèlement moral ou sexuel et toute violence et agissements sexistes ou sexuel.

Cet accord s'inscrit dans la volonté claire de la branche en matière de prévention des risques, de respect de la dignité des personnes et de garantie de leur santé physique et psychique.

C'est pourquoi les parties au présent accord soulignent l'importance qu'elles attachent :

- au développement de la sensibilisation, de l'information et de la formation sur les situations de harcèlement moral et sexuel et d'agissements sexistes au travail et à la promotion des méthodes de prévention de ces situations.

Les objectifs de cet accord sont les suivants :

- améliorer la compréhension et la prise de conscience de l'ensemble des entreprises et collaborateurs afin de prévenir et résorber les situations de harcèlement moral et sexuel et d'agissements sexistes ;

- maintenir un climat de travail exempt de toute forme de harcèlement moral et sexuel et d'agissements sexistes afin de préserver la santé et d'assurer le respect de la dignité des personnes ;
- contribuer à la sensibilisation, à l'information et à la formation des salariés, quel que soit leur niveau de responsabilité dans l'entreprise, afin de prévenir les conduites de harcèlement moral et sexuel et d'agissements sexistes ;
- proposer aux salariés qui se sentent victime de harcèlement moral et sexuel ou d'agissements sexistes des procédures leur assurant que toute alerte ou plainte sera examinée avec la plus grande impartialité et confidentialité.

Les parties rappellent les obligations de moyens et de résultats qui incombent à l'employeur, en matière de prévention du harcèlement, et de protection de la santé et de la sécurité des salariés.

Article 1^{er} | Le champ d'application

Le présent accord est applicable très spécifiquement aux entreprises, aux salariés et à toute personne en lien direct ou indirect avec les maisons d'édition, les entreprises de diffusion et de distribution de livres faisant application de la convention collective nationale de l'édition.

Il a vocation à s'appliquer également à tout tiers à l'organisation des entreprises du secteur de l'édition de livres, avec lesquels ces dernières ont une relation contractuelle (artistes auteurs, prestataire, libraires, festivaliers, etc.).

En effet, le présent accord vise aussi bien les relations et comportements intra entreprise que la prévention et le traitement de tout agissement répréhensible commis par des tiers (auteurs, prestataires, etc.).

I. Définitions

Article 2 | Définitions

À l'échelon international, la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948 fait de la dignité humaine la base de tous les droits fondamentaux : « [...] la reconnaissance de la dignité inhérente à tous les membres de la famille humaine et de leurs droits égaux et inaliénables constitue le fondement de la liberté, de la justice et de la paix dans le monde ».

À l'échelon européen, la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne de 2000 y consacre également son premier chapitre : « La dignité humaine est inviolable. Elle doit être respectée et protégée ».

À l'échelon national, l'accord national interprofessionnel (ANI) du 26 mars 2010, qui rappelle l'importance du principe de dignité des personnes dans son préambule, a pour objet de sensibiliser les employeurs et les salariés sur les thèmes du harcèlement et de la violence au travail et de proposer les grandes lignes d'une politique de prévention.

Par ailleurs, le Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes sollicité par le gouvernement sur différents textes et politiques mises en place en matière d'égalité professionnelle, comprend dans son champ le harcèlement sexuel et moral. Désormais, les missions du CSEP (Conseil supérieur à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes) sont intégrées à celles de la formation égalité professionnelle du Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, instance qui a pour mission, entre autres, de faire un état des lieux du sexisme en France.

La prévention du harcèlement et des violences au travail s'inscrit dans l'obligation générale de sécurité qui incombe à tout employeur (articles L. 4121-1 et suivants du code du travail). En appli-

cation de cette obligation, chaque employeur doit évaluer les risques et prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés.

Le code du travail, le code pénal et l'accord national interprofessionnel du 26 mars 2010 définissent et sanctionnent les actes de harcèlement et de violence au travail.

Les parties entendent aussi souligner que le harcèlement, avec les mécanismes qui le sous-tendent, « est avant tout la manifestation d'un rapport de pouvoir et de domination », tel que le rappelle le ministère du travail dans son guide pratique et juridique, harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner.

2.1. Le harcèlement et la violence au travail selon l'ANI du 26 mars 2010 et le bureau international du travail (BIT)

« Le harcèlement et la violence au travail s'expriment par des comportements inacceptables d'un ou plusieurs individus ; ils peuvent prendre des formes différentes (physiques, psychologiques, sexuelles), dont certaines sont plus facilement identifiables que d'autres.

L'environnement de travail peut avoir une influence sur l'exposition des personnes au harcèlement et à la violence.

Le harcèlement survient lorsqu'un ou plusieurs salariés font l'objet d'abus, de menaces et/ou d'humiliations répétés et délibérés dans des circonstances liées au travail, soit sur les lieux de travail, soit dans des situations liées au travail.

La violence au travail se produit lorsqu'un ou plusieurs salariés sont agressés dans des circonstances liées au travail. Elle va du manque de respect à la manifestation de la volonté de nuire, de détruire, de l'incivilité à l'agression physique. La violence au travail peut prendre la forme d'agression verbale, d'agression comportementale, notamment sexiste, d'agression physique...

Au sens du BIT, la violence au travail s'entend de "toute action, tout incident ou tout comportement qui s'écarte d'une attitude raisonnable par lesquels une personne est attaquée, menacée, lésée, ou blessée dans le cadre du travail ou du fait de son travail :

- la violence au travail interne est celle qui se manifeste entre les travailleurs, y compris le personnel d'encadrement ;
- la violence au travail externe est celle qui s'exprime entre les travailleurs (et le personnel d'encadrement) et toute personne présente sur le lieu de travail"^[1].

Les incivilités contribuent à la dégradation des conditions de travail, notamment pour les salariés qui sont en relation quotidienne avec le public, et rendent difficile la vie en commun.

Les entreprises qui laissent les incivilités s'installer, les banalisent et favorisent l'émergence d'actes plus graves de violence et de harcèlement.

Le harcèlement et la violence au travail peuvent être exercés par un ou plusieurs salariés ou par des tiers avec pour but ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'un salarié, affectant sa santé et sa sécurité et/ou créant un environnement de travail hostile ».

2.2. Le harcèlement selon le code du travail et le code pénal

Le harcèlement moral et sexuel sont encadrés par le code du travail et le code pénal.

2.2.1. Le harcèlement moral

Les articles L. 1152-1 et suivants du code du travail définissent et prohibent le harcèlement moral, disposant notamment qu' « aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcè-

[1] Définition de la violence au travail au sens du Bureau international du travail, qui est le secrétariat permanent de l'Organisation mondiale du travail.

lement moral qui ont objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ».

Le harcèlement moral – qu'il soit individuel, collectif, organisationnel ou institutionnel (...) – est également pénalement répréhensible en application des articles 222-33-2 et suivants du code pénal.

2.2.2. Le harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel est défini et prohibé par les articles L. 1153-1 et suivants du code du travail selon lesquels « aucun salarié ne doit subir des faits :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Le harcèlement sexuel est également constitué :

a) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée.

b) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers ».

Le harcèlement sexuel est également pénalement répréhensible en application des articles 222-33 et suivants du code pénal.

2.3. Les propos et agissements sexistes

L'article L. 1142-2-1 du code du travail proscrit les agissements sexistes, définis « comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

Selon le guide de l'égalité femmes-hommes du ministère du travail (2021), « les agissements sexistes créent de la souffrance au travail ».

Les propos et agissements sexistes (outrage, exhibition, diffusion pornographique, etc.) relèvent d'une attitude discriminatoire fondée sur le sexe : ces comportements peuvent être pénalement répréhensibles, en vertu de l'article 225-1 du code pénal.

2.4. Les agressions sexuelles

L'agression sexuelle est un délit pénal définie à l'article 222-22 du code pénal comme « toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise ou, dans les cas prévus par la loi, commise sur un mineur par un majeur. »

L'article 222-23 du code pénal dispose que : « tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol. Le viol est puni de quinze ans de réclusion criminelle ».

L'article 222-27 du code pénal prévoit que : « les agressions sexuelles autres que le viol sont punies de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 euros d'amende. »

II. Prévention

L'employeur, en lien avec les représentants du personnel, prend les mesures nécessaires en vue de prévenir et gérer les agissements de harcèlement et d'agissements sexistes et de violence au travail.

Article 3 | Informations quant aux risques de harcèlement moral, sexuel, et d'agissement sexistes

Toute mesure de prévention implique une information claire et accessible à tous.

3.1. Mise à jour du règlement intérieur/mise en place d'affichages

Le règlement intérieur de l'entreprise et/ou un affichage doit indiquer les dispositions des articles 222-33 et 222-33-2 du code pénal portant sur le harcèlement ainsi que les actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et les coordonnées des autorités et services compétents (dont la liste est définie par décret), conformément aux articles L. 1152-4 et L. 1153-5 du code du travail.

L'affichage des articles de loi relatifs au harcèlement sexuel fait partie des dispositifs de prévention. La branche met donc à disposition de l'ensemble des entreprises un exemplaire d'affichage de ces textes (en annexe du présent accord).

Le règlement intérieur de chaque entreprise doit rappeler, en outre, les dispositions relatives au harcèlement moral, sexuel, ainsi qu'aux agissements sexistes prévues par le code du travail. Le règlement intérieur est porté, par tout moyen, à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail ou aux locaux où se fait l'embauche (art. L. 1321-1, L. 1321-2 et art. R. 1321-1 du code du travail).

3.2. Adaptation du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

Le DUERP participe de la politique de prévention des risques. Le DUERP doit être établi et mis à jour sous la responsabilité de l'employeur, en coopération avec le CSE quand il existe.

À ce titre, il comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de chaque entreprise ou de l'établissement, ainsi que des mesures de prévention mises en place par l'entreprise.

Le DUERP doit être adapté afin de comporter des mentions spécifiques aux risques liés aux harcèlements et agissements sexistes et aux mesures de prévention et de correction y afférentes, quelles que soient les conditions de travail.

Le DUERP, mis à jour au moins une fois par an, est consultable par l'ensemble des salariés relevant de l'entreprise.

3.3. Information des salariés

3.3.1. Information individuelle

Les entreprises du secteur de l'édition de livres devront remettre aux salariés nouvellement recrutés un livret comprenant toutes les informations relatives aux actions de prévention mises en place dans l'entreprise en matière de lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement au travail.

Les entretiens annuels pourront permettre à l'employeur ou son représentant et au salarié d'aborder ces questions dans le cadre du point relatif aux conditions de travail et au bien-être au travail. Ce moment d'échange doit être aussi l'occasion de discuter de toute situation de harcèlement ou de violences au travail dont le salarié pourrait être victime ou témoin. L'employeur ou

son représentant peut profiter de cet entretien annuel pour donner plus ample information sur ces thématiques.

3.3.2. Information collective

L'information collective des salariés est réalisée en partie par le biais du règlement intérieur de l'entreprise (cf. art. 3.1 du présent accord).

L'employeur peut également diffuser une information collective régulière, en particulier au titre de la sensibilisation et des mesures de prévention contre le harcèlement moral et sexuel et les agissements sexistes.

3.4. Informations des tiers à l'organisation de l'entreprise

Les entreprises du secteur de l'édition de livres peuvent :

- intégrer dans les contrats de prestations et dans les contrats d'édition un article dédié aux violences au travail, au harcèlement moral et sexuel et les agissements sexistes afin de sensibiliser les co-contractants ;
- informer par tous moyens des différents outils de lutte et de prévention mis à disposition.

Article 4 | Les acteurs de la prévention

La mise en œuvre d'une politique d'identification, d'évaluation et de prévention du harcèlement et des agissements sexistes nécessite de clairement identifier, mobiliser et coordonner tous les acteurs de la prévention.

4.1. Les acteurs internes à l'entreprise

4.1.1. L'employeur

En application des articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail, l'employeur veille au strict respect des dispositions légales relatives à la santé et la sécurité des salariés ainsi qu'aux principes généraux de prévention.

Il participe de manière active à la lutte contre le harcèlement au travail et les agissements sexistes notamment par le biais d'actions de prévention.

Il diligente, en outre, les actions nécessaires, en particulier une enquête interne, en cas de signalement d'une situation de harcèlement.

Il prend toutes sanctions appropriées lorsqu'une telle situation est avérée à l'issue d'une enquête.

4.1.2. Les services des ressources humaines

Les services des ressources humaines participent au renforcement de l'information et/ou de la formation des salariés sur les situations de harcèlement moral et sexuel ainsi que sur les agissements sexistes. Ils mettent en place et déploient au sein de l'entreprise les mesures internes de prévention et de traitement de ces situations.

Les services des ressources humaines constituent un relai des signalements de situations de harcèlement et d'agissements sexistes.

4.1.3. Le référent harcèlement et agissements sexistes au sein de l'entreprise

Conformément à l'article L. 1153-5-1 du code du travail, chaque entreprise de plus de 250 salariés relevant du champ du présent accord devrait désigner *a minima* un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes avec le souci de représentation des deux sexes de préférence.

Les parties suggèrent aux entreprises de désigner ce ou ces référent(s) comme « Référent(s) harcèlement » au sens large (moral et sexuel).

Le rôle du référent harcèlement désigné par la direction est de :

- décliner les mesures de prévention nécessaires à la lutte contre tous les harcèlements (actions de sensibilisation, actions de formation...) ;
- recevoir les demandes et les signalements des salariés ;
- travailler en étroite collaboration avec le référent désigné par le comité social et économique (CSE) ;
- accompagner les salariés et managers dans la gestion de ces situations de harcèlement, situations avérées ou supposées ;
- conseiller la direction sur les mesures à prendre en cas de harcèlement supposé ou avéré.

L'adresse et le numéro d'appel du référent seront communiqués à l'ensemble des salariés de l'entreprise via un affichage dans les locaux de l'entreprise et diffusé via l'intranet de l'entreprise lorsqu'il existe.

Tout signalement de situation de harcèlement fera l'objet d'une information du référent harcèlement dans les entreprises qui en sont dotées.

Ce référent devra être formé, dans les 6 mois de sa désignation, aux questions de harcèlement moral et sexuel, et en particulier à la méthodologie de conduite d'enquête en situation de harcèlement. Une formation commune avec le référent du CSE peut être envisagée.

4.1.4. CSE et CSSCT

Les liens de proximité des représentants du personnel avec l'entreprise et ses salariés, leur connaissance des situations de travail au plus près des préoccupations du terrain, en font des contributeurs essentiels dans la mise en œuvre des dispositions des plans de prévention et de lutte contre le harcèlement et les agissements sexistes.

Les représentants du personnel jouent un rôle fondamental en matière de remontées d'information et d'alerte et de suivi des procédures d'enquête.

Pour les entreprises qui en sont dotées, le CSE joue un rôle central dans la lutte contre le harcèlement, moral, sexuel, et les agissements sexistes.

Il procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés comprenant les situations de harcèlement sexuel, moral et les agissements sexistes.

Le CSE peut notamment être force de proposition sur des actions de prévention qu'il juge utiles, la pertinence de leur mise en œuvre restant du ressort de l'employeur.

Le CSE peut également exercer dans les conditions légales un droit d'alerte lorsqu'un membre de la délégation du personnel a connaissance d'une situation de harcèlement ou d'agissements sexistes. Dans cette hypothèse et au titre de son obligation de sécurité, l'employeur mène dans les plus brefs délais une enquête conjointe avec le membre de la délégation du personnel.

Si l'employeur est saisi par un membre de la délégation du personnel au comité social et économique dans le cadre de son droit d'alerte – atteinte aux droits des personnes ; danger grave et imminent (articles L. 2312-5 et L. 2312-59 du code du travail), d'une atteinte aux droits d'un salarié résultant de faits de harcèlement, l'employeur est dans l'obligation de procéder sans délai à une enquête avec le membre de la délégation du personnel et de prendre les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

Conformément à l'article L. 2314-1 du code du travail, le comité social et économique désigne un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes parmi ses membres, sous la forme d'une résolution adoptée selon les modalités définies à

l'article L. 2315-32 du code du travail, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

Il est recommandé de permettre la désignation de référents harcèlements par le CSE pour chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise.

Comme pour le référent de l'entreprise, le référent ou les référents du CSE pourront être désignés « Référent(s) harcèlement » au sens large (moral et sexuel).

Le rôle du référent désigné par le CSE consiste particulièrement :

- à être à l'écoute des salariés qui se sentent victimes de situation de harcèlement ;
- à alerter l'employeur sur toute situation de harcèlement dont il aurait connaissance. Il pourra participer à la mise en œuvre des actions de prévention de tout type de harcèlement aux côtés du référent harcèlement désigné par l'employeur.

Ce référent doit être formé spécifiquement, dans les 6 mois de sa désignation, aux questions de harcèlement moral et sexuel, et en particulier à la méthodologie de conduite d'enquête en situation de harcèlement, soit dans le cadre de la formation santé, sécurité et condition de travail soit lors d'une formation spécifique. Une formation commune avec le référent de l'entreprise (art. 4.1.3 du présent accord) peut être envisagée.

4.1.5. Les organisations syndicales

Les salariés de l'édition peuvent contacter à tout moment les organisations syndicales de salariés de la branche ainsi que le SNE, en particulier lorsque l'entreprise dans laquelle ils travaillent ne disposent pas de représentants du personnel.

L'ensemble des informations nécessaires sur le sujet figurera sur une fiche contact présente sur le site internet de chacune de ces organisations.

À cette fin également, il sera établi une liste de référents harcèlement et agissements sexistes au niveau de la branche permettant notamment aux salariés des entreprises de moins de 250 salariés de disposer d'un tel interlocuteur.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) pourra désigner référents, des représentants des organisations syndicales de salariés, des représentants du SNE, des référents volontaires issus des entreprises du secteur, préalablement formés et dont la candidature sera proposée par lesdites organisations et entreprises, à la CPPNI.

Les partenaires sociaux encouragent à la désignation d'au moins un référent par organisation syndicale représentative et le souci de représentation des deux sexes parmi les référents.

La liste sera transmise à toutes les entreprises du secteur pour affichage et diffusion en interne. Elle sera accessible sur le site du SNE et sur les sites des organisations syndicales de salariés.

4.1.6. Les salariés

Les salariés contribuent à la prévention des violences morales et sexuelles. La prise de parole doit être encouragée pour permettre à chaque salarié d'intervenir/d'alerter/de témoigner en présence de situations possibles de harcèlement ou d'agissements sexistes.

4.2. Les acteurs externes à l'entreprise

4.2.1. Les services de santé au travail

Les services de santé au travail sont des acteurs privilégiés en matière de prévention de harcèlement et de la violence au travail. Ils ont un rôle en matière d'information et de sensibilisation des salariés et de l'employeur confrontés à ces phénomènes.

L'employeur peut demander la participation des services de santé au travail pour l'évaluation des risques professionnels, la définition des indicateurs à surveiller, la réalisation d'actions de prévention ainsi que pour l'élaboration de formations adaptées et d'une politique de sécurité appropriée au niveau de l'entreprise.

L'employeur rappellera la possibilité pour les salariés de solliciter la médecine du travail ou un psychologue du travail.

4.2.2. L'inspection du travail

Présents dans tous les départements, les services de renseignements de l'inspection du travail sont disponibles par téléphone ou pour un entretien sur rendez-vous.

Les coordonnées de l'inspection du travail compétente ainsi que le nom de l'inspecteur compétent doivent faire l'objet d'un affichage dans l'entreprise (art. D. 4711-1 du code du travail).

L'inspection du travail peut être sollicitée par la partie la plus diligente, pour tout arbitrage en cas de désaccord entre l'employeur et le CSE sur l'application des outils et procédures de prévention face aux risques de harcèlement moral et sexiste.

4.2.3. Les associations régionales pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT)

Les ARACT sont des structures ayant pour mission d'aider l'entreprise à définir ses besoins, diffuser les informations utiles, orienter vers les bons interlocuteurs sur toutes les questions en lien avec les conditions de travail, et notamment :

- la qualité de vie au travail ;
- la santé au travail et la prévention des risques professionnels ;
- la prévention des risques psychosociaux ;
- le développement de l'égalité au travail.

Le principe de leur action est d'intervenir à la demande des entreprises sur des problématiques spécifiques, qui peuvent avoir pour objet le harcèlement moral, sexuel et les agissements sexistes.

4.2.4. Les commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI)

Instituées au niveau régional afin de représenter les salariés et les employeurs des entreprises de moins de onze salariés, elles ont notamment pour compétences « d'apporter des informations, de débattre et de rendre tout avis utile [...] en matière [...] de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes » (art. L. 23-113-1 du code du travail).

III. Actions

Article 5 | Formation et sensibilisation

Les partenaires sociaux de la branche de l'édition de livres reconnaissent l'importance de la formation et de la sensibilisation dans le cadre de la prévention sur le harcèlement (notion de harcèlement moral) et les agissements sexistes et sexuels dans l'entreprise et s'accordent sur les mesures suivantes :

- au niveau des entreprises :
 - des actions de sensibilisation ou de formation relatives à la lutte contre le harcèlement moral, sexuel et les agissements sexistes à destination des managers et des dirigeants seront organisées ; si ces formations n'ont pas déjà eu lieu, elles devront être effectuées dans un délai limite de 24 (vingt-quatre) mois suivant la signature du présent accord ;

- les entreprises dotées de représentants du personnel et/ou d'un référent harcèlement prévoient une formation à leur destination ;
- une formation spécifique d'accompagnement des victimes de violences sexistes et sexuelles et de harcèlement moral, à destination des référents harcèlement (pour celles qui en sont dotées) sera organisée dans les douze mois après leur élection ; il pourra être fait des mises à jour en fonction de l'évolution du droit sur ces questions ;
- une campagne de sensibilisation devra également être réalisée une fois par an :
 - a) via l'intranet ou, à défaut d'intranet, un affichage et ou la diffusion d'une lettre d'information rappelant la définition du harcèlement moral, sexuel et des agissements sexistes, ainsi que la procédure à suivre pour les témoins et victimes, accompagnées des coordonnées du ou des référent(s) harcèlement/violences ;
 - b) via un kit d'information qui sera fourni par le SNE (affiches pédagogiques, vidéos, etc.) ;
- incitation à la négociation en entreprise : les parties invitent les employeurs à négocier des accords d'entreprise relatifs à la prévention de situations de harcèlement moral et sexuel et d'agissements sexistes ;
- au niveau de la branche, une campagne d'information et de sensibilisation sera menée dans les trois mois suivant la signature du présent accord.

À cet effet :

- des ateliers seront organisés pour présenter l'accord et les outils mis à disposition des adhérents ;
- une liste des formations existantes sera publiée sur le site internet du SNE, avec renvoi vers le site internet de l'AFDAS, l'OPCO de la branche ;
- un centre de ressources qui recense toute la documentation, les kits de communication, les fiches d'information, les fiches contacts sera mis en ligne sur le site internet du SNE.

Une campagne de sensibilisation devra également être réalisée *a minima* une fois tous les deux ans au niveau de la branche :

- via des webinaires d'information ;
- via un kit d'information élaboré et fourni par le SNE (affiches pédagogiques, vidéos, etc.).

Les référents harcèlement au niveau de la branche pourront être saisis par une entreprise ou un CSE d'entreprise qui rencontrent une difficulté méthodologique dans le traitement d'une situation suite à un signalement de harcèlement.

Article 6 | Devoir de vigilance et facilitation de la parole

Il importe que les actions de prévention de l'entreprise permettent que les signalements puissent être faits sans crainte et sans délai.

Chaque personne témoin a une responsabilité morale dans la lutte contre le harcèlement en particulier parce que les victimes peuvent être dans une incapacité à dénoncer ce qu'il leur arrive.

Il convient :

- de mettre en place une adresse mail dédiée au signalement de faits pouvant relever d'un harcèlement moral, sexuel ou d'agissements sexistes ;
- de communiquer aux salariés les noms et coordonnées, et le rôle, des référents harcèlement (direction et CSE) quand ils existent et quand ils changent.

7.1. Mise en place d'une procédure interne spécifique de signalement, d'enquête et de traitement de la situation : procédure d'alerte

Les partenaires sociaux souhaitent favoriser la remontée d'information en matière de harcèlement moral ou sexuel, et d'agissements sexistes, et considèrent que tout signalement doit être pris au sérieux.

Il est essentiel que la politique de prévention mise en place par l'employeur facilite la parole des victimes et des témoins, et assure à la victime dont le signalement de harcèlement serait avéré ainsi qu'aux témoins une protection contre toute mesure de représailles éventuelles.

En matière de signalement, il convient de rappeler qu'il existe déjà les dispositifs de droits d'alerte introduit par le code du travail :

- le droit d'alerte du CSE en cas d'atteinte aux droits des personnes qui conduit à une procédure spécifique ;
- le droit d'alerte pour danger grave et imminent ouvert à un salarié ou un membre du CSE qui conduit lui aussi à une procédure spécifique.

Il peut être effectué un signalement direct par un membre du CSE, un salarié témoin ou un salarié victime d'une situation présumée de harcèlement.

Pour faire face à un éventuel signalement, l'employeur doit mettre en place en interne une procédure d'enquête et de traitement des situations assimilables à du harcèlement moral, sexuel, ou à des agissements sexistes. Pour ce faire, il pourra être fait appel à un tiers extérieur spécialisé (expert).

L'enquête a deux objectifs principaux :

- chercher à établir un faisceau d'indices et/ou réunir les preuves permettant d'étayer la réalité des faits allégués de harcèlement moral ou sexuel en recueillant les témoignages des personnes impliquées directement (victime et auteur présumés) et indirectement (témoins, responsables hiérarchiques, médecine du travail...) ;
- conclure si les faits sont ou non constitutifs d'une présomption de harcèlement.

Un exemple de procédure interne, en cas de signalement, est proposé en annexe 2 du présent accord.

Dans ce cadre, il est recommandé que les dispositions adoptées dans les entreprises respectent les préalables suivants :

- la protection des personnes face aux risques ;
- la protection et l'accompagnement des témoins et lanceurs d'alerte ;
- la confidentialité des échanges ;
- l'anonymat ;
- l'écoute active et sans jugement ;
- l'impartialité : rester neutre dans son questionnement et la retranscription des entretiens ;
- des délais courts ;
- le respect du contradictoire et le rôle de la justice.

Lorsque qu'une situation de harcèlement est signalée, l'employeur doit agir rapidement afin de faire cesser les faits, de protéger des facteurs de risques les salariés concernés, et ce à titre conservatoire (mise à pied de l'auteur, mise en congé, changement de poste provisoire, détachement hiérarchique, etc.) même avant la fin d'une enquête interne, si nécessaire.

Les parties rappellent que les témoins et victimes de harcèlement moral ou sexuel bénéficient du régime de protection des lanceurs d'alerte en application des articles L. 1152-2 et L. 1153-2 du code du travail.

7.2. Mise en place d'une cellule psychologique et juridique

Dans le cadre de la lutte contre toute situation de harcèlement et d'agissements sexistes, la branche de l'édition de livres mettra en place une cellule d'écoute psychologique.

Cette cellule permettra de répondre tout à la fois à des questions d'ordre personnel ou de conseil juridique.

Cette cellule d'écoute pourrait être accessible :

1. Grâce à un numéro de téléphone unique permettant d'accéder aux services de la cellule d'écoute et d'accompagnement ;
2. Grâce à une adresse mail ;
3. Grâce à un site internet donnant accès notamment à des fiches d'informations.

Dès sa mise en place, une large campagne d'information pourra être menée pour faire connaître l'existence de cette cellule d'accompagnement.

7.3. Orientation vers le Défenseur des droits

Le Défenseur des droits est compétent pour traiter les réclamations des victimes de harcèlement sexuel au titre de sa mission de lutte contre les discriminations.

Toute personne physique (individu) ou morale (société, association...) se considérant discriminée ou victime de harcèlement discriminatoire ou sexuel peut le saisir directement et gratuitement par téléphone (09.69.39.00.00), par courrier ou sur le site <https://www.defenseurdes-droits.fr/fr/saisir>.

7.4. Médiation

Conformément à l'article L. 1152-6 du code du travail, la médiation est un outil qui peut être utilisé en situation de tensions relationnelles et les de conflits sous certaines conditions.

Suite à des faits de harcèlement, il convient d'interroger les parties sur la pertinence d'une médiation. En tout état de cause, seules elles-mêmes peuvent décider si elles ont besoin l'une et l'autre de cette étape de médiation, afin de parler de ce qui s'est produit pendant la situation de harcèlement.

Lorsqu'une enquête n'a pas pu conclure à un contexte de harcèlement avéré, la médiation peut être proposée de façon à aider à améliorer la relation entre les personnes si celles-ci le souhaitent et, en particulier, si elles doivent continuer à travailler ensemble.

Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties. Le médiateur doit nécessairement être un médiateur professionnel et ne peut être ni une personne de l'entreprise, ni un avocat, ni un défenseur syndical. Il doit apporter toute garantie éthique et déontologique dans la pratique de la médiation.

Article 8 | *Dispositifs spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés*

Dans les entreprises de moins de 50 salariés et n'appartenant pas à un groupe, les dispositifs suivants seront mis en place dans le délai de trois mois après la signature du présent accord. Si toutefois, une entreprise de moins de 50 salariés, appartenant à un groupe, ne bénéficie pas déjà des dispositifs suivants, ils devront être mis en place dans ce même délai de trois mois.

8.1. Accompagnement des salariés par les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche de l'édition et le SNE

Lorsque les entreprises ne disposent pas de comité social et économique (CSE) ou de représentants du personnel, les salariés peuvent contacter les organisations syndicales de salariés de la branche ainsi que le SNE, organisation patronale.

L'ensemble des informations nécessaires figurera sur une fiche contact présente sur le site internet de chacune de ces organisations.

À cette fin également, il sera établi une liste de référents harcèlement et agissements sexistes au niveau de la branche permettant notamment aux salariés de toute entreprise de disposer d'un tel interlocuteur.

Elle sera transmise à toutes les entreprises du secteur pour affichage et diffusion en interne.

Elle sera accessible sur le site du SNE et sur les sites des organisations syndicales de salariés (voir en annexe du présent accord).

Pourront être désignés référents, par la CPPNI, des représentants, des organisations syndicales de salariés, des représentants du SNE, des référents volontaires issus des entreprises du secteur.

8.2. L'AFDAS

Les entreprises et leurs salariés peuvent bénéficier du plan de lutte contre les violences et le harcèlement sexistes et sexuels mis en place par l'AFDAS et construit autour de 3 axes :

1^{er} axe : sensibiliser pour découvrir les enjeux des violences et harcèlements sexistes et sexuels, avec les parcours Remixt.

2^e axe : former pour comprendre et agir dans l'entreprise grâce des méthodes et des outils adaptés afin :

- d'appréhender les enjeux du sujet ;
- de comprendre et prévenir les comportements sensibles au sein de l'entreprise ;
- d'outiller les entreprises et ses collaborateurs pour mettre en place une démarche durable en faveur de la lutte contre les VHSS.

À cet effet, quatre (4) parcours de formation, distincts, ont été conçus selon les besoins et objectifs professionnels spécifiques.

3^e axe : accompagner pour doter les entreprises d'un plan d'actions en faveur de la lutte contre les violences et harcèlements sexistes et sexuels.

Article 9 | Durée, révision, dénonciation et adhésion

9.1. Durée de l'accord et délai de mise en œuvre

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

La mise en œuvre de cet accord, avec la prise en compte de tous ses effets conventionnels, doit intervenir au sein des entreprises au plus tard à compter de la date d'extension et de façon volontaire, pour les entreprises adhérentes aux organisations signataires, dès sa signature.

9.2. Modalités de révision

Le présent accord peut être révisé au terme d'un délai de trois (3) mois suivant sa prise d'effet.

La procédure de révision ne peut être engagée que par l'une des parties habilitées en application des dispositions du code du travail.

Toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception aux organisations syndicales représentatives de la branche ainsi qu'à chaque organisation signataire ou adhérente et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai d'un (1) mois suivant la réception de cette lettre, les négociations débutent en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les dispositions du présent accord dont la révision est demandée restent en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouveau texte ou, à défaut, sont maintenues.

Les dispositions du texte portant révision se substituent de plein droit à celles du présent accord qu'elles modifient.

Article 9.3 | Modalités de dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis de trois (3) mois.

La partie qui dénonce l'accord doit notifier cette décision par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres parties.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans la branche se réuniront pendant la durée du préavis pour examiner les possibilités d'un nouvel accord.

Article 10 | Clause de rendez-vous et suivi de l'accord

Article 10.1 | Clause de rendez-vous

Les parties signataires conviennent de se revoir pendant l'application du présent accord de branche pour en dresser un bilan et discuter, si ce bilan l'impose, de sa révision.

Dans ce cas, l'accord est révisé conformément aux dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail et de l'article 10.2 du présent accord.

Le rendez-vous relatif au bilan du présent accord a lieu une (1) fois par an.

Article 10.2 | Clause de suivi

Chaque année, un rapport d'activité est effectué par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation. Ce rapport sera complété par des questions spécifiques ajoutées dans l'enquête annuelle de branche et des données transmises par l'OPCO de la branche, l'AFDAS, et les centres médicaux de santé au travail.

Par ailleurs, une commission de suivi est mise en place dans les trois mois suivant la signature du présent accord de branche. Cette commission, qui se réunira une fois par an, a pour mission de suivre l'application du présent accord, de définir les indicateurs permettant d'objectiver ce suivi et d'examiner les conditions de la mise en œuvre du présent accord.

Article 11 | Dépôt, publicité, et demande d'extension

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-15 et suivants dudit code.

Fait à Paris, le 6 octobre 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexes

Annexe 1 Modèle d’affichage obligatoire et de règlement intérieur

Article | *Modèle d’affichage obligatoire en matière de harcèlement moral et sexuel et d’agissements sexistes*

Lutte contre le harcèlement moral

Article L. 1152-1 du code du travail

Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d’altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Article L. 1152-2 du code du travail

Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l’objet d’une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d’affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

Article L. 1152-3 du code du travail

Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L. 1152-1 et L. 1152-2 du code du travail, toute disposition ou tout acte contraire est nul.

Article L. 1152-4 du code du travail

L’employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral.

Les personnes mentionnées à l’article L. 1152-2 du code du travail sont informées par tout moyen du texte de l’article 222-33-2 du code pénal.

Article L. 1152-5 du code du travail

Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d’une sanction disciplinaire.

Article L. 1152-6 du code du travail

Une procédure de médiation peut être mise en œuvre par toute personne de l’entreprise s’estimant victime de harcèlement moral ou par la personne mise en cause.

Le choix du médiateur fait l’objet d’un accord entre les parties.

Le médiateur s’informe de l’état des relations entre les parties. Il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu’il consigne par écrit en vue de mettre fin au harcèlement.

Lorsque la conciliation échoue, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime.

Lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Article L. 1153-1 du code du travail

Aucun salarié ne doit subir des faits :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Article L. 1153-2 du code du travail

Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article L. 1153-1 du code du travail, y compris, dans le cas mentionné au 1° du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.

Article L. 1153-3 du code du travail

Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés.

Article L. 1153-4 du code du travail

Toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles L. 1153-1 à L. 1153-3 du code du travail est nul.

Article L. 1153-5 du code du travail

L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner.

Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à l'article L. 1153-2 du code du travail sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33 du code pénal ainsi que des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et des coordonnées des autorités et services compétents. La liste de ces services est définie par décret.

Article L. 1153-5-1 du code du travail

Dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante salariés est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Article L. 1153-6 du code du travail

Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire.

Article 222-33 du code pénal

I. Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

L'infraction est également constituée :

1° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée.

2° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

II. Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

III. Les faits mentionnés aux I et II sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende.

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende lorsque les faits sont commis :

1° Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions.

2° Sur un mineur de quinze ans.

3° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur.

4° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur.

5° Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice.

6° Par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique.

7° Alors qu'un mineur était présent et y a assisté.

8° Par un ascendant ou par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait.

Article 222-33-2 du code pénal

Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende.

Article L. 1142-2-1 du code du travail

Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

La notion de récurrence

Selon le dictionnaire Larousse, la récurrence se définit comme le « caractère de ce qui est récurrent ; la répétition d'un phénomène ».

La notion de situation de faiblesse

Article 222-15-2 du code pénal

Est puni de trois ans d'emprisonnement et de 375 000 euros d'amende l'abus frauduleux de l'état d'ignorance ou de la situation de faiblesse soit d'un mineur, soit d'une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de son auteur, soit d'une personne en état de sujétion psychologique ou physique résultant de l'exercice de pressions graves ou réitérées ou de techniques propres à altérer son jugement, pour conduire ce mineur ou cette personne à un acte ou à une abstention qui lui sont gravement préjudiciables.

Lorsque l'infraction est commise par le dirigeant de fait ou de droit d'un groupement qui poursuit des activités ayant pour but ou pour effet de créer, de maintenir ou d'exploiter la sujétion psychologique ou physique des personnes qui participent à ces activités, les peines sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 750 000 euros d'amende.

Les voies de recours civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlements moral et sexuel et d'agissements sexistes :

La personne qui s'estime victime de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes a, selon les cas, la faculté d'introduire une action contentieuse devant :

- le conseil de prud'hommes ;
- le tribunal correctionnel.

Article L. 1154-1 du code du travail

Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4 du code du travail, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement.

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Article L. 1154-2 du code du travail

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes les actions résultant des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4 du code du travail.

Elles peuvent exercer ces actions en faveur d'un salarié de l'entreprise dans les conditions prévues par l'article L. 1154-1 du code du travail, sous réserve de justifier d'un accord écrit de l'intéressé. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre fin à tout moment.

Article L. 1155-1 du code du travail

Le fait de porter ou de tenter de porter atteinte à l'exercice régulier des fonctions de médiateur, prévu à l'article L. 1152-6 du code du travail, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros.

Article L. 1155-2 du code du travail

Sont punis d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3 750 euros les faits de discriminations commis à la suite d'un harcèlement moral ou sexuel définis aux articles L. 1152-2, L. 1153-2 et L. 1153-3 du présent code.

La juridiction peut également ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage du jugement aux frais de la personne condamnée dans les conditions prévues à l'article 131-35 du code pénal et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne. Ces frais ne peuvent excéder le montant maximum de l'amende encourue.

Coordonnées des autorités et services compétents en matière de harcèlement (à compléter)

Médecin du travail ou du service de santé au travail :

Mme/M.

Adresse :

Téléphone :

Inspection du travail et nom de l'inspecteur(trice) du travail :

Mme/M.

Adresse :

Téléphone :

Défenseur des droits :

Adresse : Défenseur des droits, Libre réponse 71120,75342 Paris Cedex 07.

Téléphone : 09.69.39.00.00.

Référént chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (entreprises d'au moins 250 salariés) :

Mme/M.

Adresse (poste de travail) :

Téléphone :

Référént en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes désigné par le CSE :

Mme/M.

Adresse (poste de travail) :

Téléphone :

Référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes désigné au sein de l'entreprise :

Mme/M.

Adresse (poste de travail) :

Téléphone :

Référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes désigné au sein de la branche :

Les organisations syndicales de salariés :

SNLE CFDT, 7 et 9, rue Euryale Dehaynin, 75019 Paris, contact : snle@f3c.cfdt.fr, 01.42.03.89.42 et 06.81.87.47.09.

Mme/M.

Mme/M.

SNPEP – FO, 131, rue Damrémont, 75018 Paris, contact : secretariat@snpepfo.fr, 01.53.01.61.38.

Mme/M.

Mme/M.

Les organisations professionnelles d'employeurs :

SNE, 115, boulevard Saint-Germain, 75006 Paris, contact : Axelle Chambost : achambost@sne.fr.

Annexe 2 Exemple de procédure interne en cas de signalement

1^{re} étape : recevoir le signalement

Quel que soit son auteur (la victime, un témoin, un représentant du personnel, etc.) et la forme qu'il prend (courrier, mail, SMS, remontée orale à l'occasion d'un entretien, etc.), tout signalement doit faire l'objet d'une transmission rapide et sérieuse de la part de l'employeur. La personne en charge de cette prise en compte peut être :

- dans les entreprises d'au moins 250 salariés : le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail, outre les personnes visées ci-après ;
- dans les entreprises de taille inférieure : le responsable des ressources humaines ou toute personne désignée parmi les membres de la direction ou l'employeur lui-même, à condition que la personne choisie ne soit pas elle-même mise en cause au moment du signalement.

Dans les deux cas, le CSE et le référent harcèlement du CSE, quand il existe, seront informés.

La ou les personnes recevant le signalement devront garantir toute confidentialité tant interne qu'externe.

2^e étape : accuser réception du signalement

L'auteur du signalement est informé par la direction du fait que la situation est en cours de traitement.

Un accusé de réception est communiqué à la personne qui a signalé la situation. Cela doit être l'occasion de lui rappeler ses droits (notamment articles L. 1152-1 et suivants du code du travail).

Dès l'engagement de la procédure de signalement ou d'alerte, l'employeur réunit les conditions d'une protection des personnes impliquées et propose un accompagnement adapté à la situation en présence, individuel et collectif.

3^e étape : procéder à une première écoute de l'auteur du signalement et de la victime

L'auteur du signalement et la victime (s'ils sont distincts) seront reçus ensemble ou individuellement (selon leur souhait) par un représentant de la direction.

Lorsque l'auteur du signalement n'est pas la victime présumée, l'entretien a pour objectif de recueillir sa perception et son appréciation des faits ainsi que les premiers éléments de fait dont il ou elle a connaissance.

L'auteur du signalement et la victime peuvent être accompagnés par la personne de leur choix pour cet entretien, notamment un membre du CSE ou le référent harcèlement quand il existe, et doit en être préalablement informée.

Si l'auteur du signalement est la victime elle-même, l'entretien aura pour but de constituer un premier cadre d'écoute sécurisant et de signifier à la personne que le signalement est pris au sérieux par la direction de l'entreprise. Ce sera l'occasion de recueillir son témoignage et ses ressentis, et prendre en compte les premiers éléments de faits ou indices.

À cette étape, l'employeur met en place des équipements et espaces dédiés garantissant la confidentialité. L'employeur affiche des principes d'accueil et de procédure clairs pour mettre en confiance la victime.

4^e étape : réaliser une enquête interne

L'enquête interne a deux objectifs principaux :

- chercher à établir un faisceau d'indices ou réunir les preuves permettant d'étayer la réalité des faits allégués de harcèlement moral ou sexuel en recueillant les témoignages des personnes impliquées directement (victime et auteur présumés) et indirectement (témoins, responsables hiérarchiques, médecine du travail...) ;
- conclure si les faits sont ou non constitutifs d'une présomption de harcèlement.

Les principes prioritaires qui doivent guider la réalisation de l'enquête sont les suivants :

- la parole des personnes sera recueillie comme pour la première étape de signalement, par une écoute active et sans jugement ;
- la confidentialité, pour protéger la dignité et la vie privée de l'ensemble des personnes impliquées ;
- les personnes en charge de l'enquête interne sont tenues au secret des informations communiquées au cours de celle-ci ;
- en cas de communication d'informations à des personnes extérieures à l'enquête il faudra procéder à leur anonymisation ;
- l'impartialité des enquêteurs ;
- la démarche contradictoire avec un traitement équitable des personnes ;
- l'enquête doit être diligentée sans délai et, de préférence, sans interruption.

a) L'enclenchement de la phase l'enquête

Le lancement de la phase d'enquête doit se faire, à l'initiative de la DRH ou d'un représentant de l'employeur, par l'organisation d'une réunion préparatoire réunissant les personnes chargées de sa réalisation ayant pour but de préciser la méthodologie, les modalités pratiques et le cadre de l'enquête (calendrier, liste des personnes à auditionner, périmètre de l'enquête, règle de confidentialité et d'impartialité, écoute active, bienveillante et sans jugement de valeur, principe de la liberté de refuser l'entretien, garantie de sécurité des personnes, etc.).

Afin de garantir une pluralité des points de vue, l'enquête (réalisation des auditions, élaboration d'un rapport d'enquête) doit être menée conjointement par un représentant de la direction et un représentant du personnel (qui peuvent être le référent prévu à l'article L. 1153-5-1 du code du travail pour la partie « employeur » et celui prévu à l'article L. 2314-1 du code du travail pour la partie « salariés »).

Lorsque l'entreprise ne compte pas de représentant du personnel, un salarié peut être choisi sur la base du volontariat.

En outre, il convient de veiller à ne pas confier l'enquête à un salarié ou représentant du personnel ou de la direction travaillant dans le même service que la victime ou l'auteur présumé, ou à l'un de leurs supérieurs hiérarchiques directs, et plus largement à toutes personnes dont la participation est de nature à remettre en cause l'impartialité de l'enquête.

Il est conseillé de faire appel à un tiers extérieur expert formé à la conduite d'enquête en situation de harcèlement.

En cas d'intervention d'un expert une réunion préparatoire destinée à présenter sa lettre de mission et sa méthodologie et son approche déontologique sera organisée avec les représentants de la direction et du CSE.

b) Les entretiens

Il convient d'entendre, avec leur accord, l'ensemble des personnes concernées directement ou indirectement, par les faits telles que :

- la victime présumée ;

- la personne à l’origine du signalement (si différente de la victime présumée) ;
- la personne mise en cause ;
- les témoins directs et indirects ;
- les responsables hiérarchiques directs de la victime présumée et de la personne mise en cause ;
- toute personne demandant à être auditionnée ou dont l’audition est souhaitée par la victime présumée ou la personne mise en cause ;
- le médecin du travail.

Dans le cadre des entretiens, il convient :

- d’informer les personnes entendues dans un délai raisonnable en amont de l’entretien (3 jours avant par exemple) en précisant l’objet de l’entretien ;
- de recueillir le consentement des personnes et rappeler que chacun conserve sa liberté de participer ou non aux entretiens ;
- d’entendre les personnes de manière individuelle ;
- d’éviter les ambiances intimidantes et non sécurisante : il convient de choisir un lieu d’entretien neutre (pas le bureau de la DRH ou du manager) il est recommandé de mener conduire les entretiens à deux personnes maximum ;
- de rédiger un compte rendu détaillé et daté à la fin de chaque entretien en l’absence de témoignage écrit, avec l’accord de la personne entendue.

Au cours des entretiens, les enquêteurs chercheront sans forcer et contraindre les personnes, à évoquer les thèmes et points suivants :

- chronologie des faits et dynamique de la situation ;
- particularités des conditions de travail (environnement, charge et temps de travail) et de l’organisation du travail dans le service concerné ;
- ressentis et réactions de la personne victime, et état de sa santé ;
- présence de témoins lors des faits ;
- existences d’éléments de preuve matérielle ;
- pratiques et état des relations interpersonnelles dans le service ;
- liens hiérarchiques et non hiérarchiques en jeu.

c) Gérer les relations de travail pendant l’enquête

L’employeur est dans l’obligation d’agir le plus rapidement possible pour faire cesser les comportements inappropriés et assurer la protection des personnes impliquées (victime présumée, salarié mis en cause, témoins).

En premier lieu, il convient de s’assurer qu’aucune de ces personnes n’est l’objet de mesures de représailles et d’orienter la victime présumée vers les services de la médecine du travail. En outre, selon le cas il peut être opportun, au cours de l’enquête, d’adapter les conditions de travail au sein de l’organisation de l’entreprise afin de limiter au maximum les contacts entre les différentes personnes impliquées.

La consigne peut ainsi être donnée aux personnes impliquées de ne pas entrer en contact les unes avec les autres.

En parallèle, des mesures transitoires peuvent s’envisager :

- si la victime présumée et le salarié mis en cause travaillent habituellement ensemble, l’un des deux salariés peut être affecté le temps de l’enquête dans un autre service. Ce changement d’affectation doit de préférence se faire au profit de la victime présumée et avec son consentement ;

- si le salarié mis en cause est un responsable hiérarchique de la victime présumée, il peut être envisagé d’affecter temporairement cette dernière, avec son accord, auprès d’un autre responsable, en faisant en sorte qu’elle continue d’exercer les mêmes fonctions ;
- si les faits signalés sont suffisamment graves et que le maintien dans l’entreprise du salarié mis en cause fait courir un risque sur la santé physique et mentale de la victime présumée ou des autres salariés, il est recommandé de procéder à sa mise à pied ou à une dispense d’activité, selon la gravité des faits relevés), à titre conservatoire le temps de l’enquête.

Quelle que soit la mesure transitoire retenue, il est important de préserver la dignité de toutes les parties prenantes.

d) L’élaboration du rapport d’enquête et sa communication

Le rapport d’enquête a vocation à rassembler :

- l’ensemble des comptes rendus des entretiens ;
- les conclusions de l’enquête.

La retranscription des entretiens peut contenir des verbatim en garantissant l’anonymat des personnes s’exprimant.

La retranscription des entretiens ne doit pas se contenter d’énumérer les faits et actes matériels identifiés, il doit aussi retranscrire les ressentis exprimés par les différents interlocuteurs.

Il est recommandé que le rapport d’enquête soit validé et signé par l’ensemble des enquêteurs.

Le rapport est présenté en CSE à l’occasion d’une réunion de restitution.

À défaut d’accord des enquêteurs sur la retranscription de tel ou tel témoignage, il pourra être envisagé de solliciter de nouveau la personne pour laquelle tel ou tel propos retranscrit conduit à cette différence d’interprétation.

5^e étape : les suites de l’enquête

Que l’enquête interne conclue à l’existence ou non d’un harcèlement moral ou sexuel, ou d’agissements sexistes, il convient d’informer la personne à l’origine du signalement pour l’informer des conclusions de l’enquête et des suites données.

a) Information du CSE

En toute hypothèse, le rapport d’enquête devra être présenté au CSE pour information avant toute prise de décision sur les suites à donner aux conclusions de l’enquête. Une réunion extraordinaire du CSE sera organisée si nécessaire, à laquelle sera invité l’expert s’il y en a eu un de mandaté.

b) Conclusions de l’enquête

Hypothèse 1 : Le rapport conclut à l’existence d’un harcèlement moral ou sexuel, ou à des agissements sexistes :

Sanction de l’auteur du harcèlement ou des agissements sexistes :

Les agissements de harcèlement sont des agissements fautifs passibles d’une sanction disciplinaire.

Il appartient à l’employeur, dès qu’il a connaissance de faits de harcèlement commis par l’un de ses salariés, de mettre en œuvre la procédure disciplinaire. Si la sanction est laissée à son appréciation, elle peut aller jusqu’au licenciement pour faute grave. Il convient en tout état de cause de prendre les mesures nécessaires pour que le salarié ne puisse continuer ou réitérer ce type d’agissements.

Lorsqu'il a connaissance des faits, l'employeur doit agir rapidement. En effet, celui-ci dispose d'un deux mois pour engager les poursuites disciplinaires. Cette notion doit s'entendre d'une information précise et complète des événements.

Concernant la reconnaissance d'agissements sexistes sans harcèlement, il appartient à l'employeur de déterminer si une sanction est nécessaire en regard de la gravité des faits révélés lors de l'enquête.

Accompagnement de la victime :

Une fois l'auteur du harcèlement ou d'agissement sexistes sanctionné, il faut veiller à ce que la victime retrouve des conditions normales de travail. Il s'agit d'être particulièrement vigilant aux représailles dont la victime, voire les témoins, peuvent être l'objet de la part de collègues « solidaires » de la personne mise en cause.

En prévention, des entretiens réguliers avec la victime peuvent être organisés au cours des semaines et des mois suivant l'enquête.

L'employeur et les représentant du personnel pourront aussi rappeler à la victime ses droits en matière de justice pénale.

Hypothèse 2 : Le rapport conclut à l'absence de harcèlement moral ou sexuel :

Le salarié ayant dénoncé des faits de harcèlement dont l'enquête n'a pas révélé l'existence ne saurait faire l'objet d'une sanction disciplinaire sauf mauvaise foi caractérisée de sa part.

Il convient dans ce cas d'informer l'auteur du signalement, de préférence au cours d'un entretien physique, du fait que le rapport conclut à l'absence de harcèlement.

La voie judiciaire demeure actionnable, à l'initiative de la personne se considérant comme victime d'un des agissements visés dans le chapitre susvisé des définitions.

D'une manière générale, il convient de :

- rester vigilant tout en évitant d'instaurer un climat de suspicion : l'absence de harcèlement auquel a conclu l'enquête peut simplement résulter de l'absence de témoignages ou d'éléments suffisamment probant ;
- accompagner la poursuite des relations de travail : au-delà des salariés directement impliqués, la réalisation d'une enquête peut générer des tensions dans l'entreprise et un climat de défiance peut s'instaurer à l'égard de la personne mise en cause, et/ou de celles à l'origine du signalement ou ayant témoigné. Le management de proximité, les responsables des ressources humaines et l'employeur doivent être particulièrement vigilants à la non-détérioration des conditions de travail.

L'enquête aura pu néanmoins mettre en évidence des tensions relationnelles ou des conflits, voire des problèmes d'organisation ou de conditions de travail.

Il sera ainsi nécessaire d'apporter toute mesure d'adaptation, de correction ou d'accompagnement destinée à améliorer la situation.

Le CSE sera informé le cas échéant sur les actions envisagées dans ce cadre en amont de leur mise en place.

c) Information des salariés concernés

En toute hypothèse, une information à destination des salariés concernés ou du service concerné sera effectuée pour annoncer la fin de l'enquête et ses éventuelles conséquences sur le collectif de travail en respectant bien entendu le principe de confidentialité et d'anonymat qui s'impose.

Annexe 3 Coordonnées des associations d'aide aux victimes et contacts utiles

Liste non exhaustive des contacts utiles pour compléter votre information ou vous aider dans vos démarches :

- Allo Service Public : 39 39 ;
- inspection du travail : <https://inspection-du-travail.com/ville/> ;
- les directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) <https://dreets.gouv.fr> ;
- services de défenseur des droits : 09.69.39.00.00 – <https://www.defenseurdesdroits.fr> ;
- maison de justice et du droit (la plus proche de votre domicile) et/ ou de la représentation territoriale (ou union locale, etc.) d'une organisation syndicale : Justice/Annuaire et contacts/ Annuaire des maisons de justice et du droit ;
- association harcèlement moral stop (HMS) : 01.56.34.01.76 – 06.07.24.35.93, <https://www.hmstop.com> ;
- site du gouvernement « Arrêtons les violences sur les violences sexistes et sexuelles » : 39 19 accueil, (<https://arretonslesviolences.gouv.fr/>) et liste des associations (Les associations de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles – Arrêtons les violences (arretonslesviolences.gouv.fr)) ;
- institut women safe and children : 01.39.10.85.35 – <https://www.women-safe.org> ;
- association européenne contre les violences faites aux femmes au travail : 01.45.84.24.24 – <https://www.avft.org/> ;
- centre national d'information sur les droits des femmes et de la famille : 01.42.17.12.00 – <https://fncidff.info> ;
- délégué régional et départemental aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes : présentation PowerPoint (egalite-femmes-hommes.gouv.fr).

Annexe 4 Référents de branches : liste et contacts

À compléter :

Organisations syndicales de salariés :

- SNLE CFTD, 7 et 9 rue Euryale Dehaynin, 75019 Paris, contact : snle@f3c.cfdt.fr – 01.42.03.89.42 et 06.81.87.47.09 ;
- SNPEP – FO, 131 rue Damrémont, 75018 Paris, contact : secretariat@snpepfo.fr, 01.53.01.61.38 ;
-

Organisation professionnelle d'employeurs :

- SNE, 115, boulevard Saint-Germain, 75006 Paris, contact : Axelle Chambost : achambost@sne.fr

Annexe 5 Les guides

1. Guide pratique et juridique du ministère du travail : Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner.
2. Guide de l'égalité femmes-hommes du ministère du travail (2021).

Brochure n° 3002 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : **2609** | **ETAM**

Accord paritaire du 10 octobre 2023

relatif aux appointements minimaux ETAM
(Pays de la Loire)

NOR : ASET2351188M

IDCC : 2609

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

FFB Pays de la Loire ;

CAPEB Pays de la Loire,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

UR CFDT Pays de la Loire ;

FO Pays de la Loire,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

En application du titre III de la convention nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des ETAM du bâtiment, les organisations d'employeurs de la région Pays de la Loire et les organisations de salariés, adhérentes aux organisations de salariés et d'employeurs représentatives au plan national, se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région, fixés comme suit :

Article 1^{er}

Pour la région Pays de la Loire, les parties signataires du présent accord, prenant en compte notamment l'objectif d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, ont fixé le

barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après :

Niveaux	Salaire minimal mensuel pour les entreprises dont l'horaire est de 35 heures hebdomadaires ou en moyenne sur l'année, soit 151,67 heures mensuelles
A	1 764,05 €
B	1 865,13 €
C	2 010,08 €
D	2 179,64 €
E	2 346,55 €
F	2 594,91 €
G	2 884,85 €
H	3 263,23 €

Ces valeurs doivent être adaptées en fonction de la durée de travail effectif à laquelle sont soumis les salariés concernés.

Article 2 | Entreprises de moins de 50 salariés

L'accord portant sur les salaires minimaux applicables aux ETAM de la convention collective nationale du 12 juillet 2006, afin de maintenir en cette matière une homogénéité au bénéfice de tous les salariés concernés, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation particulière pour les entreprises occupant moins de 50 salariés.

Article 3 | Extension et application

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion.

Cet accord entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté ministériel portant son extension.

Article 4 | Durée. Dénonciation. Révision. Adhésion

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée. Conformément à l'article L. 2222-6 code du travail, il pourra être dénoncé en tout ou partie par l'une des organisations signataires après un préavis minimum de 3 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires par lettre recommandée avec accusé de réception, et déposée auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Toute modification, révision totale ou partielle, des dispositions ne peut être effectuée que par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés du bâtiment représentatives au plan national. Les demandes de révision de la présente convention doivent être effectuées dans les formes prévues pour la dénonciation, à l'exception du dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, et sont accompagnées, le cas échéant, d'un projet concernant les points dont la révision est demandée.

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative au niveau national qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement. L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes compétent et à la DREETS. Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

Article 5 | Dépôt

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail conformément aux dispositions légales en vigueur, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Nantes.

Fait à Saint-Herblain, le 10 octobre 2023.

(Suivent les signatures.)

Dénonciation par lettre du 3 octobre 2023

du SyNESI

de l'accord collectif de branche du 17 juin 2010 et de ses avenants

NOR : ASET2351191M

IDCC : 3016

SyNESI
36, rue de Laborde
75008 Paris

Paris, le 3 octobre 2023.

Madame, Monsieur,

En ma qualité de président du SyNESI, unique organisation professionnelle d'employeurs représentative dans la branche des ateliers et chantiers d'insertion conformément à l'arrêté du 6 octobre 2021, je vous informe par la présente de la décision du SyNESI de dénoncer l'accord collectif de branche du 17 juin 2010 et de ses avenants dont nous étions signataires à savoir :

- accord collectif du 17 juin 2010 relatif au régime conventionnel de prévoyance
- avenant n° 1 du 13 février 2012 à l'accord du 17 juin 2010 relatif à la prévoyance
- avenant n° 2 du 13 janvier 2012 à l'accord du 17 juin 2010 relatif à la prévoyance
- avenant n° 22 du 28 juin 2017 à l'accord du 17 juin 2010 relatif au régime conventionnel de prévoyance.

En effet, lors des dernières négociations sur l'évolution du régime prévoyance, il a été unanimement décidé par l'ensemble des partenaires sociaux représentatifs au sein de la branche « d'harmoniser les différents textes conventionnels de la branche relatifs à la prévoyance pour clarifier les sources conventionnelles de ce dispositif » (cf. préambule de l'avenant étendu n° 32 du 18 avril 2023 relatif au régime conventionnel de prévoyance). Ainsi, « en raison de la superposition de plusieurs textes conventionnels, les partenaires sociaux ont souhaité clarifier les règles applicables en matière de prévoyance en les intégrant directement au titre IX de la convention collective nationale des ateliers et chantiers d'insertion » (cf. article 3 de l'avenant étendu n° 32 du 18 avril 2023 relatif au régime conventionnel de prévoyance).

À cet égard, l'accord tel que négocié en 2010 et ses avenants n'ont plus lieu d'être au regard de l'avenant étendu n° 32 du 18 avril 2023 et font donc l'objet de la présente dénonciation.

Cette dénonciation sera déposée auprès de l'administration dans les conditions prévues par le code du travail.

Restant à votre disposition, nous vous prions de recevoir, Madame, Monsieur, l'expression de nos meilleures salutations.

Président du SyNESI.

Convention collective nationale

IDCC : 3248 | **MÉTALLURGIE**
(7 février 2022)

Avenant du 3 novembre 2023

relatif à la modification de la convention collective nationale

NOR : ASET2351144M

IDCC : 3248

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

UIMM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC-FO ;

FGMM CFDT ;

FCMTM CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre du déploiement de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, les signataires ont identifié des points nécessitant d'être précisés, complétés ou corrigés.

Le présent avenant modifie le texte initial en ce sens.

Article 1^{er} | Modification de l'article 21 « Le champ géographique de compétence de la CPTN »

L'article 21 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Le champ géographique de compétence de la CPTN correspond à celui figurant en annexe 8-1 de la présente convention.

À titre indicatif, le champ géographique des anciennes conventions collectives territoriales, tel qu'il a pu servir de référence pour la détermination du champ de certains accords territoriaux conclus avant 2024, figure en annexe 8 de la présente convention. »

Article 2 | **Modification de l'article 23.1 « La composition de la CPTN »**

L'article 23.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« La CPTN est composée, d'une part, de la ou des chambres syndicales patronales territoriales de la métallurgie dont le champ de représentation statutaire couvre le champ de compétence géographique de la CPTN, et, d'autre part, des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche.

Elle comprend :

- quatre représentants, au plus, pour chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche ;

En cas de regroupement de CPTN, et ce, pendant une durée de deux ans à compter de l'entrée en vigueur de l'avenant à la présente convention matérialisant un tel regroupement, le nombre de représentants est porté à six au plus. À l'issue de la période de deux ans, les partenaires sociaux nationaux se réuniront pour faire le bilan du regroupement des CPTN, à partir des informations remontées par les partenaires sociaux territoriaux ;

- d'un nombre égal de représentants de la ou des chambres syndicales territoriales de la métallurgie dont le champ de représentation statutaire couvre ce champ de compétence. »

Article 3 | **Modification de l'article 37.2.2 « Allocation liée aux déplacements »**

L'article 37.2.2 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est ainsi rédigé :

« En complément de l'allocation visée à l'article 37.2.1 de la présente convention, l'UIMM attribue une allocation annuelle destinée, en particulier, à prendre en charge, pour partie, les frais de déplacement engagés par les organisations syndicales de salariés pour se rendre à une instance paritaire de branche régionale ou territoriale, dont l'existence est prévue par une disposition conventionnelle de branche négociée au niveau national.

Ces instances sont les CPREFP, les CPTN et les jurys paritaires de délibération réunis dans le cadre de l'attribution de CQPM ou de CCPM.

Cette « allocation de déplacement » est versée à la fédération nationale de branche de chacune des organisations syndicales représentatives de salariés, qui participent à ces instances en application des dispositions conventionnelles nationales. À défaut de fédération nationale de branche, elle est versée à l'organisation syndicale interprofessionnelle à laquelle elle est affiliée.

Le montant de cette allocation dépend de la participation de chacune des organisations syndicales représentatives de salariés, attestée par les chambres syndicales territoriales, aux instances visées ci-dessus.

Pour chaque organisation syndicale de salariés représentative membre d'une CPREFP, d'une CPTN ou d'un jury de délibération de CQPM ou de CCPM, l'allocation de déplacement est égale au nombre de réunions de ces instances auxquelles au moins un de ses représentants a participé, multiplié par un montant forfaitaire établi comme suit :

- 200 € pour la participation à une réunion d'une CPREFP ;
- 100 € pour la participation à une CPTN ;

En cas de regroupement de CPTN, et ce, pendant une durée de deux ans à compter de l'entrée en vigueur de l'avenant à la présente convention matérialisant un

tel regroupement, le montant de cette participation est fixé à 150 €. À l'issue de la période de deux ans, les partenaires sociaux nationaux se réuniront pour faire le bilan du regroupement des CPTN, à partir des informations remontées par les partenaires sociaux territoriaux.

- 50 € pour la participation à un jury paritaire de délibération réuni dans le cadre de l'attribution de CQPM ou de CCPM.

Ces montants sont indépendants de la composition de la délégation de l'organisation syndicale concernée.

Le nombre de réunions prises en compte au titre de l'allocation de déplacement est limité comme suit :

- 2 réunions annuelles maximum par CPREFP ;
- 2 réunions annuelles maximum par CPTN.

Pour permettre le calcul et le versement de l'allocation de déplacement, les chambres syndicales territoriales transmettent, deux fois par an, à l'UIMM, une attestation mentionnant la participation des organisations syndicales aux CPREFP, aux CPTN et aux jurys paritaires de délibération des CQPM ou des CCPM dont elles assurent le secrétariat.

L'allocation de déplacement est versée en deux fois. La première moitié est versée au cours du troisième trimestre de chaque année, pour les réunions tenues de janvier à juin. La seconde moitié est versée au cours du premier trimestre de l'année suivante, pour les réunions tenues de juillet à décembre.

Chaque versement est accompagné d'un état des lieux récapitulatif de la participation de l'organisation syndicale de salariés aux instances paritaires mentionnées ci-dessus, telle qu'elle résulte des attestations établies par les chambres syndicales territoriales.

Chaque organisation à laquelle l'UIMM verse l'allocation de déplacement établit, avant le 30 avril de chaque année, un rapport sur l'utilisation de l'allocation perçue au titre de l'année précédente, qu'elle transmet au secrétariat de la CPPNI. Ce rapport précise la répartition territoriale des sommes perçues. Une synthèse des rapports établis en application du présent alinéa est présentée chaque année à la CPPNI.

Le versement de l'allocation de déplacement est conditionné au respect de l'obligation de transmission à la CPPNI, dans les conditions visées à l'alinéa précédent, du rapport relatif à l'allocation versée l'année précédente.

Les présentes dispositions relatives à l'allocation de déplacement s'appliquent à la date d'entrée en vigueur de la présente convention.

Toutefois, lorsque l'indemnisation des organisations syndicales de salariés ou de leurs représentants – au titre de leur participation à une CPREFP, à une commission de négociation territoriale ou à un jury de délibération de CQPM ou de CCPM – est prévue par une disposition d'une convention ou d'un accord collectif de branche conclu au niveau territorial ou du règlement intérieur de l'une de ces instances, les réunions correspondantes ne seront prises en compte, dans le calcul de l'allocation de déplacement, qu'à partir de l'abrogation de cette disposition territoriale. »

Article 4 | Création de l'annexe 8-1 « Liste des CPTN et de leur champ de compétence »

L'annexe 8-1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigée comme suit :

« Annexe 8-1 Liste des CPTN et de leur champ de compétence

CPTN	Champ géographique de compétence
CPTN de l'Ain	Département de l'Ain
CPTN de l'Aisne	Département de l'Aisne
CPTN Côte d'Azur et Corse	Départements des Alpes-Maritimes, de la Haute-Corse et de la Corse-du-Sud
CPTN des Ardennes	Département des Ardennes
CPTN de l'Aube	Département de l'Aube
CPTN des Bouches-du-Rhône, des Alpes de Haute-Provence, du Var et du Vaucluse (« Provence »)	Départements des Bouches-du-Rhône et Alpes de Haute-Provence, du Var et du Vaucluse
CPTN Normandie Sud	Départements du Calvados et de l'Orne
CPTN de la Charente	Département de la Charente
CPTN de la Charente-Maritime	Département de la Charente-Maritime
CPTN du Cher	Département du Cher
CPTN Limousin	Département de la Corrèze, de la Haute-Vienne et de la Creuse
CPTN de la Côte-d'Or	Département de la Côte-d'Or
CPTN des Côtes-d'Armor	Département des Côtes-d'Armor
CPTN de la Dordogne	Département de la Dordogne
CPTN du Doubs	<p>Les cantons de :</p> <ul style="list-style-type: none"> – Baume-les-Dames ; – Besançon 1, 2, 3, 4, 5, 6 ; – Frasne ; – Morteau ; – Ornans ; – Pontarlier ; – Saint-Vit ; – Maîche, à l'exception des communes suivantes : Abbévillers, Autechaux-Roide, Bief, Blamont, Bondeval, Burnevillers, Chamesol, Courtefontaine, Dampjoux, Dannemarie, Écurcey, Fleurey, Froidevaux, Glay, Glère, Indevillers, Les Plains-et-Grands-Essart, Les Terres-de-Chaux, Liebvillers, Meslières, Montancy, Montandon, Montécheroux, Montjoie-le-Château, Pierrefontaine-lès-Blamont, Roches-lès-Blamont, Saint-Hippolyte, Soulce-Cernay, Thulay, Valoreille, Vaufrey et Villars-lès-Blamont ; – Valdahon à l'exception des communes de Péseux et Rosières-sur-Barbèche ; – et les communes de Lanans, Servin et Vaudrivillers du canton de Bavans
CPTN de Drôme-Ardèche	Départements de la Drôme et de l'Ardèche

CPTN	Champ géographique de compétence
CPTN de l'Eure	Département de l'Eure
CPTN d'Eure et Loir	Département d'Eure-et-Loir
CPTN du Finistère	Département du Finistère
CPTN du Gard et de la Lozère	Départements du Gard et de la Lozère
CPTN de la Gironde et des Landes	Départements de la Gironde et des Landes à l'exception du canton de Saint-Martin-de-Seignanx
CPTN de l'Hérault, de l'Aude et des Pyrénées-Orientales	Départements de l'Hérault, de l'Aude et des Pyrénées-Orientales
CPTN d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan	Départements de l'Ille-et-Vilaine et du Morbihan et la localité de Saint-Nicolas-de-Redon
CPTN de l'Indre	Département de l'Indre
CPTN d'Indre-et-Loire	Département d'Indre-et-Loire
CPTN de l'Isère et des Hautes-Alpes	Départements de l'Isère et des Hautes-Alpes
CPTN du Jura	Département du Jura
CPTN du Loir-et-Cher	Département du Loir-et-Cher
CPTN de la Loire et de l'arrondissement d'Yssingaux	Département de la Loire et arrondissement d'Yssingaux
CPTN de Loire-Atlantique	Département de Loire-Atlantique, à l'exclusion de la commune de Saint-Nicolas-de-Redon
CPTN du Loiret	Département du Loiret
CPTN du Lot-et-Garonne	Département du Lot-et-Garonne
CPTN de Maine-et-Loire	Département de Maine-et-Loire
CPTN de la Manche	Département de la Manche
CPTN de la Marne	Département de la Marne
CPTN de la Haute-Marne	Département de la Haute-Marne
CPTN Lorraine	Départements de la Meuse, de la Moselle, de la Meurthe-et-Moselle et des Vosges
CPTN de la Mayenne	Département de Mayenne
CPTN du Midi-Pyrénées	Départements de l'Ariège, de l'Aveyron, du Gers, de la Haute-Garonne, du Lot, du Tarn et du Tarn-et-Garonne
CPTN de la Nièvre	Département de la Nièvre
CPTN Flandre Maritime	<p>Dans l'arrondissement de Dunkerque :</p> <ul style="list-style-type: none"> – Canton n° 8 Bailleul : Uniquement les communes de Boeschepe, Eecke, Godewaersvelde, Saint-Sylvestre-Cappel ; – Canton n° 12 Coudekerque-Branche : toutes les communes ; – Canton n° 16 Dunkerque 1 : Toutes les communes ; – Canton n° 17 Dunkerque 2 : Toutes les communes ; – Canton n° 20 Grande-Synthe : Toutes les communes ; – Canton n° 21 Hazebrouck : Aucune commune ;

CPTN	Champ géographique de compétence
	– Canton n° 41 Wormhout : Toutes les communes à l'exception de : Arnèke, Bavinchove, Buysscheure, Hardifort, Noordpeene, Ochtezeele, Rubrouck, Wemaers-Cappel, Zermezeele et Zuytpeene.
CPTN Flandre-Douais	Les arrondissements de : – Lille ; – Douai. – Dans l'arrondissement de Dunkerque : – Le canton de Hazebrouck ; – Le canton de Bailleul à l'exception des communes de Boeschepe, Eecke, Godewaersvelde et Saint-Sylvestre-Cappel ; – Dans le canton de Wormhout, uniquement les communes de Arnèke, Bavinchove, Buysscheure, Hardifort, Noordpeene, Ochtezeele, Rubrouck, Wemaers-Cappel, Zermezeele et Zuytpeene.
CPTN de Maubeuge	Arrondissement d'Avesnes
CPTN du Valenciennois et du Cambrésis	Arrondissements de Valenciennes et de Cambrai
CPTN de l'Oise	Département de l'Oise
CPTN de la région parisienne	Départements de Paris, de la Seine-Saint-Denis, des Hauts-de-Seine, du Val-de-Marne, des Yvelines, du Val-d'Oise, de l'Essonne
CPTN du Pas-de-Calais	Département du Pas-de-Calais
CPTN d'Auvergne	Départements du Puy-de-Dôme, du Cantal, de l'Allier, et les arrondissements de Brioude et du Puy-en-Velay dans le département de la Haute-Loire
CPTN des Pyrénées-Atlantiques et du Seignanx	Département des Pyrénées-Atlantiques et canton de Saint-Martin-de-Seignanx du département des Landes
CPTN des Hautes-Pyrénées	Département des Hautes-Pyrénées
CPTN du Bas-Rhin	Département du Bas-Rhin
CPTN du Haut-Rhin	Département du Haut-Rhin
CPTN du Rhône	Département du Rhône, canton de Pont-De-Chéruy et commune de La Verpillière
CPTN de Haute-Saône	Département de la Haute-Saône
CPTN de Saône-et-Loire	Département de Saône-et-Loire
CPTN de la Sarthe	Département de la Sarthe
CPTN de la Savoie	Département de la Savoie
CPTN de Haute-Savoie	Département de la Haute-Savoie
CPTN de l'arrondissement du Havre	Arrondissement Le Havre
CPTN des arrondissements de Rouen et de Dieppe	Arrondissements Rouen et Dieppe
CPTN de Seine-et-Marne	Département de la Seine-et-Marne
CPTN des Deux-Sèvres	Département des Deux-Sèvres

CPTN	Champ géographique de compétence
CPTN de la Somme	<p>Département de la Somme :</p> <ul style="list-style-type: none"> – à l'exception des cantons du Vimeu tels que définis avant le décret n° 2014-263 du 26 février 2014 soit à l'exception des cantons de : <ul style="list-style-type: none"> – Ault (composé des communes de Allenay, Ault, Béthencourt-sur-Mer, Friaucourt, Méneslies, Mers-les-Bains, Oust-Marest, Saint-Quentin-la-Motte-Croix-au-Bailly, Woignarue, Yzengremer) ; – Friville-Escarbotin (composé des communes de Bourseville, Fressenneville, Friville-Escarbotin, Nibas, Ochancourt, Tully, Valines, Vaudricourt, Woincourt) ; – Gamaches (composé des communes d'Aigeville, Beauchamps, Bien-court, Bouillancourt-en-Séry, Bouttencourt, Bouvaincourt-sur-Bresle, Buigny-lès-Gamaches, Cerisy-Buleux, Dargnies, Embreville, Frami-court, Frettemeule, Gamaches, Maisnières, Martainneville, Rambur-relles, Rambures, Tilloy-Floriville, Le Translay, Vismes) ; – Moyenneville (composé des communes d'Acheux-en-Vimeu, Béhen, Cahon, Chépy, Ercourt, Feuquières-en-Vimeu, Grébault-Mesnil, Huchenneville, Miannay, Moyenneville, Quesnoy-le-Montant, Saint-Maxent, Tœufles, Tours-en-Vimeu) ; – Saint-Valery-Sur-Somme (composé des communes d'Arrest, Bois-mont, Brutelles, Cayeux-sur-Mer, Estrébœuf, Franleu, Lanchères, Mons-Boubert, Pendé, Saigneville, Saint-Blimont, Saint-Valery-sur-Somme), – et à l'exception de la commune de Hautvillers-Ouville.
CPTN du Vimeu	<p>Territoire du Vimeu constitué :</p> <ul style="list-style-type: none"> – par les cantons du Vimeu tels que définis avant le décret n° 2014-263 du 26 février 2014 soit les cantons de : <ul style="list-style-type: none"> – Ault (composé des communes de Allenay, Ault, Béthencourt-sur-Mer, Friaucourt, Méneslies, Mers-les-Bains, Oust-Marest, Saint-Quentin-la-Motte-Croix-au-Bailly, Woignarue, Yzengremer) ; – Friville-Escarbotin (composé des communes de Bourseville, Fressenneville, Friville-Escarbotin, Nibas, Ochancourt, Tully, Valines, Vaudricourt, Woincourt) ; – Gamaches (composé des communes d'Aigeville, Beauchamps, Bien-court, Bouillancourt-en-Séry, Bouttencourt, Bouvaincourt-sur-Bresle, Buigny-lès-Gamaches, Cerisy-Buleux, Dargnies, Embreville, Frami-court, Frettemeule, Gamaches, Maisnières, Martainneville, Rambur-relles, Rambures, Tilloy-Floriville, Le Translay, Vismes) ; – Moyenneville (composé des communes d'Acheux-en-Vimeu, Béhen, Cahon, Chépy, Ercourt, Feuquières-en-Vimeu, Grébault-Mesnil, Huchenneville, Miannay, Moyenneville, Quesnoy-le-Montant, Saint-Maxent, Tœufles, Tours-en-Vimeu) ; – Saint-Valery-Sur-Somme (composé des communes d'Arrest, Bois-mont, Brutelles, Cayeux-sur-Mer, Estrébœuf, Franleu, Lanchères, Mons-Boubert, Pendé, Saigneville, Saint-Blimont, Saint-Valery-sur-Somme), – et par la commune de Hautvillers-Ouville.
CPTN de Belfort-Montbéliard	<p>Département du Territoire de Belfort et cantons suivants du département du Doubs : – Audincourt – Bavans, à l'exception des communes de Lanans, Servin et Vaudrivillers – Bethoncourt – Montbéliard – Valentigney.</p>

CPTN	Champ géographique de compétence
	Également les communes suivantes : Abbéville, Autechaux-Roide, Bief, Blamont, Bondeval, Burnevillers, Chamesol, Courtefontaine, Dampjoux, Dannemarie, Écurcey, Fleurey, Froidevaux, Glay, Glère, Indevillers, Les Plains-et-Grands-Essarts, Les Terres-de-Chaux, Liebvillers, Meslières, Montancy, Montandon, Montécheroux, Montjoie-le-Château, Pierrefontaine-lès-Blamont, Roches-lès-Blamont, Saint-Hippolyte, Soultz-Cernay, Thulay, Valoreille, Valfrey et Villars-lès-Blamont, du canton de Maiche, et les communes de Péseux et Rosières-sur-Barbèche du canton de Valdahon.
CPTN de Vendée	Département de la Vendée
CPTN de la Vienne	Département de la Vienne
CPTN de l'Yonne	Département de l'Yonne

Constituent un regroupement de CPTN, au sens des articles 23.1 et 37.2.2 de la présente convention, les CPTN suivantes :

- CPTN Côte d'Azur et Corse issue du regroupement du territoire des Alpes-Maritimes et du territoire de la Corse ;
- CPTN des Bouches-du-Rhône, des Alpes de Haute-Provence, du Var et du Vaucluse (« Provence ») issue du regroupement du territoire des Bouches-du-Rhône et Alpes de Haute-Provence, du territoire du Var et du territoire du Vaucluse ;
- CPTN Normandie Sud issue du regroupement du territoire du Calvados et du territoire de l'Orne ;
- CPTN Limousin issue du regroupement du territoire de la Corrèze et du territoire de la Haute-Vienne ;
- CPTN Lorraine issue du regroupement du territoire de la Meurthe-et-Moselle, du territoire de la Moselle, du territoire de la Meuse et du territoire des Vosges ;
- CPTN d'Auvergne issue du regroupement du territoire de Clermont-Ferrand et du Puy-de-Dôme, du territoire de l'Allier et du territoire de Thiers.

Article 5 | Dispositions finales

Article 5.1 | Extension et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour la durée de la convention collective qu'il modifie.

Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2024.

Les parties conviennent de demander l'extension du présent avenant.

Article 5.2 | Entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 5.3 | Formalités de publicité et de dépôt

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même code.

Fait à Paris, le 3 novembre 2023.

(Suivent les signatures.)

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 facettagage, 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 merchandisage.

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.

Convention collective nationale

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

Annexe du 3 octobre 2023

relative à l'harmonisation des dispositions conventionnelles

NOR : ASET2351183M

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

Dans le cadre de l'arrêté du 16 novembre 2018 de fusion des champs de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent du 5 juin 1970, et de la convention collective nationale de l'horlogerie du 17 décembre 1979, les partenaires sociaux ont, en premier lieu, conclu un accord de méthode le 27 novembre 2019. Ils ont ensuite négocié le tronc commun de la nouvelle convention collective unifiée, signée le 3 octobre 2023, dont font partie les accords du 27 octobre 2020 relatifs aux frais de santé et à la prévoyance, ainsi qu'un accord temps de travail également signé le 3 octobre 2023.

Pour autant, et au jour de la présente annexe, après avoir constaté qu'un certain nombre d'accords autonomes aux deux anciennes conventions collectives n'ont pas été encore harmonisés, les partenaires sociaux ont souhaité, définir la méthode et le calendrier des travaux d'harmonisation restant à mener.

Enfin et conformément aux dispositions du préambule de la convention collective du 3 octobre 2023, la présente annexe comporte des dispositions spécifiques aux entreprises ayant appliqué la convention de l'horlogerie.

Article 1^{er} | *Sort des dispositions non harmonisées*

Dans l'attente de l'harmonisation définitive des différents textes conventionnels, les accords autonomes conclus dans chacune des deux conventions collectives précédentes continuent à s'appliquer respectivement pour chacune des entreprises ayant pour activité principale une activité ressortant du champ de l'une ou de l'autre de ces conventions.

Il s'agit, dans le champ de la convention collective de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent, des accords suivants :

- accord du 18 juin 2015 relatif au développement de la formation professionnelle ;
- accord du 12 décembre 2013 relatif à la mise en œuvre des CQP ;
- accord du 29 juin 2010 relatif à la commission paritaire de validation des accords (abrogé) ;
- accord du 18 décembre 2014 relatif à la GPEC et au contrat de génération ;
- accord du 4 juillet 2005 relatif à l'épargne interentreprise ;
- accord du 15 janvier 2016 relatif au travail dominical.

Certains de ces accords comportent également des avenants.

Il s'agit dans le champ de la convention collective de l'horlogerie des accords suivants :

- accord du 6 octobre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- accord du 22 juin 2009 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- accord du 12 février 2016 relatif à la commission paritaire de validation ;
- accord du 2 décembre 2016 relatif à la modernisation et à la mise en œuvre des CQP ;
- ainsi que les dispositions de l'article 45 de la convention collective de l'horlogerie relatives à la rémunération des apprentis.

Article 2 | *Dispositions spécifiques aux entreprises ayant appliqué la convention collective de l'horlogerie*

2.1. Dispositions particulières pour les commerciaux

Compte tenu des spécificités de certains métiers du champ de l'ancienne convention collective de l'horlogerie, et pour les entreprises ayant pour activité principale une activité qui ressort du champ de cette convention collective, est maintenu en vigueur le dispositif prévu dans la convention collective de l'horlogerie ainsi rédigé :

« Dispositions particulières pour les commerciaux

Pour les salariés dont la rémunération mensuelle est constituée par une partie fixe et une partie variable, ceux-ci bénéficient d'une garantie trimestrielle de rémunération (référence au trimestre civil et *pro rata temporis* pour les départs et recrutements en cours de trimestre). Cette garantie est calculée ainsi qu'il suit :

- le total des rémunérations perçues pendant le trimestre échu ne peut être inférieur à 3 fois le salaire minimum hiérarchique ;
- le complément de salaire versé par l'employeur, le cas échéant en vertu de l'alinéa précédent, sera à valoir sur la rémunération.

Toutefois, la partie fixe de la rémunération ne peut être inférieure au Smic horaire par le nombre d'heures effectuées pour les non cadres et à 130 % du Smic horaire par le nombre d'heures effectuées pour les cadres. »

2.2. Prime d'ancienneté. Dispositions transitoires

Pour les salariés bénéficiant de la prime d'ancienneté telle que prévue dans la convention collective de l'horlogerie, leur prime d'ancienneté sera calculée selon le barème défini à l'ar-

ticle 38.2 de la convention collective en fonction de l'ancienneté acquise à la date d'effet de la présente convention collective.

Toutefois, si ce montant s'avérait inférieur à celui dont ils bénéficiaient antérieurement, la différence sera maintenue non évolutive jusqu'à rattrapage par l'application du barème défini par l'article 38.2 de la convention collective.

2.3. Dispositions relatives au travail du dimanche

Pour tenir compte des situations existantes au sein des entreprises ayant appliqué la convention collective de l'horlogerie, il est rappelé que les accords d'entreprise portant sur le travail du dimanche et conclus antérieurement à la date d'effet de la convention collective BJOH pourront continuer de produire effet sans modification.

Article 3 | Calendrier d'harmonisation

À l'effet de poursuivre l'harmonisation totale des textes conventionnels, seront mis à l'ordre du jour des futures négociations :

La négociation d'un accord RSE qui pourra comporter et décliner des dispositions déjà existantes (protection sociale) ou à harmoniser (formation professionnelle, égalité femmes-hommes, épargne salariale) ou nouvelles (handicap, télétravail...).

Article 4 | Dispositions finales

4.1. Entreprises de moins de 50 salariés

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

4.2. Durée. Dénonciation. Révision

La présente annexe est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée ou révisée à tout moment, conformément aux dispositions légales.

4.3. Date d'effet

Sous réserve du droit d'opposition, l'application de la présente annexe 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.

4.4. Dépôt. Extension

L'extension de la présente annexe 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.)

Convention collective nationale

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

Accord du 3 octobre 2023
relatif à l'organisation du temps de travail

NOR : ASET2351184M

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

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à rechercher à leur niveau, en concertation avec les institutions représentatives du personnel, les modalités d'aménagement et d'organisation du temps de travail appropriées et adaptées à un objectif de compétitivité de l'entreprise, de maintien de l'emploi et de conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle. Elles demandent aux entreprises de privilégier la voie de la négociation collective portant sur l'organisation du travail et les éventuelles incidences sur l'emploi.

Elles insistent sur l'intérêt d'une réflexion portant sur les conditions de travail, éléments déterminants dans l'attractivité des emplois dans les entreprises de la branche.

En outre, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les organisations soussignées rappellent par ailleurs qu'elles ont notamment pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en particulier dans le cadre du dispositif visé par le présent accord.

Le présent accord comporte des dispositions relatives à :

- l'organisation quantitative des horaires de travail ;
- l'aménagement du temps de travail des salariés à temps complet ;

- l'organisation du temps de travail des salariés au forfait en heures ou en jours ;
- l'organisation de l'activité des salariés à temps partiel.

Chapitre préliminaire

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord a vocation à s'appliquer à l'ensemble des salariés des entreprises de la branche, tels que définis à l'article 1^{er} de la convention collective de la BJOH, à l'exception des cadres dirigeants tels que définis par l'article L. 3111-2 du code du travail (sauf exception contractuellement prévue). Sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement. Sous les réserves ci-dessus, et celles issues de la jurisprudence, la détermination de cadre dirigeant appartiendra à l'entreprise.

Article 2 | Condition d'application

Les entreprises relevant de la branche peuvent soit faire application directe de tout ou partie de ces dispositions, soit faire application de l'article L. 2253-3 du code du travail permettant de faire prévaloir un accord d'entreprise ou d'établissement sur le contenu du présent accord. En outre, le présent accord ne remet pas en cause les dispositions contenues dans les accords d'entreprise ou d'établissement, préexistants, quel que soit le contenu de ces accords.

Chapitre I^{er} L'organisation quantitative du temps de travail

Article 3 | Travail effectif

Le temps de travail effectif s'entend conformément aux dispositions de l'article L. 3121-1 du code du travail, c'est-à-dire le temps pendant lequel le salarié est à disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Article 4 | Durées maximales du travail

4.1. Durée maximale quotidien

La durée maximale quotidienne est fixée, conformément à l'article L. 3121-18 du code du travail, à 10 heures de travail effectif. Toutefois, l'activité des entreprises comporte des périodes pendant lesquelles la durée du travail s'accroît, ce qui peut alors nécessiter à titre exceptionnel, de porter la durée du travail à 12 heures. Une information sur la période concernée par ce supplément d'activité sera donnée au comité social et économique (CSE), s'il existe ou en l'absence de CSE aux salariés concernés.

4.2. Durée maximale hebdomadaire

La durée maximale hebdomadaire ne peut excéder 48 heures sur une même semaine de travail, sauf autorisation de l'inspection du travail pour circonstances exceptionnelles dans les conditions de l'article L. 3121-21 du code du travail.

4.3. Durée maximale hebdomadaire moyenne

Dans les conditions de l'article L. 3121-23 du code du travail, la durée hebdomadaire moyenne de 44 heures sur une période maximale de 12 semaines consécutives pourra être portée à 46 heures.

Article 5 | *Repos. Travail de nuit*

5.1. Repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire est fixé conformément aux dispositions légales.

Dans le respect de l'article 2 du présent accord, l'accord du 15 janvier 2016 relatif au travail dominical s'applique aux établissements situés dans les zones touristiques internationales, les zones touristiques et les zones commerciales, ainsi que les gares, dans les conditions définies par cet accord.

5.2. Repos quotidien

Le repos quotidien est fixé à 11 heures, sauf les dérogations légalement admises.

5.3. Pause

Conformément à l'article L. 3121-16 du code du travail, dès que le temps de travail quotidien atteint 6 heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes consécutives.

Article 6 | *Temps de déplacement*

Conformément à l'article L. 3121-4 du code du travail, les entreprises déterminent la contrepartie aux temps de déplacement lorsque celui-ci dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail. Ces contreparties seront fixées par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par l'employeur après consultation du CSE, s'il existe.

Article 7 | *Heures supplémentaires*

7.1. Définition

Les heures supplémentaires sont celles effectuées au-delà de la durée légale de travail, appréciée selon le cadre de répartition retenue (hebdomadaire, pluri-hebdomadaire ou annuel) de cette durée légale.

Les heures supplémentaires accomplies à l'intérieur du contingent défini à l'article 7.7 donnent lieu à une information préalable du CSE, s'il existe. Celles accomplies au-delà de ce contingent donnent lieu à un avis préalable.

7.2. Majoration

Les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration dont le taux est fixé légalement sauf accord d'entreprise en disposant autrement. Toutefois, le taux de majoration ne peut être inférieur à 10 %.

7.3. Repos de remplacement

Le principe est le paiement des heures supplémentaires et de la majoration correspondante. Toutefois, il pourra être prévu le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos équivalent.

7.4. Repos de remplacement

Un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations par un repos équivalent.

En l'absence de CSE et sous réserve d'un PV de carence quand la taille de l'entreprise justifie l'organisation d'élections professionnelles, le repos de remplacement pourra être mis en place avec l'accord du ou des salariés concernés.

Les heures supplémentaires converties en repos ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

7.5. Contrepartie obligatoire en repos

Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent défini à l'article 7.7 donnent lieu à une contrepartie obligatoire en repos définie par l'article L. 3121-38 du code du travail, soit à défaut d'accord d'entreprise, 50 % de ces heures pour les entreprises de 20 salariés au plus et 100 % pour les autres.

Cette contrepartie en repos se cumule avec le paiement des heures supplémentaires ou le repos de remplacement prévu à l'article 7.3.

7.6. Modalités de prises des jours de repos

Le repos compensateur et la contrepartie en repos ne peuvent être pris que par journée ou demi-journée.

Le délai de prise de la contrepartie en repos des heures supplémentaires est déterminé au niveau de chaque entreprise ou établissement. Elle sera prise si possible dans les deux premiers mois et dans un délai maximum de six mois suivant l'ouverture du droit.

Quant aux modalités de prise de la contrepartie obligatoire en repos, celle-ci serait conforme aux dispositions des articles D. 3121-17 à D. 3121-23 du code du travail.

7.7. Contingent d'heures supplémentaires

Le contingent d'heures supplémentaires applicable est de 208 heures par an et par salarié.

Les heures effectuées au-delà de la 200^e heure et jusqu'à la 208^e heure, sont majorées à 75 % selon les modalités définies par l'entreprise en repos ou en rémunération.

Le dépassement du contingent donne lieu à une consultation préalable du comité social économique lorsqu'il existe ou, à défaut, à une information du personnel.

Chapitre II L'aménagement du temps de travail des salariés à temps complet

Article 8 | Principes

Pour les salariés à temps complet, les entreprises pourront opter entre les différents modes de répartition de la durée légale tels que définis ci-après. Ce choix fera l'objet d'une consultation du CSE, s'il existe, ou en l'absence de CSE, d'une information aux salariés par note de service affichée ou diffusée par tout moyen (intranet)... Le présent accord définit en conséquence différentes modalités d'aménagement du temps de travail, lesquelles pourront être aussi appliquées au sein de la même entreprise.

Article 9 | Répartition dans un cadre hebdomadaire

Article 9.1 | Répartition dans un cadre hebdomadaire

La durée légale pourra être répartie dans un cadre hebdomadaire. Les heures effectuées dans cette hypothèse au-delà de 35 heures de travail effectif sont des heures supplémentaires.

La durée du travail pourra être répartie de manière égalitaire ou inégalitaire entre les jours ouvrables de la semaine et sur une période inférieure à 5 jours, le cas échéant.

Article 9.2 | Horaires individualisés

Conformément aux dispositions de l'article L. 3121-48 du code du travail, sur la demande de salariés, l'employeur peut mettre en place des horaires individualisés, après avis conforme du CSE. En l'absence d'institutions représentatives du personnel, la mise en place de tels horaires est subordonnée à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail.

Un règlement établi par l'employeur détermine les conditions d'utilisation des horaires individualisés et fixe, notamment, les plages horaires impératives au cours desquelles les salariés doivent obligatoirement être présents au travail et les limites des plages variables. Il fixe également les règles de report des heures correspondant aux plages variables.

Dans ce cadre les heures effectuées au cours d'une même semaine au-delà de la durée légale hebdomadaire ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires dans les conditions définies par accord d'entreprise ou à défaut par l'article R. 3121-30 du code du travail (3 heures par semaine et 10 heures en cumul sur plusieurs semaines).

Article 10 | Répartition sur une période pluri-hebdomadaire

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 3121-45 du code du travail, l'employeur pourra répartir la durée légale sur une période n'excédant pas 9 semaines pour les entreprises de moins de 50 salariés et dans la limite de quatre semaines pour celles de 50 salariés et plus.

Dans le cadre de cette répartition pluri-hebdomadaire, sont des heures supplémentaires, celles effectuées :

- au-delà de 39 heures hebdomadaires ;
- au-delà de la durée moyenne de 35 heures constatées sur la période de référence (4 ou 9 semaines selon le cas) déduction faite des heures déjà comptabilisées au titre des dépassements de la durée hebdomadaire de 39 heures.

Article 11 | Répartition dans un cadre annuel

11.1. Dans le cadre des contraintes liées à l'activité de l'entreprise

1.1. Principes

Indépendamment des dispositifs d'aménagement du temps de travail mis en place dans les entreprises avant l'entrée en vigueur de la loi du 20 août 2008, les entreprises peuvent prévoir une répartition de la durée du travail sur une période dite de référence supérieure à la semaine et au plus égale à l'année lorsque l'activité connaît des variations.

La période annuelle de référence est soumise à l'avis du CSE s'il existe ainsi que les raisons motivant le recours à l'aménagement du temps de travail. Un bilan de période annuelle écoulée est en outre communiqué à cette même instance. En l'absence de CSE l'employeur informe les salariés du point de départ de cette période annuelle de référence.

1.2. Variation d'horaires

L'horaire de travail pourra varier d'une semaine à l'autre sans excéder 48 heures par semaine et 44 heures sur 12 semaines consécutives, les périodes hautes se compensent avec les périodes basses dans le cadre de la période annuelle de référence.

1.3. Programmation indicative

Une programmation indicative sera définie sur la période après avis du CSE s'il existe, au moins 15 jours avant la mise en œuvre de cette période, et devra faire l'objet d'une information simultanée aux salariés.

En cours de période, les salariés seront informés des changements d'horaires non prévus par la programmation indicative en respectant un délai de prévenance leur permettant de prendre leurs dispositions en conséquence ; ce délai sera d'au moins 4 jours ouvrables, sauf contraintes exceptionnelles justifiées par la situation de fait et sur lesquelles le chef d'entreprise devra préalablement consulter le CSE s'il existe.

La programmation des durées travaillées pourra dégager des journées entières ou demi-journées entières de repos et l'entreprise pourra décider, après avis du CSE, s'il existe, qu'une partie de ces journées ou demi-journée sont prises à la convenance du salarié selon des règles qui seront précisées dans ce cadre.

Dans le cadre annuel les heures supplémentaires sont celles accomplies au-delà de 46 heures hebdomadaire de travail effectif et celles non déjà comptabilisées en cours d'année, effectuées au-delà de 1 607 heures de travail effectif intégrant la journée de solidarité.

11.2. Dans le cadre de l'octroi de jours de repos

Cette même forme de répartition pourra aussi être mise en place dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail des salariés, en permettant de dégager à leur profit des jours non travaillés destinés à compenser les dépassements de la durée légale hebdomadaire.

Dans cette hypothèse, sera définie après consultation du CSE ou, en l'absence de CSE, après information des salariés, la durée collective de travail au-delà de 35 heures hebdomadaires et dans la limite de 39 heures, permettant l'octroi de jours non travaillés destinés à compenser les heures effectuées chaque semaine au-delà de la durée légale.

Nombre de jours non travaillés

Le nombre de jours non travaillés sera calculé à partir du nombre d'heures effectuées dépassant la durée légale hebdomadaire par le nombre de semaines travaillées sur la période de référence. Il dépendra en conséquence du résultat ainsi obtenu divisé par la durée quotidienne du travail moyenne des salariés concernés sur la période de référence soit selon l'exemple suivant pour un salarié qui effectue 39 heures réparties sur 5 jours :

$$365 \text{ jours} - (104 \text{ jours de repos hebdomadaire} + 25 \text{ jours de congés payés} + 8 \text{ jours fériés}) \\ = 228 \text{ jours travaillés.}$$

Soit 45,6 semaines, qui permettent un quota d'heures de repos de 182,4 heures.

Soit 23 jours de repos pour une journée de 7,8 heures.

Dans ce cadre annuel, les heures supplémentaires se décomptent au-delà de 39 heures et de 1 607 heures de travail effectif intégrant la journée de solidarité. Les heures supplémentaires déjà prises en compte (au-delà de 39 heures) seront déduites de celles éventuellement constatées en fin d'année.

11.3. Dispositions communes

3.1. Lissage de la rémunération

En cas de variation de la durée du temps de travail sur une période de plusieurs semaines et supérieure à un mois, le salaire mensuel des salariés fait l'objet d'un lissage afin que ceux-ci puissent percevoir un même salaire d'un mois à l'autre, et ce quel que soit l'horaire réel de travail. Ce lissage est établi sur la base de 151,67 heures si l'horaire moyen correspond à la durée légale, ou à l'horaire conventionnel mensualisé si l'horaire moyen est inférieur à la durée légale.

3.2. Décompte des absences

Les absences rémunérées ou autorisées seront comptabilisées dans le décompte annuel comme si le salarié avait été présent selon l'horaire qu'il aurait dû réaliser pendant cette absence. Ces absences ne peuvent être récupérées.

Les retenues pour absences se feront sur le montant de la rémunération lissée en fonction du nombre d'heures d'absence constaté le jour de l'absence par rapport au nombre d'heures du mois considéré.

3.3. Départ ou arrivée en cours d'année

Lorsque le salarié n'a pas travaillé l'ensemble de la période du fait d'une embauche en cours de période de variation, deux hypothèses peuvent se présenter à la fin de la période :

- la moyenne des heures de travail effectuées par le salarié, pendant la période, est supérieure à l'horaire moyen de travail pratiqué pendant la période ; dans ce cas, les heures excédentaires peuvent être, avec accord des salariés concernés :
 - soit payées en tant qu'heures supplémentaires ;
 - soit prises sous forme de repos majoré pendant ou hors de la période et au plus tard dans les 6 mois qui suivent la fin de la période ;
- la moyenne des heures de travail effectuées par le salarié, pendant la période, est inférieure à l'horaire moyen de travail pratiqué pendant la période ; dans ce cas, la rémunération du salarié est calculée en fonction de son temps de travail réel ce qui peut induire une régularisation lors de la dernière paye de l'année.

Lorsque le salarié n'a pas travaillé l'ensemble de la période pour cause de rupture de son contrat de travail, deux hypothèses peuvent se présenter au moment de son départ :

- la moyenne des heures de travail effectuées par le salarié, pendant la période, est supérieure à l'horaire moyen de travail pratiqué pendant la période ; dans ce cas, les heures excédentaires sont considérées comme des heures supplémentaires et payées comme telles.

La moyenne des heures de travail effectuées par le salarié, pendant la période, est inférieure à l'horaire moyen de travail pratiqué pendant la période ; dans ce cas, la rémunération du salarié est calculée en fonction de son temps de travail réel ce qui peut induire une régularisation lors de la dernière paye de l'année.

En cas de licenciement, la rémunération du salarié est égale au montant de la rémunération lissée due aux salariés concernés, ce qui peut aboutir à une rémunération plus élevée que le nombre d'heures réellement accomplies.

Pour tous les autres cas de rupture du contrat de travail, la rémunération du salarié est égale à son temps de travail réel au cours de la période ce qui peut induire une régularisation sous forme de retenue appliquée sur la dernière paie.

11.4. Traitement des indemnités de licenciement et de départ à la retraite

Les indemnités de licenciement et de départ à la retraite se calculent sur la base de la rémunération lissée du salarié concerné.

Chapitre III Les forfaits en heures ou en jours

Article 12 | *Cadres et salariés itinérants et forfait en heures*

Il s'agit des cadres qui bénéficient d'une réelle autonomie et indépendance dans la gestion et l'organisation de leur temps de travail, dont la durée de travail ne peut être prédéterminée, mais dont la présence sur le lieu de travail est le gage de l'exécution de leur mission, laquelle peut conduire à des dépassements individuels de l'horaire collectif, les heures d'entrée et de sortie pouvant s'effectuer avec une certaine souplesse.

Ce type de forfait pourra être proposé à l'ensemble des cadres qui occupent une fonction classée, en 1^{re} catégorie ou en 2^e catégorie à partir de la position V-1, dans la mesure où les caractéristiques de leurs fonctions correspondent au paragraphe ci-dessus.

Les cadres définis aux paragraphes précédents pourront bénéficier d'un forfait annuel en heures, qui fera l'objet d'un écrit dans le contrat de travail du salarié ou dans un avenant, l'horaire hebdomadaire moyen pouvant varier d'une semaine l'autre, étant précisé que le volume d'heures annuel prévu par ce dispositif pourra être égal à 1 900 heures, sans pouvoir être supérieur.

Les cadres concernés bénéficient des dispositions légales relatives au repos quotidien et au repos hebdomadaire.

Ils bénéficient aussi des durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail. Il appartiendra à l'employeur de prévoir les modalités pratiques de décompte et de contrôle des horaires réalisés par les salariés sous condition de forfait horaire. Ce contrôle pourra s'effectuer tous les semestres au plus tard par un état récapitulatif des heures effectuées, signé par le cadre et l'employeur.

La rémunération des salariés soumis au forfait annuel en heures devra être au moins équivalente au salaire minimum pour 35 heures, majoré des heures supplémentaires.

Les conventions de forfait en heures, telles que prévues pour les cadres aux paragraphes précédents, sont applicables aux salariés itinérants non cadres dont la durée du temps de travail ne peut être déterminée ou qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Ces personnels seront déterminés au niveau des entreprises ou des établissements.

Ce forfait fera l'objet d'un écrit dans le contrat de travail ou sera confirmé par voie d'avenant.

Article 13 | *Salariés en forfaits en jours*

13.1. Salariés concernés

13.1.1. Salariés cadres

Il s'agit des cadres libres et indépendants dans l'organisation et la gestion de leur temps de travail, dont la durée de travail ne peut être prédéterminée, qui exercent principalement leur fonction à l'extérieur de l'entreprise, en raison des déplacements ou de l'itinérance de leur fonction, ou les cadres qui, bien que sédentaires, exercent une fonction répondant aux critères.

Ce type de forfait pourra concerner des cadres qui occupent une fonction classée, à un niveau égal ou supérieur à la position V-II dans la mesure où les caractéristiques de leurs fonctions correspondent au paragraphe ci-dessus.

13.1.2. Salariés non cadres

Il s'agit également des salariés non cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées. Il ne peut s'agir que de salariés qui exercent des fonctions commerciales et qui disposent d'une grande liberté et d'indépendance dans l'organisation de leur activité. Il ne peut également s'agir de salariés dont les fonctions les conduisent à organiser leur activité à partir d'un planning défini à l'avance par quelqu'un d'autre.

13.2. Nombre de jours travaillés

Les salariés définis aux paragraphes précédents pourront bénéficier d'un forfait annuel en jours qui fera l'objet d'un écrit dans le contrat de travail du salarié ou dans un avenant.

Le contrat de travail détermine le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini. Une fois déduits du nombre total des jours de l'année les jours de repos hebdomadaire, les jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié peut prétendre, le nombre de jours travaillés sur la base duquel le forfait est défini ne peut excéder, pour une année complète de travail, un plafond annuel de 214 jours travaillés y compris journée de solidarité.

La convention de forfait peut prévoir un nombre de jours travaillés inférieur au forfait prévu ci-dessus, dans cette hypothèse la rémunération sera calculée au prorata du nombre de jours fixés par la convention individuelle de forfait.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail fixé à l'alinéa précédent sera augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux auxquels le salarié ne peut prétendre.

Ce même nombre de jours de travail sera réduit *pro rata temporis* en cas d'entrée et de sortie en cours d'année.

En cas de suspension du contrat de travail non rémunérée pendant les périodes où le salarié est tenu d'effectuer sa prestation de travail, il sera effectué une retenue sur salaire. La valeur d'une journée entière de travail étant calculée en divisant le salaire mensuel par 22 et la valeur d'une demi-journée, en le divisant par 44.

13.3. Jours travaillés supplémentaires

Le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire. L'accord entre le salarié et l'employeur est établi par écrit.

Un avenant à la convention de forfait conclue entre le salarié et l'employeur détermine le taux de la majoration applicable à la rémunération de ce temps de travail supplémentaire, sans qu'il puisse être inférieur à 10 %. Cet avenant est valable pour l'année en cours. Il ne peut être reconduit de manière tacite.

Cette renonciation aux jours de repos ne peut avoir pour effet d'entraîner un dépassement des jours travaillés au-delà de 228 jours.

13.4. Contrôle de la charge de travail

4.1. Principes

L'employeur s'assure régulièrement que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail.

4.2. Contrôle du temps et de la charge de travail

Les salariés ainsi concernés bénéficient d'un repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives, auquel s'ajoute un temps de repos hebdomadaire de 24 heures, soit 35 heures consécutives. Ce repos devra être strictement respecté et l'amplitude de chaque journée de travail devra rester raisonnable. Les titulaires de conventions de forfait en jours et leurs employeurs veilleront à ne pas utiliser ou faire utiliser les moyens de communication informatique à leur disposition pendant les temps impératifs de repos.

Amplitude et charge de travail devant rester raisonnables, une bonne répartition du travail dans le temps de l'intéressé devra y contribuer.

Afin d'assurer une bonne répartition du temps de travail sur l'année, en aucun cas un mois ne peut comporter plus de 5 jours de travail hebdomadaire en moyenne sur le mois. L'organisation du temps de travail devra donc tenir compte de l'obligation de prendre la plupart du temps un repos hebdomadaire de deux jours.

Si une répartition de l'activité certaines semaines sur 6 jours n'est pas exclue, sous réserve qu'elle ne conduise pas à un temps de travail déraisonnable, en aucun cas le dimanche ne peut être travaillé, sauf dérogation exceptionnelle accordée dans les conditions légales.

La rémunération du salarié ne pourra être réduite du fait d'une mesure d'activité partielle affectant l'entreprise, sauf en cas de fermeture totale de l'entreprise, de l'établissement ou du service auquel celui-ci est rattaché.

Les jours non travaillés sont pris par journées entières, en tenant compte des contraintes professionnelles du salarié concerné. Cependant, ces jours de repos pourront être pris par demi-journée sous réserve que l'entreprise définisse par voie d'accord collectif ou après consultation du CSE s'il existe les modalités de décompte et de prise de ces demi-journées en termes d'heures de début et de fin d'activité.

La rémunération annuelle du salarié en forfait jours devra être au moins équivalente au salaire minimum conventionnel de sa classification, majorée de 15 %.

Le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés au moyen d'un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées travaillées ainsi que la qualification des jours non travaillés.

Ce document est établi en double exemplaire, un pour chacune des parties est validé au moins trimestriellement, par la signature du salarié et de l'employeur.

Si à l'issue de chaque trimestre le décompte fait ressortir un nombre de jours travaillés trop conséquent, il appartiendra au responsable d'en examiner les raisons et d'adapter, si besoin, la charge de travail ou au salarié de modifier son organisation de travail. Les parties pourront également en tirer d'autres conclusions, comme notamment l'organisation d'une formation adaptée.

Dans le cadre de l'entretien annuel prévu par la législation, seront évoquées et analysées l'organisation et la charge de travail de chaque titulaire d'une convention de forfait en jours, l'amplitude de ses journées de travail, le respect des différents seuils quantitatifs de durée du travail ou de repos, l'articulation entre vie professionnelle et familiale ainsi que la rémunération. Une fiche sera établie, elle fera état des conclusions de cet entretien et des éventuelles mesures à mettre en œuvre pour l'année à venir.

Sans attendre la tenue de l'entretien annuel, tout salarié qui estimerait que sa charge de travail nécessite un temps de travail qui ne lui permet pas de bénéficier des temps de repos minimaux avec une amplitude quotidienne régulière raisonnable doit en référer auprès de son responsable hiérarchique. Un compte rendu faisant état de la demande du salarié, de l'analyse qui en a été faite et des éventuelles mesures prises doit être communiqué dans les plus brefs délais à la direction.

4.3. Information du CSE

Dans le cadre de la consultation du CSE sur la politique sociale, les conditions du travail et l'emploi, celui-ci sera informé du recours aux conventions individuelles de forfait et des modalités de suivi de la charge de travail des salariés. Il pourra formuler toutes observations permettant d'assurer la protection du droit au repos et à la santé des salariés.

Cette information sera faite également au CSE dans les entreprises de moins 50 salariés.

13.5. Droit à la déconnexion

L'effectivité d'une charge de travail et d'un temps de travail raisonnables, la conciliation entre vie personnelle et familiale et vie professionnelle, supposent que soit garanti pour les salariés concernés le droit à la déconnexion.

Dès lors, les employeurs et les salariés concernés s'interdisent sauf exception tout contact s'appuyant sur les outils informatiques pendant les temps de repos quotidien, hebdomadaire ou pendant les congés payés. De même les contacts devront rester limités à l'initiative de l'employeur pendant les jours non travaillés.

Dès lors, les salariés n'auront pas à répondre aux sollicitations de l'employeur et ne pourront être sanctionnés dans le cadre de l'exercice de ce droit.

Chapitre IV Le travail à temps partiel

Article 14 | Définitions

Est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure :

- à la durée légale du travail ou, lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour l'entreprise ou à la durée du travail applicable dans l'établissement ;
- à la durée mensuelle résultant de l'application, durant cette période, de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement ;
- à la durée de travail annuelle résultant de l'application durant cette période de la durée légale du travail, soit 1 607 heures, ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement.

Article 15 | Mise en place du travail à temps partiel

15.1. Principes

Le travail à temps partiel est mis en place à l'initiative du chef d'entreprise ou d'établissement, après consultation du CSE s'il existe.

Le temps partiel bénéficie également au salarié qui en fait la demande, dans les conditions prévues par la loi.

15.2. Passage du temps plein au temps partiel à la demande du salarié

Le salarié qui souhaite travailler à temps partiel doit adresser à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge sa demande trois mois avant la date souhaitée de prise d'effet.

Cette demande doit préciser la durée du travail souhaitée et la date envisagée pour la mise en œuvre de la nouvelle durée du travail.

L'employeur est tenu de répondre au salarié par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge dans un délai d'un mois à compter de la réception de la demande.

Si la demande est acceptée, un avenant au contrat de travail sera établi, précisant les nouvelles conditions d'emploi, et revêtu de l'accord exprès du salarié.

En cas de refus, l'employeur est tenu d'en donner le motif : absence d'emploi disponible ressortissant à la qualification professionnelle du salarié ou absence d'emploi équivalent, difficulté pour organiser du temps partiel dans l'entreprise, impossibilité liée à la nature de l'emploi occupé ou impossibilité momentanée liée à l'activité.

15.3. Passage du temps plein au temps partiel à la demande de l'employeur

Un employeur demandant à un salarié de travailler à temps partiel doit le faire par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge. Le salarié dispose d'un mois pour accepter ou refuser la proposition. Si la proposition est acceptée, il est établi un avenant au contrat du travail.

Article 16 | *Droits des salariés à temps partiel*

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits et sont soumis aux mêmes obligations que les salariés à temps plein. Ils doivent pouvoir accéder, au cours de leur carrière dans l'entreprise ou l'établissement, aux mêmes possibilités de formation professionnelle et de promotion professionnelle que les salariés à temps plein.

Le salarié travaillant à temps partiel bénéficie dans l'établissement ou, à défaut, dans l'entreprise d'une priorité pour l'attribution de tout emploi à temps plein qui viendrait à être créé ou deviendrait vacant et que sa qualification professionnelle ou acquise lui permettrait d'occuper. C'est le cas aussi pour le salarié travaillant à temps plein pour l'attribution de tout emploi à temps partiel qui viendrait à être créé ou deviendrait vacant et que sa qualification professionnelle ou acquise lui permettrait d'occuper.

Article 17 | *Durée de travail des salariés à temps partiel*

17.1. Durées légales

En conformité avec l'article L. 3123-27 du code du travail, les parties entendent préciser que le temps de travail des salariés à temps partiel ne pourra être inférieur à 24 heures par semaine ou l'équivalent mensuel (104 heures) ou annuel (1 102 heures) pour, d'une part, atténuer la précarité des salariés en situation de temps partiel subi et, d'autre part, permettre aux salariés concernés de pouvoir prétendre à un certain nombre de garanties sociales.

Par exception aux dispositions de l'alinéa précédent, une durée inférieure pourra être contractuellement convenue conformément à l'article L. 3123-7 du code du travail.

Ainsi, les durées précitées ne sont pas applicables :

- aux contrats d’une durée au plus égale à 7 jours ;
- aux contrats à durée déterminée conclus au titre du 1^{er} de l’article L. 1242-2 du code du travail (absence, suspension du contrat...) ;
- aux contrats de travail temporaire conclus au titre du 1^{er} de l’article L. 1251-6 du code du travail (absence, suspension du contrat...) ;
- aux contrats de travail à durée indéterminée conclus dans le cadre d’un cumul avec l’un des contrats prévus aux articles L. 5132-5 (entreprises d’insertion), L. 5132-11-1 (associations intermédiaires) ou L. 5132-15-1 (ateliers et chantiers d’insertion) afin d’atteindre une durée globale d’activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée à l’article L. 3123-27.

En dehors des cas ci-dessus, le salarié pourra sur sa demande écrite et motivée travailler en deçà du seuil de 24 heures par semaine ou son équivalent mensuel ou annuel pour les motifs suivants :

- faire face à des contraintes personnelles ;
- pouvoir cumuler plusieurs activités afin d’atteindre une durée globale d’activité correspondant à un temps plein ou au moins égal à la durée de 24 heures ou son équivalent mensuel ou annuel.

Dans le cas où le salarié serait âgé de moins de 26 ans et poursuivrait des études, sa demande d’une durée de travail inférieure est de droit et devra être compatible avec ses études.

17.2. Durées conventionnelles

En tout état de cause, afin de restreindre la précarité que peut générer le recours au travail à temps partiel, les organisations syndicales signataires du présent accord réaffirment leur souhait de mettre en œuvre les moyens nécessaires afin que les contrats à temps partiel permettent aux salariés de travailler un nombre d’heures mensuelles suffisantes rapportées à l’année pour pouvoir prétendre au bénéfice des indemnités journalières de la sécurité sociale, soit une durée contractuelle hebdomadaire minimale de 16 heures et une durée contractuelle mensuelle minimale de 67 heures.

Article 18 | *Heures complémentaires*

Dans le contrat de travail, l’employeur peut prévoir la possibilité de recourir à des heures complémentaires et en fixe le nombre minimum. Les heures complémentaires sont limitées à 1/3 de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat de travail.

Les salariés à temps partiels partagés entre plusieurs employeurs, lorsque l’employeur en a connaissance, peuvent refuser ces heures complémentaires.

Toutes les heures complémentaires, qui dépassent la durée inscrite au contrat de travail du salarié, sont au minimum majorées de 25 %.

Les heures complémentaires ne doivent pas avoir pour effet de porter les horaires de travail du salarié à une durée supérieure ou égale à la durée légale ou à la durée fixée conventionnellement dans l’entreprise lorsqu’elle est inférieure à la durée légale.

d’autre part, lorsque, pendant une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d’une période de 15 semaines ou sur la période prévue par accord collectif conclu sur le fondement de l’article L. 3123-13 du code du travail, si elle est supérieure, l’horaire moyen réellement accompli par un salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l’équivalent mensuel de cette durée, l’horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d’un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé.

L'horaire modifié est ainsi égal à l'horaire antérieurement fixé auquel est ajoutée la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement accompli.

Le refus du salarié d'effectuer des heures complémentaires au-delà des limites fixées par son contrat de travail ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. De même, le refus d'accepter des heures complémentaires, moins de 3 jours avant la date à laquelle ces heures sont prévues ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Article 19 | Avenant temporaire de complément d'heures

Afin de tenir compte des variations d'activité dans l'entreprise ou de pallier les absences prévues ou non du personnel, il peut être demandé au salarié, avec son accord, d'augmenter temporairement sa durée du travail.

Un avenant au contrat de travail doit nécessairement être conclu avec le salarié. Celle-ci doit au minimum prévoir la durée et le motif pour lesquels il est conclu, ainsi que la rémunération du complément d'heures, la qualité de l'emploi occupé, ainsi que son niveau hiérarchique, la description des tâches principales, la date de prise d'effet de l'avenant, les modalités de retour à temps partiel et éventuellement la possibilité d'effectuer des heures complémentaires.

Les heures travaillées au titre de cet avenant temporaire feront l'objet d'une majoration de 15 %.

L'augmentation temporaire de la durée du travail du salarié devra être supérieure à 1/3 de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat de travail. Elle pourra atteindre la durée légale du travail ou, lorsque ces durées sont inférieures à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour l'entreprise.

Plusieurs avenants peuvent être conclus, dans la limite de 6 par an et par salarié. La durée totale des avenants de complément d'heures ne peut dépasser 12 semaines par an et par salarié. Des avenants supplémentaires demeurent envisageables dans l'hypothèse d'un remplacement d'un salarié absent. Dans ce cas, le salarié remplacé devra être nommément désigné dans l'avenant.

Les heures accomplies dans le cadre du complément d'heures ne sont pas soumises au régime des heures complémentaires. Le refus du salarié de signer un avenant temporaire de complément d'heure ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Si des heures complémentaires sont accomplies par le salarié au-delà de la durée par avenant, elles doivent donner lieu à une majoration de salaire qui ne peut être inférieure à 25 %.

Dans le cadre d'un remplacement quel que soit le motif de l'absence (maladie, congés, etc.), sauf s'il s'agit d'une grève, peuvent bénéficier prioritairement des compléments d'heures les salariés à temps partiel relevant du même service ou de la même classification ou d'une classification proche du salarié remplacé.

Dans le cadre d'une variation d'activité, peuvent bénéficier prioritairement des compléments d'heures les salariés à temps partiel relevant du service concerné.

Article 20 | Contrat de travail

Le contrat de travail à temps partiel est un contrat écrit.

Le contrat de travail des salariés à temps partiel doit comporter les mentions relatives :

- à la qualification du salarié ;
- à la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue ou, en cas de temps partiel sur une période supérieure jusqu'à l'année, son équivalent et la période de calcul ;
- à la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ainsi que les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travail-

lées sont communiqués par écrit au salarié ou bien, en cas de temps partiel sur une période supérieure à la semaine ou au moins jusqu'à l'année, les dispositions mentionnées à l'article 21.2 ;

- aux cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;
- à la rémunération ;
- aux heures complémentaires et aux garanties collectives et individuelles des droits des salariés à temps partiel.

En cas de temps partiel sur une période supérieure à un mois jusqu'à l'année, les modalités de décompte de la durée du travail, la durée minimale de travail calculée sur la semaine ou le mois, la durée minimale de travail pendant les jours travaillés seront également précisées dans le contrat de travail ou son avenant.

Le contrat de travail doit prévoir expressément la faculté d'accomplissement d'heures complémentaires et les limites applicables telles que prévues par l'article 17.

Article 21 | Organisation et modification des horaires de travail

Les horaires de travail des salariés à temps partiel ne peuvent comporter, au cours d'une même journée de travail, qu'une seule interruption d'activité, qui, en, tout état de cause, ne peut être supérieure à 2 heures, après une durée de 4 heures de travail.

La modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine où les semaines du mois où, pour le temps partiel sur une période supérieure jusqu'à l'année, la modification de la répartition des heures de travail à l'intérieur des périodes travaillées définies dans le contrat peuvent être notifiées 7 jours avant la date à laquelle cette modification doit intervenir.

Ce délai peut être réduit à 3 jours ouvrés si le bon fonctionnement de l'entreprise l'exige. Dans ce cas, le salarié bénéficiera des contreparties financières suivantes : 10 euros pour chaque utilisation de cette possibilité.

Article 22 | Organisation du temps de travail des salariés à temps partiel (temps partiel aménagé)

22.1. Modalités de la répartition du temps de travail dans un cadre supérieur au mois

Indépendamment de la répartition du temps de travail, dans un cadre hebdomadaire, ou mensuel, le travail à temps partiel pourra être réparti dans un cadre supérieur au mois et au plus annuel (temps partiel aménagé).

Le contrat de travail doit comporter outre les mentions obligatoires, telles que prévu par l'article 19, la durée hebdomadaire ou mensuelle moyenne et la durée annuelle.

22.2. Informations sur les horaires

Le planning des horaires de travail est communiqué à l'embauche du salarié ou lors de la mise en place de ce temps partiel aménagé. Il est communiqué par écrit individuellement au moins 15 jours calendaires avant le début de la période de référence. Le planning pourra être modifié pour les raisons ci-après, sans que cette liste ne soit limitative : surcroît d'activité, absence d'un salarié (notamment pour maladie, formation, congés payés...), tâches à accomplir dans un délai déterminé, travaux urgents...

La modification portera sur : les horaires journaliers de travail, la durée quotidienne ou hebdomadaire de travail, l'augmentation ou la réduction du nombre de jours travaillés dans la semaine ou le mois, la répartition des heures de travail sur les jours de la semaine, la répartition de la durée du travail entre les semaines du mois.

Toute modification des durées de travail ou de la répartition des horaires sera précédée d'un délai de prévenance de 7 jours ouvrés et fera l'objet d'une information individuelle écrite du salarié.

22.3. Garanties particulières

La durée minimale pendant les jours travaillés est fixée à 2 heures.

En outre, il ne peut y avoir plus d'une interruption d'activité à l'intérieur d'une même journée ; cette interruption d'activité ne peut pas être supérieure à 2 heures, après une durée de 4 heures de travail.

Le décompte du temps de travail effectué par chaque salarié sera fait conformément aux dispositions de l'article D. 3171-8 du code du travail, au moyen d'un relevé quotidien et hebdomadaire du nombre d'heures effectuées.

22.4. Lissage de la rémunération

La rémunération des salariés employés à temps partiel dans le cadre de ces dispositions peut être lissée sur la période de référence, indépendamment de l'horaire mensuel réel, afin d'assurer une rémunération mensuelle régulière.

Dans cette hypothèse, les dispositions des articles 11.3.2 ; 11.3.3 et 11.4 trouvent à s'appliquer.

Article 23 | Temps partiel et représentation du personnel

23.1. Information et consultation des représentants du personnel

Le CSE, lorsqu'il existe, est consulté sur la politique de l'entreprise à l'égard de l'emploi des salariés à temps partiel et ses perspectives d'évolution lors de la consultation annuelle sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.

À cet effet, et préalablement à cette réunion, il sera remis au comité un bilan sur le travail à temps partiel portant notamment sur le nombre, le sexe et la qualification des salariés concernés ainsi que les horaires de travail à temps partiel pratiqués.

23.2. Les heures de délégations

Les heures de délégation des salariés à temps partiel sont identiques à celles des salariés à temps complet. Conformément à l'article L. 3123-14 du code du travail, le temps de travail mensuel d'un salarié à temps partiel ne peut être réduit de plus d'un tiers par l'utilisation du crédit d'heures auquel il peut prétendre pour l'exercice de mandats qu'il détient au sein de l'entreprise.

Article 24 | Bilan d'application

À l'issue de la première année d'application du présent accord, un bilan de son application sera effectué lors d'une réunion de la CPPNI.

Article 25 | Dispositions finales

25.1. Entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord s'appliquera également aux entreprises de moins de 50 salariés dans les conditions qu'il définit.

25.2. Durée. Dénonciation. Révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé ou révisé à tout moment, conformément aux dispositions légales.

25.3. Date d'effet

Sous réserve du droit d'opposition, l'application du présent accord 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.

25.4. Dépôt. Extension

L'extension du présent accord 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.)

Accord professionnel

IEG : INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES

Accord du 7 novembre 2023
relatif aux primes et indemnités au 1^{er} janvier 2024

NOR : ASET2351190M

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

UFE ;

UNEmIG,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FCE CFDT ;

FNEM FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord, conclu en application de l'article L. 161-1 du code de l'énergie concerne la revalorisation des montants des primes, indemnités et remboursements de frais en vigueur.

Article 1^{er} | Primes et indemnités assises sur le salaire national de base

Les primes et indemnités dont la base de calcul est le salaire national de base (SNB) évoluent en même temps que celui-ci et dans les mêmes proportions.

Il conviendra donc de se référer à la valeur du SNB au 1^{er} janvier 2024 et à son évolution par rapport à celle du 1^{er} janvier 2023.

Article 2 | Autres primes et indemnités

Le montant de certaines primes et indemnités évolue au 1^{er} janvier 2024 en fonction de la variation d'indices Insee constatée au mois de septembre 2023^[1]

Frais de restauration

S'agissant des « frais de restauration », les signataires conviennent, pour le présent accord, d'appliquer une évolution en fonction de la variation de l'indice Insee entre l'année 2023 et l'année 2022, soit une augmentation de + 5,39 % du montant 2023.

Prime de panier

Conformément à l'accord « relatif aux primes et indemnités au 1^{er} janvier 2010 », sa valeur se voit appliquer la même évolution que celle des « frais de restauration », soit + 5,39 %.

Frais d'hôtellerie

S'agissant des « frais d'hôtellerie », les signataires conviennent, pour le présent accord, d'appliquer une évolution en fonction de la variation de l'indice Insee entre l'année 2023 et l'année 2022, soit une augmentation de + 7,66 % du montant 2023.

Article 3 | Dispositions finales

3.1. Champ d'application

Le présent accord s'applique, en France métropolitaine, dans les départements et régions d'outre-mer, ainsi qu'à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, aux entreprises dont le personnel relève du statut national du personnel des industries électriques et gazières.

Eu égard à la nature du dispositif relatif à la revalorisation des primes et indemnités dans la branche et à son caractère général, le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche des IEG, y compris les entreprises de moins de 50 salariés sans qu'il soit nécessaire de prévoir de stipulations spécifiques les concernant.

3.2. Mise en œuvre de l'accord

À l'issue de la procédure de signature et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche professionnelle des industries électriques et gazières.

Il entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.

[1] Les variations d'indices Insee suivantes sont constatées :

(En euros.)

	Sept 2022	Sept 2023	% revalorisation	Valeur
Hôtellerie	126,43	136,12	+ 7,66 %	/
Restauration	114,93	121,12	+ 5,39 %	/
Panier	114,93	121,12	+ 5,39 %	8,82

Pour l'hôtellerie : Indice Insee 001764239.

Pour la restauration et la prime panier : indice Insee 001764232.

3.3. Extension

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord aux ministres chargés de la transition écologique et solidaire et du travail, dans les conditions prévues par l'article L. 161-2 du code de l'énergie.

3.4. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un an et cessera de produire ses effets au 31 décembre 2024.

3.5. Dépôt et publicité

À l'expiration d'un délai de quinze jours suivant la notification, le présent accord fera l'objet, à la diligence des groupements d'employeurs signataires, des formalités de dépôt et de publicité, dans les conditions prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 7 novembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165230470-001123

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
