

Brochure n° 3240 | Convention collective nationale

IDCC : 1487 | **HORLOGERIE-BIJOUTERIE**  
(Commerce de détail)

### **Avenant du 16 février 2024**

relatif à l'aménagement du temps de travail sur l'année

NOR : ASET2450329M

IDCC : 1487

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

**UBH,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

La mise en œuvre dans une entreprise ou dans un établissement de l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine est négociée afin d'aboutir à un accord collectif qui prévoit un régime adapté à la situation spécifique de l'entreprise ou de l'établissement.

Il convient de distinguer deux situations :

- pour les entreprises comptant un ou des délégués syndicaux :
  - ces dernières ne peuvent recourir aux dispositions prévues par le présent avenant, sauf en cas d'échec des négociations internes à l'issue d'un délai 18 mois ;
  - un accord d'entreprise ou d'établissement répondant aux exigences légales et réglementaires peut donc autoriser le recours à l'aménagement du temps de travail sur l'année, indépendamment des dispositions contenues dans le présent accord et ce que cet accord soit antérieur ou postérieur au présent accord de branche ;
- pour les entreprises ne comptant pas de délégués syndicaux dans l'entreprise ou dans l'établissement (à défaut donc d'accord d'entreprise ou d'établissement conclu avec des délégués syndicaux) :
  - l'aménagement du temps de travail est mis en place par l'employeur, selon les modalités définies dans le présent avenant, après information et consultation préalable du CSE s'il existe ;
  - l'employeur communique au moins une fois par an au CSE, s'il existe, un bilan de la mise en œuvre du programme indicatif de la variation de la durée du travail.

Le présent avenant a pour objet de prévoir un dispositif d'annualisation du temps de travail permettant d'adapter le temps de travail des entreprises de la branche à son activité pouvant connaître des fluctuations au cours de l'année et donc d'avoir une meilleure organisation de l'entreprise et des services.

Le présent avenant est un avenant de révision au vu notamment de l'évolution de la législation en la matière. Il annule et remplace dans son intégralité les dispositions de l'article 39.A du chapitre VI relatif à la modulation de la durée hebdomadaire de travail ainsi que l'article 4.2 de l'accord du 27 avril 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail de la CCN du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie qui sont donc abrogés à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant.

Considérant la composition de la branche composée à plus de 90 % d'entreprises de moins de 10 salariés, et au regard des dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors qu'au regard de la composition de la branche, l'accord a nécessairement été rédigé en tenant compte des entreprises de moins de 50 salariés.

## **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application territorial et professionnel**

Le champ d'application professionnel et territorial du présent accord est celui visé à l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie (IDCC 1487 – Brochure JO 3240), notamment modifié par l'avenant n° 40 du 20 mars 2019.

## **Article 2 | Période de référence et durée collective du travail**

La période de référence pour l'aménagement du temps de travail sur l'année est fixée sur 12 mois consécutifs lesquels s'apprécient :

- Pour une entreprise ou un établissement sans CSE :
  - soit du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de chaque année civile ;
  - soit du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai de chaque année civile ;
  - soit sur l'année fiscale de l'entreprise.
- Pour une entreprise ou un établissement avec CSE :
  - soit du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de chaque année civile ;
  - soit sur l'année fiscale de l'entreprise ;
  - soit sur une autre période définie après avis du CSE.

Une période de référence d'une durée inférieure à 12 mois est mise en place uniquement dans les cas ci-dessous :

- si la mise en place du dispositif d'aménagement du temps de travail sur l'année intervient en cours de période de référence. Dans ce cas, à titre transitoire, la première période de référence sera d'une durée égale au nombre de mois restant à courir jusqu'au terme de l'année civile ou des 12 mois consécutifs prévus à l'alinéa précédent ;
- en cas de modification de la période de référence en cours d'exercice, une telle modification ne pouvant conduire à ce que la période en cours lors de la modification excède une durée de 12 mois.

La durée collective du travail est fixée à 1 607 heures comprenant la journée de solidarité sur la période de référence de 12 mois susvisée.

### Article 3 | *Salariés concernés*

Les salariés concernés par les dispositions du présent avenant sont les salariés à temps complet (hormis les forfaits jours et les cadres dirigeants) titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée.

### Article 4 | *Amplitude, durée maximale de travail et programmation*

Dans le cadre des variations d'activité de l'entreprise et afin de compenser les périodes d'activité haute et les périodes d'activité basse, l'horaire hebdomadaire de travail des salariés peut varier dans le cadre de la période de référence :

- les périodes dites « hautes » d'activité s'entendent des semaines durant lesquelles la durée hebdomadaire est supérieure à 35 heures, dans la limite maximale de 46 heures sur une semaine isolée ou 44 heures sur une période de 12 semaines consécutives sur la période de référence ;
- les périodes dites « basses » d'activité s'entendent des semaines durant lesquelles la durée hebdomadaire de travail est inférieure à 35 heures, sans être inférieures à 24 heures. Dans le cadre de la programmation et d'un commun accord (accord écrit) entre employeur et salarié, des semaines dites « hautes » pourront être compensées par des semaines de repos à horaire nul en périodes dites « basses ». Dans ce cas, les modifications de planning ne pourront intervenir que d'un commun accord et sous réserve du respect d'un délais de prévenance compris entre de 15 jours minimum et 1 mois.

Dans le cadre des périodes dites « basses », la journée de travail effectif ne pourra être inférieure à :

- 4 heures et l'employeur favorisera une planification sur une journée continue ;
- 3 heures continues lorsque le salarié est planifié uniquement sur une demi-journée.

Que ce soit en périodes dites « hautes » ou en période dites « basses », il est rappelé qu'au regard des dispositions conventionnelles, les salariés bénéficient de 2 jours de repos hebdomadaires (sauf 16 semaines par an où il est possible de les faire venir jusqu'à 6 jours par semaine).

### Article 5 | *Programme indicatif et information des salariés sur la répartition de la durée du travail et des horaires de travail*

Lorsque l'activité des salariés concernés le justifie, l'employeur fixe, après information et consultation du comité social et économique (CSE) s'il existe, le calendrier prévisionnel collectif ou individualisé des variations d'horaires, sur une période de 12 mois :

1. Communication du calendrier indicatif définissant les périodes hautes et les périodes basses pour chaque service avec information du CSE s'il existe et ce un mois avant le début de chaque période de référence ;
2. Communication des plannings prévisionnels individuels avec la répartition des heures de travail entre les jours de la semaine civile compte tenu de l'activité *a minima* 3 semaines avant étant précisé que le planning individuel peut varier au sein d'un même service afin de permettre la prise en charge de manière optimale de l'activité de l'entreprise.

Afin de pouvoir adapter les plannings prévisionnels à l'activité de l'entreprise et la charge du salarié, le planning prévisionnel peut être révisé deux semaines avant pour des raisons de nécessités de service.

En cas de circonstances exceptionnelles (notamment le remplacement d'un salarié dont l'absence était imprévue et imprévisible telle que la maladie, la baisse d'activité non prévisible ou l'accroissement exceptionnel d'activité), le délai de prévenance est ramené à 7 jours ouvrés,

sauf accord du salarié d'accepter un délai inférieur, la modification de la programmation hebdomadaire devant être communiquée par email ou tout autre moyen à chaque collaborateur.

## **Article 6 | Heures supplémentaires**

Le contingent annuel d'heures supplémentaires, dans le cas d'aménagement du temps de travail sur une période de 12 mois, est fixé à 120 heures.

Les heures supplémentaires sont :

- au cours d'une semaine, les heures au-delà de 46 heures, rémunérées le mois de leur réalisation,
- en fin de période de référence, les heures au-delà de 1 607 heures, quelle que soit la date d'arrivée ou de départ de l'entreprise si celle-ci a lieu en cours de période de référence.

Les heures supplémentaires comme définies ci-dessus seront rémunérées au salarié conformément aux dispositions légales et conventionnelles applicables aux heures supplémentaires soit le mois considéré soit en fin de période de référence.

Pour rappel, les heures supplémentaires ne peuvent être réalisées qu'à la demande de la direction au regard des nécessités de service.

Toutes les heures ayant la qualité d'heures supplémentaires rémunérées sont imputées sur le contingent annuel d'heures supplémentaires fixé au présent avenant et donnent lieu à compensation conformément à ses dispositions. Les heures au-delà du contingent ouvrent droit en sus à contrepartie obligatoire en repos.

La contrepartie obligatoire en repos constituée en année N pourra être prise sur toute la période de référence suivante.

## **Article 7 | Rémunération**

Un salaire mensuel lissé correspondant au douzième du salaire de base annuel du salarié est versé chaque mois aux salariés auxquels est appliqué l'aménagement du temps de travail sur une période de 12 mois, indépendamment de la durée du travail accomplie au cours d'un mois donné.

La rémunération lissée sert de base de calcul de l'indemnisation du salarié notamment en cas d'absence du salarié.

Les éventuels éléments de rémunération pouvant s'y ajouter (prime conventionnelle de fin d'année par exemple) restent versés selon leur propre périodicité.

## **Article 8 | Compteur individuel de suivi**

Compte tenu de la variation des horaires dans le cadre de l'aménagement du temps de travail, un compteur individuel de suivi est ouvert par l'entreprise au nom de chaque salarié afin de l'informer du nombre d'heures accomplies au cours de la période de référence.

Ce compteur individuel doit faire apparaître pour chaque mois de travail :

- le nombre d'heures de travail effectuées ;
- le nombre d'heures rémunérées en application du lissage de la rémunération outre les éventuelles heures supplémentaires rémunérées au cours du mois en application des dispositions conventionnelles ;
- l'écart cumulé depuis le début de la période de référence.

L'état du compteur individuel de suivi doit être obligatoirement mis à la disposition des salariés et mis à jour tous les mois. Lorsque l'entreprise constate, au regard des heures effectivement

réalisées par le salarié, qu'un déficit ou un excédent risque d'avoir lieu en fin de période de référence, celle-ci adapte le planning individuel du collaborateur en respectant les délais de prévenance fixés conventionnellement.

## **Article 9 | *Traitement des absences***

Les absences sont décomptées comme suit :

- les absences rémunérées de toute nature sont payées compte tenu du salaire de base mensuel lissé,
- les absences non rémunérées ou non indemnisées de toute nature sont retenues proportionnellement au nombre d'heures d'absence constaté et calculée sur la base du salaire mensuel moyen lissé.

Les absences du salarié au cours de la période de référence, quelle qu'en soit la cause, ne sont pas assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul des heures supplémentaires, et ce notamment pour l'arrêt maladie et les congés payés, sauf dispositions légales ou conventionnelles contraires.

## **Article 10 | *Bilan en fin de période de référence***

En fin de période de référence, deux situations peuvent se présenter :

- la durée du travail du collaborateur a été de 1 607 heures sur la période de référence de 12 mois (soit 35 heures hebdomadaires en moyenne) : le collaborateur a perçu la rémunération due pour les heures travaillées.
- la durée annuelle du travail est supérieure à 1 607 heures sur la période de référence de 12 mois : Les heures excédentaires sont considérées comme heures supplémentaires et sont en fin de période, pour les heures qui n'ont pas d'ores et déjà été rémunérées comme des heures supplémentaires sur le mois considéré comme explicité ci-dessus :
  - soient rémunérées ;
  - soient récupérées,

dans le respect de la réglementation légale et conventionnelle applicable aux heures supplémentaires.

## **Article 11 | *Entrée ou départ du salarié en cours de période de référence***

L'arrivée (l'embauche en cours de période de référence) ou le départ (la rupture du contrat de travail en cours de période de référence) du salarié entraîne la proratisation de la durée annuelle du travail de ce dernier :

- si le travail effectif du salarié est inférieur à la durée moyenne de 35 heures calculée sur la période effectivement accomplie, une régularisation interviendra avec les sommes dues dans le cadre du solde de tout compte (sauf en cas de licenciement pour motif économique) ;
- si le travail effectif du salarié est supérieur à 35 heures hebdomadaires en moyenne telles que rémunérées dans le cadre du lissage de sa rémunération, les heures au-delà feront l'objet d'une régularisation au moment de l'établissement de son solde de tout compte.

## **Article 12 | *Entrée en vigueur et durée***

Conclu pour une durée indéterminée, le présent avenant entrera en vigueur le premier jour suivant la date de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

### **Article 13 | Dépôt et extension**

Le présent avenant est notifié par lettre recommandée et déposé par la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail dans le cadre des dispositions légales.

### **Article 14 | Révision et dénonciation**

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

*Fait à Paris, le 16 février 2024.*

(Suivent les signatures.)