
Horlogerie - bijouterie (commerce de détail)

BROCHURE JO 3240

IDCC 1487

Convention collective nationale du 17 décembre 1987

[Étendue par arrêté du 20 octobre 1988, JO 28 octobre 1988]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale des chambres syndicales des horlogers, bijoutiers, joailliers, orfèvres, détaillants et artisans de France (HBJO) ;

Syndicat Saint-Éloi, syndicat national des horlogers, bijoutiers, joailliers, orfèvres et spécialistes des arts de la table.

Syndicat(s) de salarié(s) :

C.F.D.T., fédération des services ;

C.F.T.C., F.E.C.T.A.M. ;

C.G.C., F.I.P.A./C.C.S. ;

UNSA

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Clauses générales

Chapitre I

Conditions générales d'application de la convention collective

Article 1er

Égalité d'accès à l'emploi et égalité de traitement

Mod. par Avenant n° 40, 20 mars 2019, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 14 juill., à l'exclusion des entreprises du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie, applicable à compter du 1^{er} jour du mois qui suit son extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UBH.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

FEC - FO ;

CGT FCS.

La présente convention collective règle les rapports entre les employeurs et tous les salariés des magasins de vente au détail de l'horlogerie, bijouterie, joaillerie et orfèvrerie, indépendamment de leur profession ou de la nature du contrat de travail qui les lie à l'entreprise, à l'exclusion des voyageurs représentants et placiers.

Son champ d'intervention géographique est le territoire national.

Le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail de l'horlogerie-bijouterie couvre les entreprises et les établissements dont l'activité réelle et principale est désignée aux alinéas suivants :

- Les commerces de détail de l'horlogerie, bijouterie, joaillerie, orfèvrerie ;
- Les commerces de détail et de réparation dans les activités ci-dessus mentionnées ;
- Tout commerce de vente incluant les activités de réparation et de fabrication lorsque celles-ci sont accessoires en horlogerie, bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et accessoires.

L'activité réelle et principale exercée entraîne, en principe, le classement de ces entreprises dans les rubriques NAF.

Le code NAF attribuée par l'I.N.S.E.E. à l'employeur et que celui-ci est tenu de mentionner sur le bulletin de paie, constitue uniquement 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 réelle et principale exercée par lui, laquelle constitue

le critère de classement.

Le Code NAF indiqué ci-dessous entre dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'Horlogerie-Bijouterie et activités qui s'y rattachent :

4777Z Commerce de détail d'articles d'horlogerie et de bijouterie en magasin spécialisé

Article 2

Durée - Dépôt - Dénonciation

La convention collective est conclue pour une durée indéterminée. Elle est applicable à partir du 1^{er} janvier 1988. Elle est déposée, dès sa conclusion, en cinq exemplaires auprès de la direction départementale du travail de Paris.

La convention pourra être dénoncée à toute époque, avec un préavis de trois mois. La dénonciation faite par lettre recommandée avec accusé de réception, par l'une des parties contractantes, devra être portée à la connaissance de chacune des organisations signataires et sera effectuée selon les mêmes modalités que le dépôt légal.

Les négociations s'engageront un mois après la signification de la dénonciation.

Toutefois, les parties signataires conviennent que si la demande de dénonciation de la convention avait pour effet de déclencher l'ouverture de négociations entre le 1^{er} mai et le 15 juin, et entre le 15 novembre et le 31 décembre, celles-ci seraient reportées à l'issue de chacune de ces deux périodes.

En cas de dénonciation, la convention continuera de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée ou, à défaut, pendant une durée de dix-huit mois à compter de l'expiration du délai de préavis.

Article 3

Révision

La convention pourra faire l'objet d'une révision. Pour être recevable, cette demande, par l'une des organisations syndicales signataires, devra être signifiée aux autres parties avec un préavis de trois mois, par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre reçu. Elle devra être accompagnée d'un projet de modification.

Les négociations s'engageront un mois après l'expiration du préavis de la demande de révision.

En tout état de cause, la présente convention restera en vigueur jusqu'à la mise en application de celle qui lui sera substituée par suite de la révision.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux demandes relatives aux salaires qui peuvent faire l'objet d'une révision à tout moment à l'initiative de la partie la plus diligente.

Toutefois, les parties signataires conviennent que si la demande de révision de la convention avait pour effet de déclencher l'ouverture de négociations entre le 1^{er} mai et le 15 juin, et entre le 15 novembre et le 31 décembre, celles-ci seraient reportées à l'issue de chacune de ces deux périodes.

Si la procédure de révision conduit à un accord modificatif, la convention, dans sa nouvelle rédaction, sera déposée dans les conditions définies au premier alinéa de l'article 2 de la présente convention.

Article 4

Adhésion à la convention

Mod. par Avenant n° 40, 20 mars 2019, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 14 juill., à l'exclusion des entreprises du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie, applicable à compter du 1^{er} jour du mois qui suit son extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UBH.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

FEC - FO

CGT FCS.

Conformément aux dispositions légales en vigueur au jour de la signature du présent avenant, toute organisation syndicale de salariés représentatives au niveau de la branche du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie ainsi que toute organisation d'employeur représentatives au niveau de la branche du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie qui n'est pas partie à la présente convention, pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion sera notifiée aux parties signataires de la convention et prendra effet conformément au premier alinéa de l'article 2 de la présente convention.

Article 5

Extension de la convention

Mod. par Avenant n° 40, 20 mars 2019, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 14 juill., à l'exclusion des entreprises du

commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie, applicable à compter du 1^{er} jour du mois qui suit son extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UBH.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC - FO ;

CGT FCS.

Les parties signataires sont d'accord pour demander l'extension de la présente convention, annexes et avenants, conformément aux dispositions légales en vigueur au jour de la signature du présent avenant.

Article 6

Avantages acquis

Conformément à la législation en vigueur, la présente convention ne peut être l'occasion d'une réduction des avantages acquis.

Chapitre II

Droit syndical et institutions représentatives du personnel

Mod. par Avenant n° 42, 12 juin 2019, étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc., applicable à compter du lendemain de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UBH.

Syndicat(s) de salariés :

FCS UNSA ;

FS CFDT ;

CFTC CSFV.

Article 1

Liberté d'opinion et liberté syndicale

Les parties réaffirment que l'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et des libertés garantis par la Constitution et par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, en particulier de la liberté individuelle du travail (L. 2141-4 du code du travail).

Les parties reconnaissent à chacun la liberté d'opinion ainsi que le droit pour les employeurs comme pour les travailleurs d'adhérer librement ou de ne pas adhérer à un syndicat professionnel de son choix.

Les employeurs s'interdisent de prendre en considération l'appartenance ou non à un syndicat pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne notamment l'embauche, la conduite, la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération, et l'octroi d'avantages sociaux et les mesures disciplinaires (L. 2141-5 du code du travail).

Il est interdit à tout employeur de prélever des cotisations syndicales sur les salaires de son personnel et de les payer au lieu et à la place de celui-ci (L. 2141-6 du code du travail).

L'employeur ou ses représentants ne doivent user d'aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale de salariés quelle qu'elle soit (L. 2141-7 du code du travail). Cette disposition est d'ordre public et toute mesure contraire à l'initiative de l'employeur ou de ses représentants est considérée comme abusive. Par ailleurs, l'employeur ou ses représentants ne doivent pas prendre en considération l'activité ou l'appartenance syndicale tant sur un plan individuel que collectif.

Les délégués syndicaux disposent du temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions en application des dispositions légales notamment en matière de crédit d'heures de délégation (L. 2143-13 du Code du travail).

Article 2

Exercice du droit syndical

a

Section syndicale d'entreprise

Conformément aux dispositions légales, la section syndicale d'entreprise ou d'établissement assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres (L. 2142-1 et L. 2131-1 du code du travail).

Les obligations des entreprises en matière d'exercice du droit syndical et en fonction de leur importance, les moyens d'action de la section syndicale d'entreprise sont précisés par les dispositions légales (L. 2142-1 à L. 2142-11 du

code du travail).

b

Affichage des communications

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur les panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des membres du CSE. Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis au chef d'entreprise, simultanément à l'affichage (L. 2142-3 du code du travail).

Conformément aux dispositions légales, les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur (L. 2142-3 du code du travail).

c

Diffusion de publication et tract

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci aux heures d'entrée et de sortie du travail (L. 2142-4 du code du travail)

Le contenu de ces affiches, publications et tracts est librement déterminé par l'organisation syndicale sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse (L. 2142-5 du code du travail)

Contrairement aux communications destinées à l'affichage dans l'entreprise, les publications et les tracts destinés à être diffusés ou distribués aux salariés de l'entreprise n'ont pas l'obligation d'être transmis à l'employeur.

Article 3

Garanties accordées aux représentants des délégations syndicales représentatives participants aux négociations de branche

L'article 5 de l'accord du 10 octobre 2018 relatif à la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) envisage des dispositions relatives aux modalités d'exercice du droit de s'absenter, à la compensation des pertes de salaires ou au maintien de ceux-ci, ainsi qu'à l'indemnisation des frais de déplacement, de repas et de nuitée des représentants des organisations syndicales représentatives appelés à négocier au niveau de la branche.

Article 4

Congé de formation économique, sociale et syndicale

L'objet du congé de formation économique, sociale et syndicale est de permettre aux salariés qui le désirent de participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale, organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés représentatives sur le plan national, soit par des instituts spécialisés (L. 2145-5 du code du travail).

Tout salarié désirant participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale peut demander un congé rémunéré. Le salarié doit présenter une demande à l'employeur, au moins 30 jours à l'avance et préciser la date et la durée de l'absence sollicitée ainsi que le nom de l'organisme responsable du stage ou de la session (R. 2145-4 du code du travail).

La demande peut être refusée si l'employeur estime, après avis conforme du Comité social et économique, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise (L. 2145-11 du code du travail). Ce refus doit être motivé et notifié à l'intéressé dans un délai de 8 jours à compter de la réception de la demande (R. 2145-6 du code du travail). À défaut la demande sera considérée comme acceptée.

Des dispositions légales et réglementaires prévoient les modalités de prise de ces congés.

La durée de ce congé (12 jours par an et 18 jours pour les animateurs de stages et sessions et pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales) ne peut être imputée sur la durée du congé annuel et cette durée est assimilée à du temps de travail effectif (L. 2145-1, L. 2145-7 et L. 2145-10 du code du travail).

Article 5

Le comité social et économique

Une nouvelle Instance Représentative du Personnel, le Comité Social et Économique (CSE) a été mis en place par la réforme du dialogue social, opérée par la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social. Cette nouvelle instance se voit attribuer la quasi-totalité des missions antérieurement dévolues aux CE, DP et CHSCT.

Les dispositions relatives au CSE sont celles prévues par les dispositions légales en vigueur au jour de la signature du présent avenant (L. 2311-1 à L. 2317-2 du code du travail). Néanmoins, les partenaires sociaux tiennent à rappeler que les dernières évolutions législatives offrent la possibilité d'apporter des adaptations au niveau de chaque entreprise en fonction de ses besoins spécifiques et ce par le biais de la négociation d'entreprise.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, un comité social et économique (CSE) est mis en place dans les entreprises d'au moins 11 salariés, dès lors que cet effectif est atteint pendant 12 mois consécutifs (L. 2311-2 du code du travail).

Le CSE dispose des attributions et fonctions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, en fonction de l'effectif de l'entreprise, et sans préjudice des aménagements qui sont négociés par accord collectif au niveau de chaque entreprise concernée.

L'employeur s'engage à ne pas entraver l'exercice normal des mandats.

Chapitre III

Le contrat de travail

Article 16 **Embauchage**

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les employeurs font connaître leurs besoins de personnel à l'agence locale de l'Agence nationale pour l'emploi dont dépend la commune où ils exercent leur activité. Ils peuvent en outre recourir à l'embauche directe.

Tout futur salarié doit produire, auprès de son employeur, en vue de l'embauchage :

- une pièce d'identité ou, s'il est étranger, les documents prévus par les articles L. 341-1 à L. 341-10, R. 341-9 à R. 341-32 et R. 364-1 à L. 364-4 du code du travail ;
- l'original des diplômes ou certificats dont il se prévaut pour obtenir une qualification professionnelle ;
- son dernier certificat de travail et, éventuellement, ses certificats antérieurs ;
- sa carte de sécurité sociale et un justificatif de ses allocations familiales s'il en bénéficie ;
- pour les mineurs non émancipés, l'autorisation écrite de leur représentant légal leur permettant de percevoir eux-mêmes leur salaire ;
- son certificat d'invalidité s'il est mutilé ou pensionné.

L'employeur pourra en outre demander aux candidats à un emploi de lui communiquer le bulletin n° 3 de leur casier judiciaire dans la mesure où les attributions confiées au salarié le justifient.

Pour toute modification intervenant dans la situation personnelle du salarié, postérieurement à son engagement et entraînant modification des obligations de l'employeur, le salarié devra en faire la déclaration et produire toutes pièces prouvant sa nouvelle situation.

Article 17 **Test professionnel**

Si l'employeur demande que soit effectué un test professionnel, le temps passé à cette épreuve, ainsi que, le cas échéant, à des examens psychotechniques, excédant deux heures sera payé au taux effectif de la catégorie, dans la limite maximale d'une journée.

L'employeur informe les candidats de la décision prise à leur égard après ce test.

Article 18 **Période d'essai**

(Voir aussi avenant Cadres)

La période d'essai est de :

- un mois pour le personnel, quelle que soit sa classification relevant des niveaux I, II et III ;
- deux mois pour le personnel, quelle que soit sa classification relevant des niveaux IV et V ;
- trois mois pour le personnel, quelle que soit sa classification relevant du niveau VI et au-delà.

La période d'essai n'est pas normalement renouvelable, mais, à titre exceptionnel, les parties pourront convenir d'une nouvelle période d'essai dont la durée ne pourra excéder celle de la période initiale. Le renouvellement implique alors l'accord écrit des parties.

Pendant la période d'essai, les parties sont libres de se séparer sans préavis ni indemnité. Toutefois, un préavis de huit jours sera donné à compter du quatrième mois et de quinze jours à partir du cinquième mois.

Article 19 **Visite médicale**

Conformément aux articles R. 241-48 et suivants du code du travail, tout salarié fait l'objet d'un examen médical avant l'embauchage ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauchage.

Article 20

Contrat de travail

(Voir aussi avenant Cadres)

Tout engagement est confirmé par un contrat stipulant les conditions d'emploi du salarié ; devront obligatoirement y figurer :

- le poste occupé ;
- la classification et la qualification professionnelle ;
- le salaire minimum garanti tel que défini par l'accord annexé à la présente convention ;
- la rémunération réelle mensuelle correspondant à l'horaire de travail effectif ;
- le lieu de travail ;
- la durée de travail ;
- la durée de la période d'essai.

Le contrat de travail peut, en outre, apporter des précisions concernant :

- le descriptif du poste ;
- les conditions de versement des rémunérations accessoires (gratifications, primes, etc.) ;
- tout autre point que les parties souhaiteraient préciser, à condition de ne pas être en contradiction avec la convention collective nationale.

Article 21

Informations du salarié

Conformément à l'article L. 135-7 du code du travail, la présente convention sera remise aux membres du comité d'entreprise ou d'établissement et du comité central d'entreprise, aux délégués du personnel, aux délégués syndicaux.

En l'absence d'élus, un exemplaire sera obligatoirement remis à l'ensemble du personnel. L'employeur tient un exemplaire à la disposition du personnel dans chaque établissement. Un avis est affiché à ce sujet.

Dans les mêmes conditions, la personne recrutée prendra connaissance du règlement intérieur et des consignes d'hygiène et de sécurité conformément aux articles L. 122-33 à L. 122-45 et suivants du code du travail.

Article 22

Égalité professionnelle et des salaires

Afin de réaliser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les employeurs entrant dans le champ d'application de la présente convention collective s'engagent à se conformer aux dispositions des articles L. 123 et suivants du code du travail.

Conformément aux articles L. 140-2 à L. 140-9 et R. 140-1 du code du travail, les entreprises pratiqueront obligatoirement l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale, dans la même catégorie professionnelle.

Les femmes se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le coefficient et le salaire prévus par les annexes « salaires » et « classifications » de la présente convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle.

Article 23

Rupture du contrat de travail

Mod. par Avenant n° 36, 2 mars 2017, étendu par arr. 15 févr. 2018, JO 21 févr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois qui suit son extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UBH.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFTD.

Le contrat de travail prend normalement fin, sauf cas de force majeure, par démission ou licenciement. La démission est notifiée à l'employeur par écrit. Le licenciement ne peut intervenir que conformément aux articles L. 122-4 à L. 122-14-11 du code du travail.

23.1
(Avenant n° 36, 2 mars 2017, étendu) Préavis

La durée de préavis de démission est de :

- 1 mois pour les salariés relevant du statut employé ;
- 2 mois pour les salariés relevant du statut agent de maîtrise ;
- 3 mois pour les salariés relevant du statut cadre.

La durée préavis de licenciement est de :

- 1 mois pour les salariés ayant une ancienneté inférieure à 2 ans ;
- 2 mois pour les salariés dont l'ancienneté est égale ou supérieure à 2 ans.

En cas de faute grave, telle que prévue à l'article L. 1234-9 du Code du travail et sous réserve de l'interprétation souveraine des tribunaux, le licenciement intervient sans préavis ni indemnité.

En cas de dispense de préavis par l'employeur, celui-ci versera au salarié une indemnité compensatrice de cette période.

23.2
Heures pour recherche d'emploi

Pendant le préavis et après en avoir fait la demande, le salarié démissionnaire ou licencié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi à raison de deux heures par jour. Les absences pour recherche d'emploi ne donnent pas lieu à réduction de salaire, en cas de licenciement, dans la limite de 40 heures si le préavis est d'un mois, de 60 heures si le préavis est de deux mois, de 80 heures si le préavis est de trois mois. L'intéressé peut, en accord avec son employeur, bloquer tout ou partie de ses heures d'absence pour recherche d'emploi.

À défaut d'accord entre l'intéressé et son employeur, les heures pour recherche d'emploi seront prises alternativement un jour à la convenance du salarié et le jour suivant à la convenance de l'employeur.

Si le salarié ne peut prendre, du fait de son employeur, tout ou partie de ses heures, il percevra, dans le cas prévu au premier alinéa, à son départ, une indemnité correspondant au nombre d'heures non utilisées.

Toutefois, le salarié qui a trouvé un emploi ne peut plus se prévaloir des dispositions relatives aux heures pour recherche d'emploi.

Les salariés travaillant à temps partiel bénéficient des heures pour recherche d'emploi, calculées au prorata de leur temps de travail.

23.3
Indemnité de licenciement

Sauf en cas de faute grave ou faute lourde, tel que précisé à l'article L. 122-9 du code du travail, tout salarié licencié recevra une indemnité de licenciement calculée de la manière suivante :

- pour les salariés ayant de deux à cinq ans d'ancienneté de service : 1/10 de mois par année de présence ;
- pour les salariés ayant de six à dix ans d'ancienneté de service : 1/10 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ; cette indemnité est augmentée de 1/15 de mois par année de présence au-delà de cinq ans ;
- pour les salariés à partir de 11 ans d'ancienneté de service : 1/5 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise.

Il sera procédé à un regroupement des années incomplètes afin de déterminer le nombre de périodes de douze mois supplémentaires acquises par l'intéressé au titre de sa présence dans l'entreprise. Le reliquat inférieur à douze mois sera pris en compte *pro rata temporis* pour le calcul de l'indemnité de licenciement.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement, ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois 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 *pro rata temporis*. Cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Cette indemnité conventionnelle de licenciement n'est pas versée dans les cas d'application de l'article 24.II.2.

Article 24
Départ et mise à la retraite

Mod. par Avenant n° 2, 10 mai 1988, étendu par arr. 20 oct. 1988, JO 28 oct.

Avenant n° 16, 20 mars 2006, non étendu, applicable à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat Saint-Eloi

HBJO.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC CSFV.

Sauf accord des deux parties, le contrat de travail peut prendre fin moyennant un délai de prévenance de six mois à partir de soixante ans et à soixante cinq ans au plus tard, dès que le salarié sera en mesure de faire valoir ses droits à la retraite.

I

L'initiative du départ appartient au salarié

(Avenant n° 16, 20 mars. 2006, non étendu : le titre est remplacé par « Départ à la retraite : initiative du salarié »)

Une indemnité de départ en retraite sera allouée à la date de cessation de son contrat de travail au salarié susceptible de faire valoir ses droits à la retraite, dont le montant sera égal à :

- un demi-mois de salaire après cinq ans d'ancienneté ;
- un mois de salaire après dix ans d'ancienneté ;
- un mois et demi de salaire après quinze ans d'ancienneté ;
- deux mois de salaire après vingt ans d'ancienneté ;
- deux mois et demi de salaire après vingt-cinq ans d'ancienneté ;
- trois mois de salaire après trente ans d'ancienneté.

L'assiette de l'indemnité ci-dessus est la même que celle définie pour l'indemnité de licenciement.

II

L'initiative du départ appartient à l'employeur

(Avenant n° 16, 20 mars. 2006, non étendu : le titre est remplacé par « Départ à la retraite : initiative de l'employeur »)

NDLR : Les dispositions sur la mise à la retraite avant 65 ans ne sont plus applicables depuis le 1^{er} janvier 2010 compte tenu des dispositions légales.

1 (d'origine)

La mise à la retraite à partir de soixante ans et au plus tard jusqu'à soixante-cinq ans ne peut intervenir que si le salarié peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein (150 trimestres). Elle ouvre droit au versement d'une indemnité égale à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 23 de la présente convention, à l'exclusion de tout autre.

1 - (nouveau)

(Avenant n° 16, 20 mars. 2006, non étendu)

1) La mise à la retraite à partir de 60 ans et au plus tard à 65 ans, ne peut intervenir que si le salarié bénéficie d'une retraite à taux plein au sens de la sécurité sociale et peut faire liquider sans abattement les retraites complémentaires. Le salarié peut s'opposer par écrit, à la décision de l'employeur de procéder à sa mise à la retraite dans un délai de 15 jours à compter de la réception de la lettre de notification de ladite mise à la retraite, laquelle deviendra, de ce fait sans objet.

La lettre de notification de mise à la retraite doit indiquer, outre le droit du salarié de s'opposer à sa mise à la retraite, les conditions financières et fiscales applicables à la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur.

La mise à la retraite ne peut intervenir que si elle s'accompagne de l'une des contreparties suivantes :

- conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée ;*
- conclusion d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation conclu dans un délai de six mois avant ou après la date effective de la mise à la retraite, à condition que ces contrats s'ils sont à durée déterminée soient suivis d'un contrat à durée indéterminée et que l'éventualité d'une transformation de ce contrat en contrat en durée indéterminée figure au contrat initial ;*
- transformation d'un CDD en CDI ;*
- transformation de contrats CDI à temps partiel en CDI à temps complet ;*

- évitement d'un licenciement pour motif économique.

La somme des durées contractuelles mensuelles correspondant à l'embauche ou aux embauches, transformation(s) (dans la limite de deux) effectuées, doit être égale à la durée contractuelle du travail du salarié mis à la retraite.

2) La mise à la retraite ouvre droit au versement d'une indemnité égale à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 23 de la présente convention, à l'exclusion de toute autre.

2

La mise à la retraite au-delà de soixante-cinq ans ouvrira droit à l'indemnité légale de licenciement à l'exclusion de toute autre.

Article 25

Licenciement collectif, ordre des licenciements

En cas de licenciement collectif, il sera fait application des articles L. 321-1 et suivants du code du travail. L'ordre des licenciements est déterminé en tenant compte à la fois de la valeur professionnelle, des charges de famille et de l'ancienneté dans l'entreprise.

L'employé licencié à la suite de suppression d'emploi bénéficie pendant un an d'une priorité de réembauchage dans la même catégorie d'emplois. Il doit en faire la demande dans les deux mois qui suivent son départ.

Dans ces conditions, lorsque l'employeur procédera au réembauchage dans la même catégorie, il sera tenu, pendant le même délai, d'en aviser par pli recommandé l'employé licencié. Ce dernier donnera sa réponse dans un délai de huit jours.

Dans le cas de réembauchage, le salarié conservera l'ancienneté acquise avant le licenciement collectif. S'il a perçu une indemnité de licenciement, elle viendra en déduction de celle qui pourrait intervenir ultérieurement.

Article 26

Ancienneté

26.1

Définition

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

- par ancienneté de service : le temps écoulé depuis la date de conclusion du contrat de travail en cours, y compris la durée du contrat d'apprentissage ainsi que les périodes de suspension du contrat de travail ;
- par ancienneté : le temps écoulé depuis la date de conclusion du contrat de travail en cours sans que soient exclues les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu ;
- par présence continue : le temps écoulé depuis la date de conclusion du contrat de travail en cours, à l'exclusion des périodes de suspension de ce contrat de travail.

26.2

Cas de suspension du contrat de travail

Les périodes de suspension du contrat de travail visées au présent article sont les suivantes :

- service national et périodes de réserve ;
- congé parental ;
- congé sabbatique ;
- maladies et accidents autres que professionnels ;
- grève ;
- absence autorisée non rémunérée supérieure à une semaine.

Les autres cas de suspension du contrat de travail mentionnés ci-après sont pris en compte tant au titre de l'ancienneté que de la présence continue :

- rappel au service national ;
- congés payés ;
- congés d'ancienneté ;
- absences autorisées rémunérées ou non dès lors qu'elles sont de courte durée (moins d'une semaine) ;
- maladies professionnelles ;
- accidents du travail ;
- congés de formation ;

-
- congés de formation économique, sociale et syndicale ;
 - congés des jeunes de moins de vingt et un ans prévus à l'article L. 233-3 du code du travail ;
 - congé de maternité ;
 - absence pour participer à une campagne législative ou sénatoriale ;
 - absence pour l'exercice de la fonction de conseiller prud'homal ou d'administrateur de caisse de sécurité sociale.

Article 27

Incidence de la maladie sur le contrat de travail

(Modifié par avenant n° 2 du 10 mai 1988, étendu par arrêté du 20 octobre 1988, JO 28 octobre 1988)

1

Les absences résultant de maladie ou d'accident de trajet ou de travail ne constituent pas une rupture du contrat de travail du fait du salarié.

2

En cas d'indisponibilité consécutive à une maladie ou à un accident, le salarié prévient la direction le jour même et au plus tard dans les quarante-huit heures suivant le début de l'arrêt et fait parvenir, sauf cas de force majeure, dans les trois jours, le certificat médical justifiant l'arrêt de travail et sa durée probable.

3

Les prolongations successives d'arrêt de travail sont signalées à l'employeur au plus tard le jour initialement prévu pour la reprise.

4

Dans le cas où les absences imposeraient le remplacement provisoire de l'intéressé, le remplaçant, à son embauchage, devra être informé par écrit du caractère provisoire de l'emploi ; le remplaçant, pendant la durée de son remplacement, sera couvert par les dispositions de la présente convention.

5

Toutefois, la durée de l'absence ne pourra être supérieure à six mois. Passé ce délai, le remplacement définitif de l'intéressé pourra être effectué. Dans ce cas, la notification du remplacement définitif lui sera faite par pli recommandé avec accusé de réception en respectant la procédure légale de licenciement. Ces dispositions ne s'appliquent pas aux absences, quelle qu'en soit la durée, consécutives à un accident de travail ou à une maladie professionnelle.

6

La notification du remplacement définitif (plus de deux ans) entraînera le payement, le cas échéant, de l'indemnité de licenciement.

Article 28

Service national

Les absences occasionnées par l'accomplissement du service national ou des périodes militaires, ou par un appel ou un rappel sous les drapeaux, sont réglées selon les dispositions légales.

Toutefois, le départ au service national des salariés ayant au moins un an d'ancienneté de service dans l'entreprise ne constitue pas une cause de rupture du contrat de travail. Le contrat est suspendu pendant la durée de l'absence de l'intéressé dans la limite de la durée légale du service national, y compris pour service long, et dans ce cas, sous réserve d'en informer son employeur dans les trois mois suivant son incorporation.

Toutefois, l'employeur gardera la possibilité de rompre le contrat de travail des bénéficiaires du présent article, en cas de licenciement collectif ou de suppression d'emploi. Il devra, dans ce cas, payer l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de licenciement.

Pour bénéficier de la réintégration dans l'entreprise, le salarié préviendra son employeur de son intention de reprendre son poste au plus tard dans le mois suivant sa libération. Si, à la suite de la suppression de poste, le salarié ne peut être réintégré dans son ancien emploi, il bénéficiera des dispositions relatives au licenciement.

Les périodes d'orientation prémilitaire ou de tests d'incorporation ne donneront pas lieu à retenue de salaires dans la limite du temps passé à ces périodes, sur justification émanant de l'autorité militaire.

Le salarié réintégré bénéficiera de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

Chapitre III bis

Garantie de ressources maladie et régime de prévoyance

Mod. par Avenant n° 2, 10 mai 1988, étendu par arr. 20 oct. 1988, JO 28 oct.

Avenant n° 12, 27 janv. 2004, étendu par arr. 20 juill. 2004, JO 29 juill., applicable le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel soit le 1^{er} août 2004

Avenant n° 15, 24 nov. 2005, étendu par arr. 30 mai 2006, JO 9 juin applicable le lendemain du jour qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Les parties signataires instaurent dans le présent chapitre un régime d'indemnisation de la maladie, global et indivisible, dont le niveau de garantie incombant à l'employeur, directement ou par le canal de régime de prévoyance, est globalement plus favorable que les garanties résultant de l'article 7 de l'accord du 10 décembre 1977.

Article 29

Indemnisation directe par l'employeur

Mod. par Avenant n° 19, 15 juin 2010, étendu par arr. 5 avr. 2011 JO 13 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2011 pour une durée indéterminée.

Selon les dispositions des articles L. 1226-1, D. 1226-1 et D. 1226-2 du Code du Travail, tout salarié ayant une année d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, d'une indemnité complémentaire à l'allocation journalière versée par la sécurité sociale, à condition :

- D'avoir justifié dans les quarante-huit heures de cette incapacité ; et
- D'être pris en charge par la sécurité sociale ;

Cette indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du Code du travail est calculée selon les modalités suivantes :

Ancienneté dans l'entreprise	Montant 1 ^{ère} période 90 % du salaire brut.	Montant 2 ^{ème} période 66,66 % du salaire brut.
1 an à moins de 7 ans	30 jours	30 jours
7 ans à moins de 12 ans	40 jours	40 jours
12 ans à moins de 17 ans	50 jours	50 jours
17 ans à moins de 22 ans	60 jours	60 jours
22 ans à moins de 27 ans	70 jours	70 jours
27 ans à moins de 32 ans	80 jours	80 jours
plus de 33 ans	90 jours	90 jours

Conformément à l'article D. 1226-3 du Code du Travail, pour chaque arrêt de travail, les durées d'indemnisation courent à compter du premier jour d'absence si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle (à l'exclusion des accidents de trajet) et au-delà de sept jours d'absence dans tous les autres cas.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paye, il est tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les douze mois antérieurs, de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces douze mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle prévu ci-dessus.

Sont déduites de l'indemnité complémentaire les allocations que le salarié perçoit de la sécurité sociale.

Lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites du fait, notamment, de l'hospitalisation ou d'une sanction par la caisse du non respect de son règlement intérieur, elles sont réputées servies intégralement pour le calcul de l'indemnité complémentaire.

La rémunération à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité complémentaire est le salaire mensuel de base brut moyen des douze mois précédant l'arrêt de travail.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnité complémentaire et de sa durée s'apprécie au premier jour de l'absence.

Le présent régime de mensualisation est susceptible d'être complété par un régime de prévoyance négocié au niveau de la CCN dans le cadre d'un accord autonome.

Article 30 **Régime de prévoyance**

(Voir l'accord du 15 juin 2010 relatif au régime de prévoyance)

Mod. par Avenant n° 20, 15 juin 2010, étendu par arr. 5 avr. 2011 JO 13 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2011 pour une durée indéterminée.

Un régime de prévoyance est institué. Ce régime de prévoyance fait l'objet d'un accord autonome négocié au niveau de la branche professionnelle.

Article 30 bis **Compensation financière**

Mod. par Ajouté par : Avenant n° 15, 24 nov. 2005, étendu par arr. 30 mai 2006, JO 9 juin, applicable le lendemain du jour qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Chaque entreprise relevant du champ d'application de la convention collective nationale et ne bénéficiant pas de la réserve d'adhésion prévue à l'article 6 alinéa 2 au 1^{er} novembre 1988, est tenue d'adhérer au GNP au 1^{er} novembre 1988 ou dès la date de sa création si celle-ci est postérieure.

Le GNP, en concertation avec le comité de gestion, demandera à l'entreprise qui lui demande d'adhérer à une date postérieure à la date à laquelle elle y est tenue (1^{er} novembre 1988) et si un ou plusieurs salariés sont éligibles aux prestations du régime, le versement d'une indemnité, qui sera égale, pour l'incapacité - invalidité, à la provision mathématique calculée sur la base des tables légales et taux techniques en vigueur et, pour le décès, au montant des capitaux décès.

Cette indemnité n'est toutefois pas due par les entreprises qui rejoindront le GNP dans les 6 mois qui suivent leur création.

Chapitre IV **Apprentissage - Formation professionnelle**

Article 31 **Apprentissage**

(Modifié par avenant n° 2 du 10 mai 1988, étendu par arrêté du 20 octobre 1988, JO 28 octobre 1988)

Les parties déclarent se conformer aux articles L. 117-1 et suivants du code du travail.

Afin de permettre un apprentissage satisfaisant, le nombre maximum des apprentis dans une entreprise est fixé à deux apprentis ne se trouvant pas dans la même année de formation lorsque l'employeur agréé travaille seul dans son entreprise, et à un apprenti supplémentaire pour un salarié travaillant dans l'entreprise et possédant les qualifications requises.

Aux termes de la loi, le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier ; cependant, le titulaire bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation d'apprenti. D'autre part, les parties contractantes conviennent que la durée de l'apprentissage est prise en compte dans l'ancienneté de services lorsque les apprentis sont embauchés par leur employeur à l'issue de leur période d'apprentissage.

Le barème des salaires des apprentis est fixé conformément à la réglementation.

Article 32 **Formation professionnelle**

Les parties signataires de la convention s'engagent à favoriser, dans toute la mesure du possible, la formation professionnelle en utilisant au maximum les possibilités existantes et à venir. Compte tenu des dispositions ayant trait à la modulation des horaires, les employeurs n'étant pas soumis aux dispositions des articles L. 950 et suivants du code du travail devront consacrer au financement des actions de formation un pourcentage minimal de 0,2 p. 100 du montant, entendu au sens de l'article 231-1 du code général des impôts, des salaires payés durant l'année en cours.

Article 33 **Promotion**

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera appel de préférence aux salariés employés dans l'entreprise potentiellement aptes à occuper le poste. En cas de promotion, le salarié pourra être soumis à une période probatoire dont la durée, qui ne sera pas supérieure à la période d'essai pour le poste considéré, sera fixée d'un commun accord.

Dans le cas où cet essai ne s'avérerait pas satisfaisant, le salarié sera réintégré dans son ancien poste ou dans un

emploi équivalent. Cette réintégration contractuellement prévue ne saurait être considérée comme une rétrogradation ou une rupture de contrat.

Toute promotion entraînant un changement de salaire et de classification fera l'objet d'une notification écrite à l'intéressé.

Article 34 **Vacance d'emploi**

Mod. par Avenant n° 26, 12 nov. 2012, étendu par arr. 4 oct. 2013, JO 11 oct., applicable à compter du lendemain du jour de son extension⁽¹⁾

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
Fédération Saint Éloi ;
FNCH.
Syndicat(s) de salariés :
FNECS CFE CGC ;
CFTC CSFV.

(Voir aussi avenant Cadres)

Tout employé appelé à occuper, pour une période supérieure à un mois consécutif, un poste dans une catégorie, échelon ou qualification professionnelle supérieurs, à celui dans lequel il est titulaire, perçoit à compter de son entrée en fonctions une indemnité égale à la différence entre son salaire réel et celui auquel il pourrait prétendre s'il était titularisé dans cette autre fonction.

(Avenant n° 26, 12 nov. 2012, étendu) La délégation temporaire effectuée dans une catégorie, échelon ou qualification professionnels supérieur ne pourra dépasser un an. En cas de congé parental de la personne remplacée, la délégation temporaire pourra être prolongée jusqu'à l'expiration du congé parental, du salarié remplacé. À l'expiration de ce délai, l'employé sera reclassé dans ses fonctions antérieures dans le cas du retour du titulaire du poste, mais il aura priorité pour le premier emploi vacant de la catégorie ou échelon supérieurs. Il sera titularisé avec son accord dans sa nouvelle fonction en cas de vacance d'emploi.

À l'inverse, tout employé affecté momentanément à un travail qui correspond à une catégorie inférieure à celle de son emploi habituel conservera tous les avantages de son emploi précédent, et notamment son salaire et sa classification. Au-delà d'une affectation de deux mois, le salarié réintégrera son emploi précédent.

Chapitre V **Salaires et classifications**

Article 35 **Classification**

La classification est fixée dans l'annexe II à la présente convention collective.

Article 36 **Salaires minima garantis**

(Modifié par avenant n° 1 du 15 février 1988, étendu par arrêté du 20 octobre 1988, JO 28 octobre 1988)

Le salaire minimum garanti correspondant à l'horaire légal ou conventionnel de travail est le salaire au-dessous duquel aucun salarié de l'un ou l'autre sexe ne pourra être rémunéré.

Ne sont pas comprises dans le salaire minimum garanti et s'ajoutent à ce dernier :

- les majorations pour heures supplémentaires ;
- les primes d'ancienneté ;
- les primes ayant le caractère d'un remboursement de frais ;
- les primes instaurées par la convention collective.

Les parties conviennent de se réunir une fois par an afin de procéder à la révision des salaires minima.

Article 37 **Prime d'ancienneté**

Mod. par Avenant n° 35, 2 mars 2017, étendu par arr. 11 janv. 2018, JO 23 janv., applicable à compter du 1^{er} janv. 2018⁽¹⁾

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
Union de la Bijouterie Horlogerie.

Syndicat(s) de salariés :
Fédération des Employés et Cadres CGT FO ;
FNECS CFE CGC ;
CFDT Fédérations des Services ;
CFTC CSFV.

Les salariés non-cadres bénéficient d'une prime d'ancienneté, fixée en fonction des années passées dans l'entreprise selon le barème suivant :

- 3 ans d'ancienneté : 25 € ;
- 6 ans d'ancienneté : 40 € ;
- 9 ans d'ancienneté : 55 € ;
- 12 ans d'ancienneté : 65 € ;
- 15 ans d'ancienneté : 85 € ;
- 18 ans d'ancienneté : 100 €.

Cette prime est versée tous les mois et s'ajoute au salaire minimum garanti, conformément à l'article 36 de la Convention collective du Commerce de détail horlogerie-bijouterie.

Article 38 **Prime de fin d'année**

Mod. par Avenant n° 18, 20 mars 2008, étendu par arr. 19 mars 2009, JO 26 mars, applicable à l'expiration du délai d'opposition

Quelle que soit leur catégorie professionnelle, les salariés reçoivent, au 31 décembre, une prime annuelle dont le montant est égal au 1/24^{ème} des salaires bruts perçus entre le 1^{er} décembre de l'année précédente et le 30 novembre de l'année en cours, non compris la prime de l'année précédente.

Cette prime de fin d'année est la contrepartie de l'accroissement de l'activité durant les périodes définies ci-après. Les versements seront acquis lorsque les salariés auront eu 8 mois d'activité dans l'année, dont la semaine précédant la S^t Valentin et le jour de la S^t Valentin, les deux semaines précédant la fête des mères et le jour de la fête des mères et le mois de décembre, sans aucun jour d'absence durant les jours ouvrables au cours de ces périodes (à l'exception des absences expressément autorisées par l'employeur).

Cependant, pour apprécier les conditions d'accès à la prime, le congé maternité ou d'adoption est assimilé à du temps de travail effectif. Ces congés ne font pas échec au versement de la prime de fin d'année.

Dans le cas d'embauche en cours d'année, la prime est égale au 1/24^{ème} des salaires bruts versés entre la date d'entrée et le 31 décembre de l'année en cours, sous réserve de présence continue en décembre.

Le congé maternité ou d'adoption des salariés embauchés en cours d'année sera traité dans les mêmes conditions que pour les salariés visés à l'alinéa précédent.

À compter de l'entrée en vigueur de la présente convention, cette prime de fin d'année s'est substituée à toute autre prime ou gratification d'un montant équivalent qui aurait un objet semblable ou similaire quelles que soient les modalités de leur versement.

Chapitre VI **Durée et organisation du travail**

Article 39 **Durée et organisation du travail**

(Voir avenant Cadres - Voir aussi l'accord sur la réduction du temps de travail du 27 avril 1999)

(Modifié par avenant n° 2 du 10 mai 1988, étendu par arrêté du 20 octobre 1988, JO 28 octobre 1988)

Mod. par Avenant 16 févr. 2024, étendu par arr. 13 déc. 2024, JO 24 déc. mod. par arr. 15 janv. 2025, JO 1^{er} févr., applicable à compter du 1^{er} jour suivant la date de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
UBH.
Syndicat(s) de salariés :
CFTC CSFV.

Les entreprises de commerce assujetties à la présente convention collective connaissant des variations plus ou moins importantes, même périodiques, de leur activité, pourront y faire face en ayant la possibilité d'adapter leurs horaires pendant toute l'année.

Les partenaires sociaux conviennent d'adopter soit le principe de la modulation du temps de travail prévu à l'article 39 A, soit celui du repos compensateur prévu à l'article 39 B, étant entendu que ni le recours à la modulation, ni l'utilisation du repos compensateur ne sont une obligation.

Les partenaires décident d'établir un bilan de l'application des dispositions de l'article 39 (choix du système adopté et modalités d'application) au plus tard à la fin juin 1990.

A

(Annulé et remplacé par Avenant du 16 février 2024, étendu) - Modulation de la durée hebdomadaire du travail

B

Institution d'un repos compensateur de remplacement

(Ajouté par avenant n° 2 du 10 mai 1988, étendu par arrêté du 20 octobre 1988, JO 28 octobre 1988)

Conformément aux dispositions de l'article L. 212-5, alinéa 2, les partenaires sociaux décident de substituer au paiement des heures supplémentaires un repos compensateur de remplacement.

Pour l'attribution de ce repos, il est convenu que chaque heure supplémentaire ouvre droit à un repos égal :

— à 125 p. 100 du temps ainsi effectué de la quarantième heure à la quarante-septième heure de travail effectif ;

— à 150 p. 100 du temps ainsi effectué au-delà de la quarante-septième heure de travail,

cela sans préjudice des repos compensateurs à 20 p. 100 et à 50 p. 100 prévus par l'article L. 212-5-1 du code du travail.

Les repos compensateurs auxquels les salariés auront ainsi droit seront pris en priorité pendant les périodes de faible activité, au plus tard dans un délai de six mois. Les règles d'attribution de ce repos sont définies d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. À défaut d'accord, le repos est pris pour moitié au choix du salarié, pour l'autre moitié au choix de l'employeur.

Article 40

Affichage de l'horaire de travail

Les horaires de travail seront portés à la connaissance du personnel par affichage sur les lieux du travail et leur double sera transmis à l'inspection du travail, après consultation, le cas échéant, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Article 41

Jours fériés

(Art. abrogé par Avenant du 16 février 2024, non étendu)

(Voir aussi l'accord sur la réduction du temps de travail du 27 avril 1999)

Le 1^{er} mai est chômé et payé. En outre, l'employeur devra choisir parmi les jours fériés légaux six jours qui seront obligatoirement chômés et payés. Au jour de la signature de la convention, les jours fériés reconnus par la loi sont :

— 1^{er} janvier ;

— lundi de Pâques ;

— 8 Mai ;

— Ascension ;

— lundi de Pentecôte ;

— 14 Juillet ;

— Assomption ;

— Toussaint ;

— 11 Novembre ;

— Noël.

Chapitre VII

Congés payés - Congés et absences

Article 42

Congés payés

Mod. par Avenant n° 37, 23 févr. 2018, étendu par arr. 17 févr. 2020, JO 22 févr., applicable le premier jour du mois qui suit son extension⁽¹⁾

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
UBH.
Syndicat(s) de salariés :
CFTC CSFV ;
FS CFDT.

Le régime des congés payés établi en vertu des dispositions légales applicables au jour de la signature du présent avenant, est complété par les dispositions suivantes :

- a) La durée des congés est fixée à raison de deux jours et demis ouvrables par mois de travail effectif
- b) Les congés ci-dessus sont augmentés :
- D'un jour ouvrable pour les salariés ayant dix ans d'ancienneté ;
 - Deux jours ouvrables pour les salariés ayant quinze ans d'ancienneté ;
 - Trois jours ouvrables pour les salariés ayant vingt ans d'ancienneté.

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente peuvent bénéficier quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables même s'ils n'ont pas acquis la totalité de ces jours. Si leur temps de présence dans l'entreprise leur donne droit à un congé payé inférieur à celui auquel ils peuvent prétendre du fait de l'application de l'alinéa précédent, les jours restant dus ne donnent pas lieu indemnité.

Les salariés ou apprentis âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours ouvrables de congé supplémentaire par enfant à charge. Le congé supplémentaire est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas 6 jours. Est réputé enfant à charge, l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours et tout enfant sans condition d'âge dès lors qu'il vit au foyer et qu'il est en situation de handicap.

La date à retenir pour le calcul du temps de présence est fixée au 1^{er} juin de l'année au cours de laquelle les vacances sont à prendre.

La période normale des congés annuels est fixée en principe du 1^{er} mai au 31 octobre.

En cas de fractionnement du congé annuel principal en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre, pour une durée au moins égale à 6 jours, le salarié bénéficie de deux jours ouvrables de congés supplémentaires. Il bénéficie d'un jour de congé supplémentaire lorsque cette fraction est comprise entre 3 et 5 jours de congés.

Un mois avant le début de la période normale des congés payés, la liste des congés est établie et portée à la connaissance des intéressés par voie d'affichage dans l'entreprise.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans un délai d'un mois avant la date prévue du départ.

Conformément aux dispositions du code du travail en vigueur, les salariés mariés et les salariés pacsés travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Les salariés dont les enfants fréquentent un établissement scolaire bénéficieront du congé annuel principal pendant la période des vacances scolaires d'été.

Le rappel d'un salarié en congé ne peut avoir lieu que dans des circonstances exceptionnelles et sérieusement motivées. Le salarié rappelé a droit à 2 jours ouvrables de congés supplémentaires en sus du congé restant à courir non compris les délais de route. Les frais de voyage occasionnés par ce rappel seront intégralement remboursés.

Les absences provoquées notamment par la fréquentation obligatoire de cours professionnels, les autorisations d'absence pour événements familiaux, les stages de formation économique, sociale et syndicale, les stages de formation professionnelle continue, ne peuvent entraîner une réduction des congés annuels tant en ce qui concerne leur durée que le montant de l'indemnité correspondante.

L'indemnité de congés payés est régie conformément aux dispositions du code du travail.

Le salarié empêché, du fait d'une maladie, d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle de prendre ses congés à la date prévue pour son départ peut, s'il reprend son travail après le 31 octobre et en accord avec l'employeur :

- soit prendre effectivement ses congés ;
- soit percevoir une indemnité compensatrice correspondant aux congés non pris.

Article 43 **Congé enfant malade**

Mod. par Avenant n° 38, 23 févr. 2018, étendu par arr. 15 janv. 2020, JO 24 janv., applicable le premier jour du mois qui suit son extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UBH.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Le salarié bénéficie d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, communiqué sous 48 h 00 à l'employeur, d'un enfant dont il assume la charge - notamment financière - effective et permanente.

Si deux salariés travaillent dans la même entreprise et assument de façon effective et financière la charge d'un même enfant, cette autorisation ne sera accordée qu'à l'un des deux. L'autorisation est accordée, de droit, au salarié qui en fait la demande en premier.

Ce congé est ouvert aux salariés sans conditions d'ancienneté.

La durée de ce congé est au maximum de :

- Six jours ouvrables par an si l'enfant est âgé de moins de douze ans ou si le salarié assume la charge effective et permanente de trois enfants ou plus âgés de moins de seize ans ;
- Trois jours ouvrables par an si l'âge de l'enfant est compris entre douze et seize ans ;

Article 44

Congés pour événements familiaux

Mod. par Avenant n° 39, 23 févr. 2018, étendu par arr. 19 juill. 2019, JO 26 juill., applicable le premier jour du mois qui suit son extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UBH.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Sur justification, le salarié a droit à un congé de :

- Six jours ouvrables pour son mariage ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité ;
- Un jour ouvrable pour le mariage d'un enfant ;
- Un jour ouvrable pour le mariage des parents ;
- Trois jours ouvrables pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;
- Cinq jours ouvrables pour le décès d'un enfant ;
- Trois jours ouvrables pour le décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;
- Un jour ouvrable pour le décès des grands-parents du salarié, des arrière grands-parents du salarié, d'un petit-enfant du salarié, d'un arrière petit enfant du salarié, d'un beau-frère ou d'une belle sœur ;
- Deux jours ouvrables pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant.

Les congés pour événements familiaux sont ouverts aux couples hétérosexuels et homosexuels.

Les jours sont décomptés à partir de la date de survenance de l'événement.

Le salarié qui souhaite bénéficier de ces congés informe l'employeur par tout moyen de sa volonté d'en bénéficier.

À la date de la survenance de l'événement, le salarié présentera à l'employeur la pièce justificative correspondante dans un délai maximal de dix jours.

Ces congés n'entraînent pas de réduction de la rémunération et sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel.

Si un salarié se marie pendant sa période de congé annuel, il bénéficiera, à sa demande, du congé exceptionnel prévu ci-dessus.

Chapitre VIII

Conditions particulières d'emploi

Article 45

Travail des femmes enceintes ou allaitant

(Modifié par avenant n° 2 du 10 mai 1988, étendu par arrêté du 20 octobre 1988, JO 28 octobre 1988)

Les conditions particulières de travail des femmes enceintes ou allaitant sont réglées conformément à la loi, sous réserve des dispositions suivantes :

À partir du troisième mois de leur grossesse, les femmes enceintes bénéficieront d'un temps de repos pendant leur temps de travail. Ce repos, d'une durée soit de quinze minutes le matin et quinze minutes l'après-midi, soit de trente minutes le matin ou l'après-midi, sera payé au taux du salaire réel ;

Sans faire obstacle à des dispositions plus favorables au sein de l'établissement, cette disposition n'a pas pour objet de réduire la durée de présence au travail de la femme enceinte, d'une durée égale au temps de repos prévu à l'alinéa précédent ;

Lorsque les consultations prénatales obligatoires auront lieu pendant les heures de travail, le temps perdu de ce fait par les femmes enceintes leur sera payé au taux du salaire réel, sur présentation du volet correspondant de leur carnet de maternité ;

La possibilité et les conditions particulières à l'affectation temporaire dans un autre emploi de la salariée en état de grossesse sont réglées conformément à l'article L. 122-25-1 du code du travail ;

Pour toutes les dispositions relatives à la maternité, la convention collective renvoie aux dispositions légales en vigueur.

Article 46

Travail des étrangers

En matière d'emploi et à capacité professionnelle égale, tant au niveau de l'embauchage que pendant l'exécution du contrat de travail et lors de sa rupture, l'employeur se devra d'appliquer les mêmes dispositions aux salariés français et étrangers, notamment en ce qui concerne l'égalité de traitement.

Article 47

Travailleurs handicapés

La présente convention collective se réfère à la législation en vigueur concernant l'emploi des travailleurs handicapés.

Le salaire normal de la catégorie correspondant à la qualification de l'intéressé ne peut faire l'objet d'un abattement lorsque le travail fourni par le travailleur handicapé est équivalent à celui fourni par un travailleur non handicapé ayant la même qualification professionnelle. Cependant, si la prestation de travail du travailleur handicapé est notablement inférieure, le salaire normal de la profession qui correspond à la qualification de l'intéressé pourra faire l'objet d'un abattement maximum de 5 p. 100 si le travailleur handicapé est classé en catégorie B et de 10 p. 100 s'il est classé en catégorie C.

Article 48

Travail temporaire

Les entreprises peuvent employer du personnel temporaire dans les conditions prévues par les articles L. 124-1 et suivants du code du travail et R. 124-1 (et suivants du code du travail).

Article 49

Travail à domicile

Sous réserve des dispositions particulières à cette catégorie de travailleurs, lorsqu'ils auront recours au travail à domicile, les employeurs appliqueront les règles prévues par la présente convention.

Article 50

Travail à temps partiel

Mod. par Avenant n° 29, 17 nov. 2014, étendu par arr. 21 juill. 2015, JO 29 juill., applicable à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Saint Éloi ;

FNHBJO.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV;

1

Définition du travail à temps partiel

Sont travailleurs à temps partiel les salariés embauchés pour un horaire hebdomadaire ou mensuel de travail tel que défini par l'article L. 3123-1 du Code du travail.

2

Contrat de travail

Le contrat de travail des salariés à temps partiel est écrit. Il mentionne, outre les clauses prévues pour les salariés à temps plein :

- La durée hebdomadaire ou mensuelle du travail ;
- La répartition de cette durée entre les jours de la semaine pour les salariés à temps partiel occupés sur une base hebdomadaire, entre les semaines du mois pour les salariés à temps partiel occupés sur une base mensuelle ;
- Les conditions de la modification éventuelle de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois. Le délai de notification de cette modification ne peut être inférieur à 7 jours mais peut être ramené à 2 jours, en cas de circonstances exceptionnelles telles que l'absence non programmée d'un salarié ;
- lorsque des heures complémentaires sont prévues, les limites collectives ou individuelles dans lesquelles elles pourront être effectuées au-delà du temps régulier fixé par le contrat, et les conditions de leur utilisation ;
- le salaire mensuel correspondant à la durée fixée au contrat.

3

Durée minimale du travail et organisation de la journée de travail

La durée de travail du personnel à temps partiel qui relève, à titre principal, du régime général de sécurité sociale, ne pourra être inférieure à 24 heures par semaine, soit 104 heures par mois.

À défaut d'accord exprès des salariés intéressés, l'entreprise ne peut imposer un travail continu d'une durée inférieure à 3 heures quotidiennes.

La journée de travail ne pourra comporter, outre les temps de pause rémunérés ou non, plus d'une coupure, dont la durée ne pourra excéder 2 heures.

Cette répartition des horaires de travail pourra être aménagée à la demande, écrite et motivée, de l'une des parties.

4

Entrée en vigueur de la nouvelle durée minimale de travail

Cette durée de travail s'applique aux contrats de travail conclus à compter du 1^{er} Juillet 2014.

S'agissant des contrats de travail de moins de 24 heures, en cours au 1^{er} Juillet 2014, ils devront prévoir une durée de travail au moins égale à cette durée, au 1^{er} Janvier 2016.

5

Déroptions à la durée minimale de travail

5.1

Déroptions applicables dans le cadre d'un remplacement

Afin de permettre le remplacement temporaire de salariés à temps partiel, il est possible de conclure un contrat de travail pour un temps de travail inférieur à 24 heures hebdomadaires dans les cas suivants :

- Embauche d'un salarié remplaçant temporairement un salarié dont le temps de travail est inférieur à 24 heures ;
- Embauche d'un salarié remplaçant, durant son temps d'absence, un salarié passé en mi-temps thérapeutique ou en congé parental à temps partiel.

5.2

Dérogation applicable à la demande du salarié

Eu égard à l'Article L. 3123-4-2 du Code du travail, une durée de travail inférieure à la durée minimale peut être fixée à la demande, écrite et motivée, du salarié afin de lui permettre de faire face à des contraintes personnelles ou de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à 24 heures.

Le salarié qui ne justifie plus de l'un de ces motifs renonce à sa demande de dérogation légale au moyen d'une information, écrite et motivée, adressée à son employeur, en respectant un délai de préavis de 15 jours ouvrables.

À l'issue de ce préavis, le salarié a priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle

ou d'un emploi équivalent, d'une durée de travail hebdomadaire supérieure ou égale à 24 heures.

Les dispositions relatives aux garanties individuelles afférentes aux conditions de regroupement des horaires de travail, précitées, doivent s'appliquer à ces salariés.

5.3

Dérogation applicable aux salariés âgés de moins de 26 ans poursuivant leurs études

Conformément à l'Article L. 3123-14-5 du Code du travail, les salariés âgés de moins de 26 ans poursuivant leurs études, ne sont soumis à aucune durée minimale légale ou conventionnelle du travail.

Par conséquent, et afin de rendre compatible la poursuite de leurs études, ces salariés peuvent être embauchés pour une durée de travail inférieure à 24 heures hebdomadaires, sans obligation de regrouper les horaires dans les conditions précitées.

Ces salariés justifient leur statut par tout moyen auprès de leur employeur.

Durant leurs périodes de vacances, scolaires ou universitaires, les salariés qui le souhaitent pourront demander d'augmenter temporairement leur durée de temps de travail.

À l'expiration du motif ouvrant droit à dérogation, ces salariés pourront demander à bénéficier des éventuels postes disponibles dont la durée de travail hebdomadaire est supérieure ou égale à 24 heures.

5.4

Dérogation applicable à certains emplois

Sauf demande expresse du salarié, la durée minimale hebdomadaire des employés de ménage et coursiers salariés dont le temps de travail contractuel est réparti sur 1 à 3 jours dans la semaine, est de 3 heures.

Lorsque le temps de travail contractuel est réparti sur plus de 3 jours dans la semaine, la durée minimale hebdomadaire est de 6 heures.

La journée de travail ne comporte pas de coupure.

6

Cas de recours de CDD à temps partiel

Conformément à la législation en vigueur, le contrat à temps partiel peut être souscrit pour une durée déterminée dans les cas suivants :

1. Remplacement :

- Remplacement de salariés absents ;
- Remplacement dans l'attente de l'entrée en service d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ;
- Remplacement d'un salarié quittant définitivement l'entreprise avant la suppression de son poste.

2. Accroissement temporaire d'activité :

- Variations cycliques d'activité (fêtes de fin d'année, fête des mères, Saint-Valentin, soldes...) ;
- Variations exceptionnelles d'activité (anniversaire, liquidations, ouverture d'un établissement) ;
- Activités saisonnières des établissements situés dans les régions touristiques.

7

Rémunération

La rémunération des salariés à temps partiel est proportionnelle à celle d'un salarié qui, à qualification et ancienneté égales, occupe un emploi à temps complet équivalent dans l'entreprise ou l'établissement.

La rémunération correspondant à l'horaire régulier prévu au contrat est mensualisée suivant la forme applicable au personnel à temps complet.

Conformément aux Articles L. 3123-17 et suivants du Code du travail, les heures complémentaires sont payées, en plus de la rémunération mensualisée, de la façon suivante :

- Les heures complémentaires effectuées dans la limite du dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail doivent donner lieu, chacune, à une majoration de salaire de 10 % ;
- Chacune des heures effectuées au-delà de cette durée par le salarié, doivent quant à elles donner lieu à une majoration de salaire de 25 %.

8

Application des dispositions conventionnelles

Les salariés employés à temps partiel bénéficient des droits et avantages accordés aux salariés occupés à temps complet, compte tenu d'adaptations éventuelles dans les conventions collectives, accords d'entreprise ou d'établissement.

L'appréciation du droit ou du calcul des avantages s'effectue au regard des critères suivants :

1. L'ancienneté ou le temps de présence nécessaire à l'acquisition des droits ou obligations réciproques sont toujours calculés pour leur durée calendaire ;

2. La durée des congés payés, des autorisations d'absence entraînant ou non une perte de salaire, des délais de «protection» (longue maladie, maternité), sont également toujours attribués pour la même durée calendaire que pour le personnel à temps complet.

Le calcul de l'indemnité de congés payés (sauf si l'application de la règle du 1/10 s'avère plus favorable) s'effectue suivant la règle du maintien du salaire sur la base de l'horaire moyen accompli au cours des douze mois précédant le congé.

3. Le calcul des autres avantages, ayant ou non le caractère d'un salaire, tels que la prime d'ancienneté, s'effectue, selon le cas :

— soit au prorata du temps de travail effectivement accompli au cours de la période de référence fixée par les dispositions conventionnelles pour leur attribution ;

— soit par rapport au salaire effectivement perçu pendant cette période de référence.

4. Les dispositions conventionnelles relatives aux jours fériés sont applicables aux salariés occupés à temps partiel. De ce fait, le chômage d'un jour férié compris dans l'horaire habituel de travail n'entraînera aucune réduction de leurs salaire et appointements.

Les salariés employés à temps partiel bénéficient également de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation.

Toute formation suivie dans le cadre du plan de formation de l'entreprise en dehors de l'horaire régulier est rémunérée en heures complémentaires.

9

Recours aux heures complémentaires

La possibilité de recourir aux heures complémentaires doit être prévue au contrat ; ces heures ne pourront être effectuées que dans les limites qu'il fixe, et en respectant un délai de prévenance de 7 jours, sauf accord exprès du salarié ou circonstances exceptionnelles.

Lorsqu'elles sont prévues au contrat, elles pourront être effectuées dans la limite du tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail mentionnée audit contrat.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire effective du travail au niveau de la durée légale ou conventionnelle du travail.

Lorsque, pendant une période de douze semaines consécutives ou pendant douze semaines au cours d'une période de quinze semaines, l'horaire moyen réellement effectué par le salarié a dépassé d'au moins deux heures la durée hebdomadaire prévue au contrat, celui-ci est modifié, sous réserve du respect d'un préavis de 7 jours, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué. Cette modification est constatée par un avenant au contrat. Cette disposition n'est pas applicable en cas d'opposition du salarié concerné.

Le refus occasionnel moyennant un préavis de 7 jours, ou inférieur à 2 jours en cas de force majeure, d'effectuer les heures complémentaires prévues au contrat, ne peut constituer une faute ou un motif de licenciement.

10

Avenants temporaires de compléments d'horaires

Avec l'accord du salarié, il est possible, par avenant signé par les deux parties, d'augmenter temporairement la durée du travail prévue par le contrat, sans pour autant atteindre la durée légale du travail.

Le refus du salarié, d'augmenter temporairement sa durée de travail par avenant, ne peut entraîner de sanction disciplinaire ni de rupture anticipée du contrat de travail.

Le nombre d'avenants maximal pouvant être conclu pour surcroît d'activité, est fixé à 7 par salarié et par an. La durée cumulée de ces avenants ne peut excéder 16 semaines civiles, par an et par salarié.

Quel que soit le motif de l'avenant, les compléments d'heures font l'objet d'une majoration salariale de 12 %.

Tous les compléments d'heures réalisés au-delà de la durée définie par l'avenant donneront lieu, quant à eux, à une majoration de 25 %.

Les salariés ayant des compétences équivalentes, ou ayant le plus petit volume d'heures, ou souhaitant occuper ou reprendre un emploi à temps complet, bénéficieront prioritairement de cette possibilité d'avenants.

Modification définitive du temps de travail

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise, bénéficieront d'un droit préférentiel pour obtenir un emploi ressortissant de leur catégorie professionnelle ou un emploi équivalent.

La liste des emplois disponibles correspondants sera portée à la connaissance des salariés.

À défaut de la disponibilité d'un tel emploi, les salariés à temps partiel pourront également se voir proposer un emploi à temps complet ne ressortissant pas à leur catégorie professionnelle ou un emploi à temps complet équivalent.

Article 51

Obligation de discrétion - Tenue vestimentaire

Les salariés seront astreints à une discrétion totale pour tout ce qu'ils ont pu connaître à l'occasion de leur activité professionnelle.

Par ailleurs, l'image de la profession nécessite une exigence vestimentaire et une présentation générale impeccable. Lorsqu'un uniforme est imposé dans le travail, la fourniture de cette tenue est à la charge de l'employeur.

Chapitre IX

Règlement des conflits de travail

Article 52

Commissions paritaires d'interprétation et de conciliation

(Abrogé par Accord du 10 octobre 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI)

Article 53

Fonctionnement des instances paritaires

(Abrogé par Accord du 10 octobre 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI et par Accord du 10 octobre 2018 relatif au dialogue social)

Avenant cadres

Le présent avenant fixe les dispositions particulières applicables aux cadres commerciaux, administratifs ou de formation technique des deux sexes des entreprises comprises dans le champ d'application territorial et professionnel de la présente convention nationale, tels qu'ils ressortent de la classification.

Article 1

Application

Pour l'application du présent avenant, sont considérés :

1° Comme cadres de commandement, les salariés exerçant habituellement par délégation de l'employeur un commandement sur des ouvriers, employés, cadres, maîtrise.

2° Comme cadres techniques, les salariés qui, sans exercer de fonctions habituelles de commandement, ont une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière acquise par la pratique ou par une formation spéciale sanctionnée ou non par un diplôme et qui occupent dans l'entreprise un poste où ils mettent ces connaissances en oeuvre.

Il s'applique également, compte tenu des aménagements que pourrait prévoir un contrat individuel de travail, aux cadres engagés ou affectés temporairement à un établissement situé dans les départements d'outre-mer et territoires d'outre-mer ou à l'étranger.

Article 2

Contrat de travail

Les cadres peuvent convenir par des contrats individuels avec leurs employeurs de clauses différentes de celles insérées dans la présente convention et de ses avenants, sous réserve que ces dispositions ne soient en aucun cas moins favorables.

Article 3

Période d'essai - Engagement

Le personnel cadre, au moment de son engagement, recevra une lettre spécifiant sa fonction, sa catégorie d'emploi,

ses appointements garantis et son lieu de travail.

La durée normale de la période d'essai est de trois mois ; elle peut être renouvelable. En aucun cas la période d'essai ne pourra être supérieure à six mois.

À la fin de la période d'essai, le cadre recevra la confirmation écrite des conditions indiquées dans sa lettre d'engagement. Lorsqu'il y aura modification dans la fonction entraînant une modification d'appointements ou de classifications, cette modification fera l'objet d'une notification écrite à l'intéressé.

Lorsqu'un cadre est muté, tous les avantages dont il bénéficiait au titre de la présente convention et de ses avenants ultérieurs lui sont maintenus, à titre personnel, dans son nouveau poste, sans que cette mutation entraîne une réduction de ses appointements.

Lorsqu'un cadre est appelé à occuper un poste dans un établissement situé hors du territoire métropolitain par suite d'un engagement ou d'une mutation, il sera établi avant son départ un contrat écrit qui précisera les conditions de cet engagement ou de cette mutation. Pour l'application des clauses de la présente convention, l'ancienneté acquise hors de la métropole entre en ligne de compte lors de la réintégration de l'intéressé dans les membres du personnel d'encadrement métropolitains de l'entreprise.

Lorsqu'un cadre est muté d'un établissement à un autre, soit sur sa demande avec l'accord de l'employeur, soit sur la demande de l'employeur avec son accord, il continue à bénéficier de tous les avantages liés à l'ancienneté acquise dans son précédent emploi, y compris les droits syndicaux.

En cas de changement de résidence accepté par le cadre, les conditions dans lesquelles s'effectuera ce transfert sont déterminées à l'avance et confirmées par écrit.

Article 4 **Durée du travail**

(Voir aussi l'accord sur la réduction du temps de travail du 27 avril 1999)

La durée légale du travail est de 39 heures réparties dans les conditions prévues par les textes réglementaires et conventionnels en vigueur. La réduction de la durée hebdomadaire du travail des cadres s'effectue dans les mêmes conditions que celles des employés.

Il est admis, toutefois, que si cette solution n'est pas applicable en raison de leurs conditions particulières de travail, cette réduction leur sera accordée sous la forme de journée accordée périodiquement.

Article 5 **Promotion - Perfectionnement**

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera de préférence appel au personnel travaillant dans l'entreprise et qui serait estimé apte à occuper le poste, sans discrimination d'âge ou de sexe. Ce personnel recevra, dans les meilleurs délais possibles, une formation adaptée à sa nouvelle fonction. En cas de période probatoire, la durée de celle-ci ne peut excéder six mois.

Le salarié qui, à l'occasion d'une promotion ne donnerait pas satisfaction dans ses nouvelles fonctions, pourra être réintégré dans un emploi de même catégorie que celui occupé précédemment sans perdre aucun des avantages dont il bénéficiait antérieurement à sa promotion.

Les entreprises faciliteront aux cadres l'assistance aux cours de formation professionnelle et devront leur permettre le passage des examens.

Les parties contractantes soulignent l'intérêt de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnels et, en particulier, de son avenant du 30 avril 1971 précisant les dispositions complémentaires concernant le personnel d'encadrement et conviennent d'en appliquer les dispositions dans les meilleures conditions.

Article 6 **Remplacement temporaire**

En cas de remplacement temporaire d'une durée supérieure à un mois, l'intéressé percevra des appointements qui ne sauraient être inférieurs aux appointements minima de la catégorie à laquelle appartient le cadre qu'il est appelé à remplacer.

Dans le cas où les appointements effectifs de l'intéressé dépasseraient le minimum de la catégorie supérieure, une indemnité spéciale sera allouée.

Article 7 **Changement de résidence**

En cas de changement de résidence prescrit par l'employeur, un accord interviendra pour déterminer les conditions dans lesquelles seront remboursées au membre du personnel d'encadrement les dépenses justifiées occasionnées par

ce déplacement, ainsi que les frais éventuels du cadre et de sa famille en cas de congédiement ou de décès.

ANNEXES

Annexe I

Protocole d'indemnisation des salaires et des frais de déplacement

(Abrogée par Accord du 10 octobre 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI)

Annexe II - Classifications

Avenant n° 30 du 15 avril 2015

[Étendu par arr. 20 nov. 2015, JO 8 déc., applicable à compter de la publication de l'arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Saint Éloi ;

FNHBJO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Préambule

La classification des emplois élaborée en 1987 est apparue obsolète aux partenaires sociaux. L'évolution de la structure des entreprises, l'évolution des métiers de la branche, le souhait d'assurer aux salariés une progression de carrière et une concrétisation des écarts hiérarchiques, ont conduit les partenaires sociaux à élaborer un système de classification susceptible de répondre de façon objective, simple et équitable à ces différentes préoccupations.

Les partenaires sociaux ont ainsi souhaité la mise en place dans la branche d'un système fondé sur des critères définis de façon objective et permettant une comparaison objective des emplois les uns par rapport aux autres.

Les principes directeurs de cette nouvelle classification reposent sur :

- une réduction du nombre des niveaux dans la classification,
- une mise à jour des emplois incluant l'ajout d'emplois en développement,
- une grille aisément compréhensible,
- des critères communs pour évaluer le poids et le niveau de responsabilité de tous les emplois, une meilleure visibilité sur les possibilités d'évolution,

Dispositions générales

Article 1

Objet

Le présent avenant a pour objet de réviser l'annexe II de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie bijouterie au profit d'un nouveau système de classement.

Article 2

Champ d'application territoriale et professionnelle

Le champ d'application du présent avenant est celui de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie bijouterie.

Article 3

Personnel concerné

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, la grille de classification instituée par le présent avenant s'applique à l'ensemble du personnel salarié des entreprises relevant de la convention collective de la branche.

Classification des emplois

Article 4

Description du système de classification

Les parties signataires ont adopté pour caractériser la structure et la définition des emplois, 10 niveaux de classification définis à partir de 5 critères classant.

La classification comporte 3 filières : Vente, Atelier, Support.

4.1

Critères classant

Les parties signataires conviennent de recourir à une grille à critères classant, établie sur cinq critères communs à tous les emplois. Chaque emploi est évalué selon chaque critère ; le résultat de l'évaluation attribue le niveau de classification.

Les critères retenus sont :

— **Complexité de l'emploi** : Il s'agit de la nature et de la complexité des activités de l'emploi ainsi que l'organisation du travail caractérisant un emploi ;

— **Autonomie** : Caractérise le cadre dans lequel se réalisent les activités de l'emploi (consignes, instructions, directives). Précise la nature et la fréquence des contrôles. Il s'agit de la liberté d'agir et de prendre des décisions (actions à réaliser et moyens à utiliser pour remplir sa mission) ;

— **Connaissances requises** : Il s'agit du niveau des connaissances et capacités requises pour exercer l'emploi et en maîtriser tous les aspects. Elles peuvent être acquises par la formation initiale, la formation continue ou l'expérience professionnelle ;

— **Responsabilité** : Il s'agit de l'ampleur des responsabilités attachées à un emploi : contribution apportée à l'entreprise, influence d'un emploi sur la marche de l'entité, l'image de la marque, les résultats.... Ce critère comporte deux notions : les responsabilités humaines, l'impact des actions réalisées et des décisions prises ;

— **Communication et relations clients** (internes et externes) : Le niveau de prise en compte de ce critère dépend de la nature des contacts imposés par l'emploi et du type de communication à mettre en œuvre.

Ces critères, permettent une analyse objective des emplois dans la branche et servent à classer les emplois et non les personnes. Ils ont été choisis car ils peuvent s'appliquer à tous les emplois de la branche.

Ils sont repris dans l'annexe 1.

Chacun des critères classant s'est vu attribué un poids identique pour la pesée des emplois.

Des emplois repères ont d'ores et déjà été pesés. Pour les autres emplois, une pesée de l'emploi devra être effectuée, dans chaque entreprise, afin de déterminer par rapport à la description du contenu de cet emploi le degré qui lui correspond le mieux, et ce pour chacun des 5 critères.

Le total de points obtenus permet de définir la plage de points à laquelle l'emploi est rattaché et de déterminer sa place sur l'échelle de niveaux correspondante.

4.2

Nombre de niveaux

Le système retenu s'articule en 10 niveaux :

- 4 niveaux ouvriers-employés,
- 2 niveaux agents de maîtrise,
- 4 niveaux cadres.

Le niveau de l'emploi est obtenu par la grille de pesée jointe en annexe 2.

4.3

Emplois repères

Afin de faciliter la mise en œuvre du présent accord au sein des entreprises, les partenaires sociaux ont déterminé et évalué à titre d'exemple des emplois repères repris en annexe 3.

Il est préconisé aux entreprises de mettre en place des fiches métiers reprenant les activités demandées pour l'exercice de chaque emploi. Ces fiches serviront pour réaliser la pesée des emplois dans l'entreprise.

Procédures de mise en place

Article 5 Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à compter de la publication de l'arrêté ministériel d'extension.

Article 6 Délai de mise en place dans les entreprises

Les entreprises disposeront à compter de la date de l'extension de l'accord d'un délai de 6 mois pour la mise en application du présent avenant. Ce délai constitue le temps dont disposent les entreprises pour classer les emplois du personnel employé, agent de maîtrise et cadre dans la nouvelle grille de classification.

Durant cette période transitoire, les dispositions antérieures continueront à s'appliquer.

Article 7 Procédure de mise en place dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux

Dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux, des négociations devront s'engager dans un délai maximal de 2 mois à compter de l'extension du présent accord de branche. Elles porteront sur :

- Les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur le dispositif d'ensemble et son application dans l'entreprise;
- Le calendrier de mise en œuvre ;
- Les modalités selon lesquelles les catégories d'emploi existant dans l'entreprise seront positionnées dans la classification;
- Les modalités d'information individuelle des salariés quant à leur nouvelle classification.

Si, à l'issue de la négociation dans l'entreprise, les partenaires sociaux et la direction n'ont pu aboutir à un accord, les dispositions de l'article 8 ci-après seront applicables.

Article 8 Procédure de mise en place dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux

Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, l'employeur devra assurer l'information et la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel sur :

- le dispositif d'ensemble et son application dans l'entreprise ;
- le calendrier de mise en œuvre ;
- les modalités selon lesquelles les catégories d'emploi existant dans l'entreprise seront positionnées dans la classification;
- les modalités d'information individuelle des salariés quant à leur nouvelle classification.

Article 9 Information des salariés

Dès la mise en œuvre de la nouvelle grille de classification au sein de l'entreprise, l'employeur devra notifier dans un délai de 2 mois sur le bulletin de paye sa nouvelle classification telle qu'elle résulte du nouveau dispositif conventionnel.

Article 10 Contestation et recours par le salarié

En cas de contestation individuelle de sa nouvelle classification, le salarié pourra demander à l'employeur un réexamen de sa situation. Sa demande devra être motivée et formulée par écrit dans les 60 jours de la notification de sa classification.

Dans un délai de 2 mois à compter de sa saisine, l'employeur devra faire connaître, par écrit, sa décision motivée, après avoir eu un entretien avec le salarié.

Les désaccords et litiges éventuels seront traités par une commission de suivi et d'interprétation, constituée des membres de la commission paritaire, se réunissant en son sein.

Ils pourront être transmis au secrétariat de la commission à l'adresse suivante :

L'Union de la Bijouterie Horlogerie Commission de suivi et d'interprétation 109 rue du Faubourg Saint Honoré
75008 - Paris

Article 11 Publicité et extension

Conclu pour une durée indéterminée, l'avenant sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives. À l'issue du délai d'opposition, il sera déposé à la DGT et son extension sera demandée. Un exemplaire sera également déposé en Conseil de Prud'hommes.

Annexe 1 - Grille de classification

Points	Complexité de l'emploi	Autonomie	Compétences requises	Responsabilité	Communication et relations clients
1	- Les tâches sont élémentaires, simples ou répétitives, susceptibles d'être effectuées à l'issue d'une mise au courant rapide du titulaire - Le contrôle est systématique	- Les consignes données sont simples et détaillées ; elles fixent la nature du travail à effectuer, la séquence des opérations à respecter. Le travail est réalisé dans un cadre précis - Le contrôle est systématique	- Elles se situent au niveau de la scolarité obligatoire	- Les tâches ont un impact limité au poste de travail	- L'emploi requiert de recevoir et échanger des informations, principalement avec des contacts internes
2	- Les opérations sont variées mais clairement définies ; elles sont à enchaîner de façon cohérente et requièrent de faire face à des variations dans leur déroulement	- Les instructions sont précises et complètes dans le cadre de procédures prédéfinies - Le contrôle est fréquent	- Elles correspondent au niveau CAP ou au BEP ou au CQP - Elles peuvent être remplacées par l'acquisition d'un savoir-faire équivalent	- Les opérations ont un impact le plus souvent limité au poste de travail	- L'emploi requiert d'échanger et transmettre des informations principalement avec des interlocuteurs externes
3	- Les opérations sont variées et à combiner de façon cohérente. L'analyse des problèmes et la définition des solutions les plus adaptées font appel à l'expérience du titulaire	- Les instructions sont précises et accompagnées d'informations sur le mode opératoire, les procédures et exemples tirés du passé proche - L'autonomie peut porter sur la gestion des priorités - Le contrôle est régulier.	- Elles correspondent au CAP et BEP ou bien se situent au niveau du BAC ou BMA - Elles peuvent être remplacées par l'acquisition d'un savoir-faire équivalent	- Les opérations ont un impact qui peut être étendu à d'autres postes de travail dans l'entreprise, ou à des interlocuteurs internes - Le titulaire peut assister des titulaires moins expérimentés en répondant à leurs questions et en apportant une formation terrain	- L'emploi requiert d'expliquer les points difficiles à saisir et d'en discuter, principalement avec des interlocuteurs internes
4	- Les opérations sont diverses, variées et parfois complexes. Elles nécessitent : - l'analyse et l'intégration d'informations variées, de plusieurs origines - le choix de la meilleure solution parmi plusieurs possibilités, nécessitant d'adapter les techniques connues et de combiner des moyens, procédés et approches. - la capacité à faire face et à gérer des priorités	- Les instructions sont générales ; elles définissent les résultats à atteindre, tout en précisant la situation des travaux dans un programme d'ensemble - L'autonomie s'applique aux modalités de mise en œuvre des moyens mis à disposition - Le contrôle porte sur les étapes intermédiaires (normes de réalisation) sur l'utilisation des moyens et sur les résultats obtenus par rapport à des normes définies de moyens à mettre en œuvre	- Elles sont situées au minimum au niveau du BAC, le plus souvent au niveau BAC+2 - Elles peuvent être remplacées par l'acquisition d'un savoir-faire équivalent	- Les opérations ont un impact sensible, circonscrit dans le temps, qui peut toucher d'autres entités de l'entreprise ou des interlocuteurs externes - Si le titulaire a une co-responsabilité de management, il conduit et répartit le travail, fait appliquer les instructions, accompagne, forme et évalue son équipe	- L'emploi requiert d'expliquer les points difficiles à saisir et d'en discuter, principalement avec des contacts externes, ce qui nécessite d'établir de bons rapports et de se faire comprendre
5	- Les activités à coordonner ou à réaliser sont complexes. Ils exigent de la conception, la synthèse de plusieurs analyses, le choix de la solution appropriée et la proposition de recommandations argumentées	- Des directives définissent les objectifs à atteindre et le contexte dans lequel ils s'inscrivent. Le titulaire doit, le plus souvent, mettre au point des modes opératoires sous le contrôle de la hiérarchie et/ou proposer des plans d'actions - L'autonomie peut porter sur la définition des priorités, le choix des méthodes de travail et l'utilisation des moyens mis à disposition - Le contrôle est espacé et peu porter sur les étapes intermédiaires, l'utilisation des moyens et l'atteinte des objectifs attendus	- Elles se situent au minimum au niveau BAC+2 / BAC+3. - Elles peuvent être remplacées par l'acquisition d'un savoir-faire équivalent.	- Les activités ont un impact significatif, mais à court terme, sur la performance de l'entité - Le titulaire peut avoir une responsabilité de gestion de son entité - Si le titulaire a une responsabilité de management, il participe à la gestion des ressources humaines de l'entité dont il a la responsabilité	- L'emploi requiert d'apporter aide, conseil, explications à des interlocuteurs en leur fournissant des informations et/ou un support
6	- La vérification de la cohérence et de la comptabilité des informations sont nécessaires à la réalisation des activités qui sont complexes et proviennent de sources différentes et variées. Même nouveaux, les problèmes à traiter restent au niveau d'une ou plusieurs techniques mais requièrent une connaissance et une expérience approfondies	- Des directives sont fournies sous forme d'un cadre de travail portant sur des actions à court terme pour lesquelles les résultats attendus sont précisément définis - Le contrôle peut porter sur les étapes intermédiaires, l'utilisation des moyens et l'atteinte des objectifs attendus.	- Elles se situent au minimum au niveau BAC+3 / BAC+4 - Elles peuvent être remplacées par l'acquisition d'un savoir-faire équivalent	- Les activités ont un impact significatif sur la performance annuelle de l'entité - Le titulaire peut avoir une responsabilité de gestion de son entité - Si le titulaire a une responsabilité de management, il participe à la gestion des ressources humaines de l'entité dont il a la responsabilité	- L'emploi implique des relations de concertation, le des contacts nécessaires pour planifier, traiter les problèmes afférents aux relations courantes avec les interlocuteurs afin d'aboutir à un résultat concret
7	- L'activité est caractérisée par la résolution de problèmes complexes et/ou nouveaux, mais toujours assez bien délimités - Leur résolution nécessite d'adapter des techniques connues et d'imaginer des moyens, procédés et approches peu courantes. Elle peut impliquer la mise en œuvre de plusieurs spécialités - Les problèmes doivent être résolus en conformité avec les objectifs définis pour l'entité	- Les directives sont générales et données sous formes d'objectifs quantitatifs ou qualitatifs - Le titulaire doit définir ses priorités et établir les processus et moyens à mettre en œuvre pour obtenir les résultats escomptés - Le contrôle peut porter sur la réalisation d'objectifs intermédiaires et sur l'utilisation des moyens. Le cas échéant, il porte sur le respect d'un budget dont le titulaire a la responsabilité	- Elles se situent au minimum au niveau BAC+4 - Elles peuvent être remplacées par un savoir-faire d'un niveau équivalent	- Les activités ont un impact significatif sur la performance - Le titulaire a une responsabilité de gestion de son entité - Si le titulaire a une responsabilité de management, il participe à la gestion des ressources humaines de l'entité dont il a la responsabilité	- L'emploi se caractérise par des relations d'influence ou de conseil. Il s'agit d'argumenter pour amener ses interlocuteurs à accepter un point de vue différent du leur ou bien d'aider, conseiller et donner des explications
8	- Les activités sont complexes et moins bien délimitées. Les problèmes doivent être identifiés et précisés. Ils sont résolus dans le cadre de la politique définie pour l'entité - Les solutions font appel à des capacités d'analyse et de synthèse et mettent en œuvre plusieurs spécialités	- Les directives sont générales et données dans le cadre de travaux ou de projets à court terme - Le titulaire participe à la définition des objectifs de son entité dans le cadre de la politique définie pour cette entité, ainsi qu'à la planification des moyens à mettre en œuvre et à leur supervision - L'autonomie peut porter sur la planification, l'organisation, la coordination et la supervision des plans d'actions - Le contrôle peut porter sur la réalisation d'objectifs intermédiaires	- Elles se situent au minimum au niveau BAC+4 - Elles peuvent être remplacées par un savoir-faire d'un niveau équivalent	- Les activités ont un impact important sur la performance de l'entité ; elles peuvent même affecter le niveau de résultat de l'entreprise - Le titulaire après en avoir référé à sa hiérarchie, prend les décisions de gestion de ressources humaines pour l'entité dont il a la responsabilité	- L'emploi se caractérise par des relations de persuasion pour convaincre les interlocuteurs de donner leur approbation, collaborer ou prendre des mesures particulières, dans des situations dont les enjeux sont limités pour l'entreprise
9	- Les processus sont nouveaux, complexes et comportent des problèmes impliquant la recherche de solutions intégrant de nombreuses composantes, reposent sur une bonne connaissance de l'environnement et font appel à plusieurs spécialités	- Les processus s'inscrivent dans le cadre de programmes à court et/ou moyen terme - Le contrôle se fait par rapport à des objectifs définis dans le cadre du domaine d'activité ; la réalisation est mesurée en fin de période dans le cadre d'un budget	- Elles se situent au minimum au niveau BAC+4 - Elles peuvent être remplacées par un savoir-faire d'un niveau équivalent	- Les processus ont un impact important sur la performance de l'entreprise, notamment sur le plan de son chiffre d'affaires. Elles peuvent avoir des conséquences à plus long terme sur l'ensemble du domaine d'activité dans lequel le titulaire intervient - Le titulaire a une responsabilité d'optimisation des moyens mis à sa disposition, soit dans le cadre du programme qu'il met en œuvre, soit dans le cadre de l'entité qu'il dirige - Il prend les décisions de gestion de ressources humaines pour l'entité dont il a la responsabilité, après en avoir référé à la Direction Générale	- L'emploi se caractérise par des relations qui nécessitent de susciter l'adhésion de ses interlocuteurs afin de les persuader d'accepter un point de vue différent du leur, dans des situations à enjeux certains, et/ou l'organisation d'une relation durable avec des interlocuteurs-clés, représentant des enjeux importants pour l'entreprise
10	- Les processus sont caractérisés par un développement de solutions originales nécessitant une créativité du fait de leur complexité. Elles s'exercent dans un environnement incertain, la seule référence à des solutions antérieurement expérimentées ne suffisant plus	- Les processus s'inscrivent dans le cadre de programmes à moyen terme - Le contrôle se fait par rapport à des objectifs qui peuvent impliquer des actions dans plusieurs domaines et par conséquent nécessiter une coordination de celles-ci, dans le respect d'un budget couvrant plusieurs entités - À ce titre, le salarié participe à la définition d'objectifs, dans le cadre d'une politique sectorielle pour les entités qu'il dirige et détermine les objectifs intermédiaires aux responsables de ces entités et/ou à leurs collaborateurs	- Elles se situent au minimum au niveau BAC+4 - Elles peuvent être remplacées par un savoir-faire d'un niveau équivalent	- Les processus ont un impact important et durable sur l'entreprise dans son ensemble, notamment sur le plan de son chiffre d'affaires - Le titulaire a une responsabilité d'optimisation des moyens mis à sa disposition, soit dans le cadre du programme qu'il met en œuvre, soit dans le cadre de l'organisation des entités qu'il dirige pour l'atteinte des objectifs - Il prend les décisions de gestion de ressources humaines pour les entités dont il a la responsabilité, après en avoir référé à la Direction Générale	- L'emploi requiert des relations de négociation. Il impose de convaincre des interlocuteurs clés par un argumentaire rationnel et tenant compte de points de vue divergents. Il nécessite d'effectuer des présentations de haut niveau dans des situations de préparation de négociation et/ou de suivi de projets présentant un enjeu important pour l'entreprise

Annexe 2 - Pesée de l'emploi

Positionnement dans la grille de classification

Nombre de points	Niveaux	Statuts
De 1 à 7	A	Employé
De 8 à 12	B	
De 13 à 17	C	
De 18 à 22	D	
De 23 à 27	E	Agent de Maîtrise
De 28 à 32	F	
De 33 à 37	G	Cadre
De 38 à 42	H	
De 43 à 47	I	
Au-delà de 48	J	

Annexe 3 - Projet de cartographie des emplois repères

		OUVRIERS EMPLOYES				AGENTS DE MAÎTRISE		CADRES			
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
VENTE									Directeur(trice) ventes ou Directeur(trice) réseau		
								Responsable de secteur / Région			
						Responsable / Directeur(trice) magasin					
					Responsable adjoint magasin						
				Coordinateur(trice) d'activité							
ATELIER		Conseiller(ère) de vente									
		Bijoutier(ère) joaillier(ère)			Responsable d'atelier / Bijoutier(ère) joaillier(ère) hautement qualifié(e)						
		Orfèvre			Responsable d'atelier / Orfèvre hautement qualifié(e)						
		Horloger(ère)			Responsable d'atelier / Horloger(ère) hautement qualifié(e)						
SUPPORT	Achats						Responsable achats				
							Chef de produit				
							Acheteur(se)				
	e-commerce						Responsable e-commerce				
					Chargé(e) e-commerce						
	Finances, comptabilité, contrôle de gestion									DAF	
							Contrôleur(euse) de gestion				
	Logistique		Employé(e) logistique			Responsable logistique					
							Responsable comptable				
	Marketing / Communication							Directeur(trice) marketing / communication			
						Chargé(e) marketing / communication			Responsable marketing / communication		
	Merchandising					Responsable merchandising					
						Responsable qualité environnement					
	Qualité environnement								DRH		
		RH						Responsable paie et administration du personnel			
								Responsable RH			
						Chargé(e) RH					
	Sécurité						Responsable sécurité				
	SAV					Responsable SAV					
	Services généraux						Responsable travaux				
		Technicien(ne) de maintenance									
		Coursier(ère)									
		Agent d'entretien									
Support			Assistant(e) / Assistant(e) métier								
SI			Technicien(ne) informatique			Responsable SI					
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J

Annexe III

Salaires

Accord n° 10 du 1^{er} mars 2001

[Étendu par arrêté du 2 juillet 2001, JO 13 juillet 2001]

La présente annexe s'applique au personnel des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale.

Article 1

Les salaires minima sont établis forfaitairement.

Article 2
Barème des salaires minima

1
Ouvriers - Employés

		Brut mensuel (base 39 heures)	Brut horaire
Niveau I	140	SMIC	SMIC
Niveau II 1	155	7 150	42,31
Niveau II 2	170	7 200	42,60
Niveau III 1	180	7 300	43,19
Niveau III 2	190	7 400	43,79
Niveau IV 1	215	7 500	44,38
Niveau IV 2	225	7 600	44,97
Niveau V 1	240	7 800	46,15
Niveau V 2	255	8 250	48,82

2
Agents de maîtrise

Niveau VI 1	285	9 140	54,08
Niveau VI 2	305	9 700	57,40

3
Cadres

Cadres 1

Échelon I	320	10 415	61,63
Échelon II	340	11 435	67,66
Échelon III	360	12 500	73,96
Échelon IV	400	14 000	82,84

Cadres 2

Échelon I	430	15 000	88,76
Échelon II	480	16 530	97,81

Article 3
Date d'application

Le présent accord de salaires est applicable à compter du 1^{er} février 2001.

Accord du 10 juin 2005

[Étendu par arr. 19 déc. 2005, JO 28 déc., applicable à sa date d'extension ou au plus tard le 1^{er} sept. 2005]

Article 1

Les salaires minima sont établis forfaitairement.

Article 2
Barème des salaires minima

			Brut mensuel (base 35 heures)
1 - Ouvriers - Employés			
Niveau I		140	1 218 €
Niveau II	1	155	1 225 €
Niveau II	2	170	1 240 €
Niveau III	1	180	1 260 €
Niveau III	2	190	1 275 €
Niveau IV	1	215	1 295 €
Niveau IV	2	225	1 320 €
Niveau V	1	240	1 350 €
Niveau V	2	255	1 390 €
2 - Agents de maîtrise			
Niveau VI	1	285	1 500 €
Niveau VI	2	305	1 595 €
3 - Cadres			
Cadres 1			
Echelon I		320	2 000 €
Echelon II		340	2 100 €
Echelon III		360	2 650 €
Cadres 2			
Echelon I		430	2 850 €
Echelon II		480	3 100 €

Article 3
Date d'application

Le présent accord de salaires est applicable à sa date d'extension ou au plus tard le 1^{er} septembre 2005.

Accord n° 12 du 29 juin 2006

[Étendu par arr. 10 janv. 2007, JO 23 janv., applicable à compter de sa date d'extension ou au plus tard le 1^{er} sept. 2006]

La présente annexe s'applique au personnel des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective.

Article 1

Les salaires minima sont établis forfaitairement.

Article 2

Barème des salaires minima Brut mensuel (base 35 heures)

1 - Ouvriers - Employés			
Niveau I	-	140	SMIC

Niveau II	1	155	1 257 €
Niveau II	2	170	1 263 €
Niveau III	1	180	1 280 €
Niveau III	2	190	1 295 €
Niveau IV	1	215	1 315 €
Niveau IV	2	225	1 340 €
Niveau V	1	240	1 370 €
Niveau V	2	255	1 410 €
2 - Agents de maîtrise			
Niveau VI	1	285	1 525 €
Niveau VI	2	305	1 617 €
3 - Cadres			
Cadres 1		-	-
Échelon I		320	2 028 €
Échelon II		340	2 130 €
Échelon III		360	2 535 €
Échelon IV		400	2 687 €
Cadre 2		-	-
Échelon I		430	2 890 €
Échelon II		480	3 145 €

Article 3 Date d'application

Le présent accord de salaires est applicable à sa date d'extension ou au plus tard le 1^{er} septembre 2006.

Accord n° 13 du 30 septembre 2008

[Étendu par arr. 15 déc. 2008, JO 20 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant son extension]

La présente annexe s'applique au personnel des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective.

Article 1

Barème des salaires minima

1 - Ouvriers - Employés

Brut mensuel (base 35 heures)

Niveau I		140	SMIC
Niveau II	1	155	1 330 €
Niveau II	2	170	1 335 €
Niveau III	1	180	1 345 €
Niveau III	2	190	1 350 €
Niveau IV	1	215	1 370 €

Niveau IV	2	225	1 395 €
Niveau V	1	240	1 425 €
Niveau V	2	255	1 470 €

2 - Agents de maîtrise

Niveau VI	1	285	1 585 €
Niveau VI	2	305	1 685 €

3 - Cadres

Cadres 1			
Échelon I		320	2 120 €
Échelon II		340	2 230 €
Échelon III		360	2 700 €
Échelon IV		400	2 850 €
Cadres 2			
Échelon I		430	3 010 €
Échelon II		480	3 280 €

Article 2 Date d'application

Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant son extension.

Avenant n° 14 du 15 juin 2010

[Étendu par arr. 16 nov. 2010, JO 23 nov.]

La présente annexe s'applique au personnel des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective.

Article 1

Barème des salaires minima sur base 35 heures

1 - Ouvriers - Employés

Brut mensuel

Niveau I		140	1 345 €
Niveau II	1	155	1 353 €
Niveau II	2	170	1 358 €
Niveau III	1	180	1 363 €
Niveau III	2	190	1 370 €
Niveau IV	1	215	1 383 €
Niveau IV	2	225	1 413 €
Niveau V	1	240	1 443 €
Niveau V	2	255	1 487 €

2 - Agents de maîtrise

Niveau VI	1	285	1 600 €
Niveau VI	2	305	1 700 €

3 - Cadres

Cadres 1		
Échelon I	320	2 135 €
Échelon II	340	2 280 €
Échelon III	360	2 885 €
Échelon IV	400	3 000 €
Cadres 2		
Échelon I	430	3 115 €
Échelon II	480	3 395 €

Article 2

Date d'application

Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant son extension.

Avenant n° 15 du 17 janvier 2012

[Étendu par arr. 5 juill. 2012, JO 18 juill., applicable à compter du 1^{er} mars 2012 pour les entreprises adhérentes et du 1^{er} août 2012 pour les entreprises non adhérentes]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat Saint-Éloi, Union du Commerce de l'Horlogerie, Bijouterie, Joaillerie, Orfèvrerie et Accessoires ;
Fédération nationale HBJO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECSCFE-CGC ;
CFTC CSFV.

La présente annexe s'applique au personnel des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective.

Article 1

Barème des salaires minima sur base 35 heures

			Brut mensuel
1 - Ouvriers - Employés			
Niveau I		140	1 400 €
Niveau II	1	155	1 405 €
Niveau II	2	170	1 408 €
Niveau III	1	180	1 415 €
Niveau III	2	190	1 425 €
Niveau IV	1	215	1 435 €
Niveau IV	2	225	1 450 €

			Brut mensuel
Niveau V	1	240	1 480 €
Niveau V	2	255	1 530 €
2 - Agents de maîtrise			
Niveau VI	1	285	1 625 €
Niveau VI	2	305	1 725 €
3 - Cadres			
Cadres 1			
Échelon I		320	2 170 €
Échelon II		340	2 315 €
Échelon III		360	3 031 €
Échelon IV		400	3 120 €
Cadres 2			
Échelon I		430	3 220 €
Échelon II		480	3 520 €

Article 2

Égalité de rémunération entre les hommes et les femmes

Après examen du rapport de branche et des données portant sur la situation des hommes et des femmes par coefficient, les parties conviennent de rappeler aux entreprises qu'il leur appartient de corriger progressivement les écarts de rémunération éventuellement constatés entre les femmes et les hommes.

Article 3

Date d'application

Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant son extension. *En tout état de cause, l'accord devra être appliqué par toutes les entreprises entrant dans le champ de la convention collective à compter du 1^{er} mars 2012 s'il n'était pas étendu à cette date (Phrase exclue de l'extension par arr. 5 juill. 2012, JO 18 juill.).*

Avenant n° 16 du 12 novembre 2012

[Non étendu, applicable le premier jour du mois suivant son extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Saint Eloi ;

FNCH.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE CGC.

La présente annexe s'applique au personnel des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective.

Article 1

Barème des salaires minima sur base 35 heures

1 - Ouvriers - Employés

			<i>Brut mensuel</i>
Niveau I		140	1 430 €
Niveau II	1	155	1 435 €
Niveau II	2	170	1 438 €
Niveau III	1	180	1 442 €
Niveau III	2	190	1 447 €
Niveau IV	1	215	1 460 €
Niveau IV	2	225	1 470 €
Niveau V	1	240	1 500 €
Niveau V	2	255	1 550 €

2 - Agents de maîtrise

Niveau VI	1	285	1 640 €
Niveau VI	2	305	1 740 €

3 - Cadres

Cadres 1		
Échelon I	320	2 200 €
Échelon II	340	2 340 €
Échelon III	360	3 080 €
Échelon IV	400	3 150 €
Cadres 2		
Échelon I	430	3 255 €
Échelon II	480	3 555 €

Article 2

Égalité de rémunération entre les hommes et les femmes

Après examen du rapport de branche et des données portant sur la situation des hommes et des femmes par coefficient, les parties conviennent de rappeler aux entreprises qu'il leur appartient de corriger progressivement les écarts de rémunération éventuellement constatés entre les femmes et les hommes.

Article 3

Date d'application

Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant son extension.

Avenant n° 18 du 13 mars 2014

[Étendu par arr. 1^{er} août 2014, JO 21 août, applicable à compter du premier jour du mois suivant son extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Saint-Eloi ;

FNHBJO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

La présente annexe s'applique au personnel des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective.

Article 1

Barème des salaires minima sur base 35 heures

1 Ouvriers - Employés

			Brut mensuel
Niveau I		140	1 448 €
Niveau II	1	155	1 455 €
Niveau II	2	170	1 458 €
Niveau III	1	180	1 463 €
Niveau III	2	190	1 466 €
Niveau IV	1	215	1 480 €
Niveau IV	2	225	1 490 €
Niveau V	1	240	1 520 €
Niveau V	2	255	1 571 €

2 Agents de maîtrise

Niveau VI	1	285	1 660 €
Niveau VI	2	305	1 755 €

3 Cadres

Cadres 1		
Échelon I	320	2 250 €
Échelon II	340	2 370 €
Échelon III	360	3 130 €
Échelon IV	400	3 186 €
Cadres 2		
Échelon I	430	3 297 €
Échelon II	480	3 600 €

Article 2

Égalité de rémunération entre les hommes et les femmes

Après examen du rapport de branche et des données portant sur la situation des hommes et des femmes par coefficient, les parties conviennent de rappeler aux entreprises qu'il leur appartient de corriger progressivement les écarts

de rémunération éventuellement constatés entre les femmes et les hommes.

Article 3
Date d'application

Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant son extension.

Avenant n° 19 du 15 avril 2015

[Étendu par arr. 13 oct. 2015, JO 21 oct., applicable le 1^{er} jour du mois suivant son extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Saint Éloi ;

FNHBJO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

La présente annexe s'applique au personnel des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective.

Article 1
Barème des salaires

Barème des salaires minima sur la base de 35 heures hebdomadaires

1
Ouvriers - Employés

Brut mensuel			
Niveau I		140	1 462 €
Niveau II	1	155	1 468 €
Niveau II	2	170	1 468 €
Niveau III	1	180	1 468 €
Niveau III	2	190	1 498 €
Niveau IV	1	215	1 498 €
Niveau IV	2	225	1 498 €
Niveau V	1	240	1 575 €
Niveau V	2	255	1 575 €

2
Agents de maîtrise

Niveau VI	1	285	1 665 €
Niveau VI	2	305	1 760 €

3
Cadres

Cadres 1		
Échelon I	320	2 300 €
Échelon II	340	2 375 €

Échelon III	360	3 190 €
Échelon IV	400	3 190 €
Cadres 2		
Échelon I	430	3 300 €
Échelon II	480	3 600 €

2

Égalité de rémunération entre les hommes et les femmes

Après examen du rapport de branche et des données portant sur la situation des hommes et des femmes par coefficient, les parties conviennent de rappeler aux entreprises qu'il leur appartient de corriger les écarts de rémunération éventuellement constatés entre les femmes et les hommes.

3

Date d'application

Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant son extension.

Salaires selon la nouvelle classification

Avenant n° 20 du 15 avril 2015

[Étendu par arr. 20 nov. 2015, JO 8 déc.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Saint Éloi ;

FNHBJO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

La présente annexe s'applique au personnel entrant dans le champ d'application de la convention collective.

Article 1

Barème des salaires minima sur la base de 35 heures hebdomadaires.

1

Ouvriers - Employés

	Brut mensuel
Niveau A	1 462 €
Niveau B	1 468 €
Niveau C	1 498 €
Niveau D	1 575 €

2

Agents de maîtrise

Niveau E	1 665 €
Niveau F	1 760 €

3
Cadres

Niveau G	2 300 €
Niveau H	3 190 €
Niveau I	3 300 €
Niveau J	3 600 €

Article 2

La rémunération des salariés relevant du statut Cadre, Niveau G, n'est applicable qu'aux salariés embauchés à ce niveau dans l'entreprise.

Accord n° 21 du 22 mars 2016

[Étendu par arr. du 29 juill. 2016, JO 9 août, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant son extension⁽¹⁾

*(1) NDLR : signalons que l'arrêté du 29 juillet 2016 a été publié sous l'intitulé de la convention collective «Horlogerie» (commerce de gros).
Un arrêté rectificatif devrait intervenir prochainement.*

]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat Saint Éloi ;

FNHBJO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE CGC ;

CFDT Fédération des services ;

CFTC CSFV.

La présente annexe s'applique au personnel entrant dans le champ d'application de la convention collective.

Article 1

Barème des salaires minima sur la base de 35 heures hebdomadaires.

1
Ouvriers - Employés

	Brut mensuel
Niveau A	1 470 €
Niveau B	1 480 €
Niveau C	1 530 €
Niveau D	1 585 €

2
Agents de maîtrise

Niveau E	1 685 €
Niveau F	1 790 €

3 Cadres

Niveau G	2 305 €
Niveau H	3 200 €
Niveau I	3 340 €
Niveau J	3 640 €

Article 2 Égalité de rémunération entre les hommes et les femmes

Les parties conviennent de rappeler aux entreprises qu'il leur appartient de corriger les écarts de rémunération éventuellement constatés entre les femmes et les hommes.

Article 3 Date d'application

Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant son extension.

Accord n° 22 du 20 décembre 2017

[Étendu par arr. 2 juill. 2018, JO 7 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2018]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UBH.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA ;

CFTC CSFV.

La présente annexe s'applique au personnel des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective.

Article 1 Barème des salaires minima sur base 35 heures hebdomadaires

1 Ouvriers - Employés

	Brut mensuel
Niveau A	1 500 €
Niveau B	1 505 €
Niveau C	1 550 €
Niveau D	1 600 €

2 Agents de maîtrise

Niveau E	1 710 €
Niveau F	1 810 €

3 Cadres

Niveau G	2 315 €
Niveau H	3 225 €
Niveau I	3 370 €
Niveau J	3 670 €

Article 2 Égalité de rémunération de entre les hommes et les femmes

Les parties conviennent de rappeler aux entreprises qu'il leur appartient de corriger les écarts de rémunération éventuellement constatés entre les femmes et les hommes.

Article 3 Date d'application

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2018.

Avenant n° 23 du 26 février 2019

[Étendu par arr. 30 oct. 2019, JO 5 nov., applicable à compter du premier jour du mois qui suit son extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UBH.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Le présent avenant a pour objet de fixer les garanties minimales de salaire applicables aux salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'Horlogerie-Bijouterie du 17 décembre 1987.

Conformément aux dispositions envisagées à l'article L. 2253-1 du code du travail, les dispositions du présent avenant priment de droit sur la convention ou l'accord d'entreprise, sauf garanties au moins équivalentes.

Article 1 Salaires minima hiérarchique

Barème des salaires minima hiérarchiques sur base 35 heures hebdomadaires.

1 Ouvriers - employés

	Brut mensuel
Niveau A	1 524 €
Niveau B	1 533 €
Niveau C	1 578 €
Niveau D	1 630 €

2 Agents de maîtrise

Niveau E	1 740 €
Niveau F	1 838 €

3 Cadres

Niveau G	2 350 €
Niveau H	3 273 €
Niveau I	3 420 €
Niveau J	3 725 €

Article 2 Égalité professionnelle

Dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires, les partenaires sociaux souhaitent rappeler aux entreprises de la branche leurs obligations en matière d'égalité professionnelle et plus particulièrement s'agissant de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Si, à compétences et ancienneté égales et pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont objectivement constatés, l'entreprise doit dans un premier temps analyser les causes de ces écarts. Dans l'hypothèse où aucun élément objectif ne justifie cet écart, l'entreprise doit, dans un second temps, corriger ces écarts.

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à étudier dans le cadre des prochaines négociations d'un avenant à l'accord égalité entre les femmes et les hommes du 20 mars 2008 des mesures visant à permettre aux entreprises de supprimer ces écarts et ce afin d'atteindre l'objectif d'égalité professionnelle dont l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Article 3 Entrée en vigueur et durée

Conclu pour une durée indéterminée, le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit son extension.

Article 4 Dépôt et extension

Les partenaires sociaux n'envisagent pas de modalités spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés dans le cadre du présent avenant. En effet, l'instauration de telles modalités serait susceptible d'entraîner une distorsion de concurrence entre les entreprises de la branche.

Le présent avenant sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, par le secrétariat de la CPPNI au Ministère, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support-électronique ainsi qu'au Conseil de Prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du Code du travail.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du Code du travail.

Article 5 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.

Avenant n° 24 du 17 avril 2020

[Étendu par arr. 20 nov. 2020, JO 28 nov., applicable à compter du 1^{er} jour du mois qui suit son extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UBH.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

CFDT ;

UNSA.

Le présent avenant a pour objet de fixer les garanties minimales de salaire applicables aux salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'Horlogerie-Bijouterie du 17 décembre 1987.

Conformément aux dispositions envisagées à l'article L. 2253-1 du code du travail, les dispositions du présent avenant priment de droit sur la convention ou l'accord d'entreprise, sauf garanties au moins équivalentes.

Article 1 **Salaires minima hiérarchique**

Barème des salaires minima hiérarchiques sur base 35 heures hebdomadaires.

1 **Ouvriers - Employés**

	Brut mensuel
Niveau A	1 544 €
Niveau B	1 553 €
Niveau C	1 599 €
Niveau D	1 652 €

2 **Agents de maîtrise**

Niveau E	1 763 €
Niveau F	1 862 €

3 **Cadres**

Niveau G	2 381 €
Niveau H	3 316 €
Niveau I	3 465 €
Niveau J	3 774 €

Article 2 **Égalité professionnelle**

Dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires, les partenaires sociaux souhaitent rappeler aux entreprises de la branche leurs obligations en matière d'égalité professionnelle et plus particulièrement s'agissant de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Si, à compétences et ancienneté égales et pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont objectivement constatés, l'entreprise doit dans un premier temps analyser les causes de ces écarts. Dans l'hypothèse où aucun élément objectif ne justifie cet écart, l'entreprise doit, dans un second temps, corriger ces écarts.

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à étudier dans le cadre des prochaines négociations d'un avenant à l'accord égalité entre les femmes et les hommes du 20 mars 2008 des mesures visant à permettre aux entreprises de supprimer ces écarts et ce afin d'atteindre l'objectif d'égalité professionnelle dont l'égalité salariales entre les femmes et les hommes.

Article 3 **Entrée en vigueur et durée**

Conclu pour une durée indéterminée, le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit son extension.

Article 4 Dépôt et extension

Les partenaires sociaux n'envisagent pas de modalités spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés dans le cadre du présent avenant. En effet, l'instauration de telles modalités serait susceptible d'entraîner une distorsion de concurrence entre les entreprises de la branche.

Le présent avenant sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, par le secrétariat de la CPPNI au Ministère, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au Conseil de Prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du Code du travail.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du Code du travail.

Article 5 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.

Avenant n° 25 du 16 avril 2021

[Étendu par arr.7 sept. 2021, JO 25 sept., applicable à compter du premier jour du mois qui suit son extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union de la Bijouterie Horlogerie.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FCS UNSA ;

FS CFDT ;

CSFV CFDT.

Le présent avenant a pour objet de fixer les garanties minimales de salaire applicables aux salariés des entreprises relevant du champ d'application de La convention collective nationale du commerce de détail de l'Horlogerie-Bijouterie du 17 décembre 1987.

Conformément aux dispositions envisagées à l'article L. 2253-1 du code du travail, les dispositions du présent avenant priment de droit sur la convention ou l'accord d'entreprise, sauf garanties au moins équivalentes.

Article 1 Salaires minima hiérarchique

Barème des salaires minima hiérarchiques sur base 35 heures hebdomadaires.

1 Ouvriers - employés

	Brut mensuel
Niveau A	1 560 €
Niveau B	1 571 €
Niveau C	1 620 €
Niveau D	1 676 €

2 Agent de maîtrise

Niveau E	1 782 €
Niveau F	1 890 €

3 Cadres

Niveau G	2 405 €
Niveau H	3 353 €
Niveau I	3 503 €
Niveau J	3 827 €

Article 2 Égalité professionnelle

Dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires, les partenaires sociaux souhaitent rappeler aux entreprises de la branche leurs obligations en matière d'égalité professionnelle et plus particulièrement s'agissant de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Si, à compétences et ancienneté égales et pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont objectivement constatés, l'entreprise doit dans un premier temps analyser les causes de ces écarts. Dans l'hypothèse où aucun élément objectif ne justifie cet écart, l'entreprise doit, dans un second temps, corriger ces écarts.

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à étudier dans le cadre des prochaines négociations d'un avenant à l'accord égalité entre les femmes et les hommes du 20 mars 2008 des mesures visant à permettre aux entreprises de supprimer ces écarts et ce afin d'atteindre l'objectif d'égalité professionnelle dont l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Article 3 Entrée en vigueur et durée

Conclu pour une durée indéterminée, le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit son extension.

Article 4 Dépôt et extension

Les partenaires sociaux n'envisagent pas de modalités spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés dans le cadre du présent avenant. En effet, l'instauration de telles modalités serait susceptible d'entraîner une distorsion de concurrence entre les entreprises de la branche.

Le présent avenant sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, par le secrétariat de la CPPNI au Ministère, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au Conseil de Prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du Code du travail.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du Code du travail.

Article 5 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.

Avenant n° 26 du 19 novembre 2021

[Étendu par arr. 3 mars 2022, JO 16 mars mod. par arr. 31 mars 2022, JO 3 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union de la Bijouterie Horlogerie.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV.

Le présent avenant a pour objet de fixer les garanties minimales de salaire applicables aux salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'Horlogerie-Bijouterie du 17 décembre 1987.

Le niveau du SMIC a augmenté de 2.2 % au 1^{er} octobre 2021. Sur demande des organisations syndicales représentatives dans la branche, les partenaires sociaux se sont réunis afin d'ouvrir les négociations et de fixer les garanties minimales de salaires applicables aux salariés des entreprises relevant de la branche. Le présent avenant est le résultat des négociations entre les parties. L'objet de l'avenant est de limiter l'impact de la hausse du SMIC sur les garanties minimales de salaires. La partie patronale s'engage à ouvrir, de nouveau, les négociations sur les garanties minimales de salaire dès le mois de janvier 2022.

Conformément aux dispositions envisagées à l'article L. 2253-1 du code du travail, les dispositions du présent avenant priment de droit sur la convention ou l'accord d'entreprise, sauf garanties au moins équivalentes.

Article 1 **Salaires minima hiérarchique**

Barème des salaires minima hiérarchiques sur base 35 heures hebdomadaires.

1 - Ouvriers - employés

	Brut mensuel
Niveau A	1 590 €
Niveau B	1 600 €
Niveau C	1 650 €
Niveau D	1 715 €

2 - Agent de maîtrise

Niveau E	1 801 €
Niveau F	1 918 €

3 - Cadres

Niveau G	2 435 €
Niveau H	3 390 €
Niveau I	3 570 €
Niveau J	3 920 €

Article 2 **Égalité professionnelle**

Dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires, les partenaires sociaux souhaitent rappeler aux entreprises de la branche leurs obligations en matière d'égalité professionnelle et plus particulièrement s'agissant de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Si, à compétences et ancienneté égales et pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont objectivement constatés, l'entreprise doit dans un premier temps analyser les causes de ces écarts. Dans l'hypothèse où aucun élément objectif ne justifie cet écart, l'entreprise doit, dans un second temps, corriger ces écarts.

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à étudier dans le cadre des prochaines négociations d'un avenant à l'accord égalité entre les femmes et les hommes du 20 mars 2008 des mesures visant à permettre aux entreprises de supprimer ces écarts et ce afin d'atteindre l'objectif d'égalité professionnelle dont l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Article 3 **Entrée en vigueur et durée**

Conclu pour une durée indéterminée, le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2022.

Article 4 Dépôt et extension

Les partenaires sociaux n'envisagent pas de modalités spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés dans le cadre du présent avenant. En effet, l'instauration de telles modalités serait susceptible d'entraîner une distorsion de concurrence entre les entreprises de la branche.

Le présent avenant sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, par le secrétariat de la CPPNI au Ministère, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au Conseil de Prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du Code du travail.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du Code du travail.

Article 5 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.

Avenant n° 27 du 24 février 2022

[Étendu par arr. 23 mai 2022, JO 15 juin, applicable à compter du 1^{er} jour du mois qui suit son extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UBH.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV.

Le présent avenant a pour objet de fixer les garanties minimales de salaire applicables aux salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'Horlogerie-Bijouterie du 17 décembre 1987.

Conformément aux dispositions envisagées à l'article L. 2253-1 du code du travail, les dispositions du présent avenant priment de droit sur la convention ou l'accord d'entreprise, sauf garanties au moins équivalentes.

Article 1 Salaires minima hiérarchique

Barème des salaires minima hiérarchiques sur base 35 heures hebdomadaires.

1 - Ouvriers - Employés

	Brut mensuel
Niveau A	1 604 €
Niveau B	1 625 €
Niveau C	1 680 €
Niveau D	1 746 €

2 - Agents de maîtrise

Niveau E	1 831 €
Niveau F	1 951 €

3 - Cadres

Niveau G	2 469 €
Niveau H	3 443 €
Niveau I	3 627 €
Niveau J	3 984 €

Article 2 Égalité professionnelle

Dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires, les partenaires sociaux souhaitent rappeler aux entreprises de la branche leurs obligations en matière d'égalité professionnelle et plus particulièrement s'agissant de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Si, à compétences et ancienneté égales et pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont objectivement constatés, l'entreprise doit dans un premier temps analyser les causes de ces écarts. Dans l'hypothèse où aucun élément objectif ne justifie cet écart, l'entreprise doit, dans un second temps, corriger ces écarts.

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à étudier dans le cadre des prochaines négociations d'un avenant à l'accord égalité entre les femmes et les hommes du 20 mars 2008 des mesures visant à permettre aux entreprises de supprimer ces écarts et ce afin d'atteindre l'objectif d'égalité professionnelle dont l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Article 3 Entrée en vigueur et durée

Conclu pour une durée indéterminée, le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois qui suit son extension.

Article 4 Dépôt et extension

Les partenaires sociaux n'envisagent pas de modalités spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés dans le cadre du présent avenant. En effet, l'instauration de telles modalités serait susceptible d'entraîner une distorsion de concurrence entre les entreprises de la branche.

Le présent avenant sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, par le secrétariat de la CPPNI au Ministère, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au Conseil de Prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du Code du travail.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du Code du travail.

Article 5 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.

Avenant n° 28 du 3 juin 2022

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} sept. 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UBH.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV.

Le présent avenant a pour objet de fixer les garanties minimales de salaire applicables aux salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'Horlogerie-Bijouterie du 17 décembre 1987.

Conformément aux dispositions envisagées à l'article L. 2253-1 du code du travail, les dispositions du présent avenant priment de droit sur la convention ou l'accord d'entreprise, sauf garanties au moins équivalentes.

Article 1
Salaires minima hiérarchique

Barème des salaires minima hiérarchiques sur base 35 heures hebdomadaires.

1
Ouvriers - Employés

	<i>Brut mensuel</i>
Niveau A	1 646 €
Niveau B	1 668 €
Niveau C	1 724 €
Niveau D	1 792 €

2
Agents de maîtrise

Niveau E	1 880 €
Niveau F	2 002 €

3
Cadres

Niveau G	2 534 €
Niveau H	3 533 €
Niveau I	3 722 €
Niveau J	4 088 €

Article 2
Égalité professionnelle

Dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires, les partenaires sociaux souhaitent rappeler aux entreprises de la branche leurs obligations en matière d'égalité professionnelle et plus particulièrement s'agissant de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Si, à compétences et ancienneté égales et pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont objectivement constatés, l'entreprise doit dans un premier temps analyser les causes de ces écarts. Dans l'hypothèse où aucun élément objectif ne justifie cet écart, l'entreprise doit, dans un second temps, corriger ces écarts.

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à étudier dans le cadre des prochaines négociations d'un avenant à l'accord égalité entre les femmes et les hommes du 20 mars 2008 des mesures visant à permettre aux entreprises de supprimer ces écarts et ce afin d'atteindre l'objectif d'égalité professionnelle dont l'égalité salariales entre les femmes et les hommes.

Article 3
Entrée en vigueur et durée

Conclu pour une durée indéterminée, le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} septembre 2022.

Article 4
Dépôt et extension

Les partenaires sociaux n'envisagent pas de modalités spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés dans le cadre du présent avenant. En effet, l'instauration de telles modalités serait susceptible d'entraîner une distorsion de concurrence entre les entreprises de la branche.

Le présent avenant sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, par le secrétariat de la CPPNI au Ministère, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au Conseil

de Prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du Code du travail.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du Code du travail.

Article 5 **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.

Avenant n° 29 du 7 octobre 2022

[Étendu par arr. 2 janv. 2023, JO 19 janv., applicable à compter du 1^{er} janv. 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UBH.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC CSFV.

Le présent avenant a pour objet de fixer les garanties minimales de salaire applicables aux salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'Horlogerie-Bijouterie du 17 décembre 1987.

Conformément aux dispositions envisagées à l'article L. 2253-1 du code du travail, les dispositions du présent avenant priment de droit sur la convention ou l'accord d'entreprise, sauf garanties au moins équivalentes.

Article 1 **Salaires minima hiérarchique**

Barème des salaires minima hiérarchiques sur base 35 heures hebdomadaires.

1 **Ouvriers - Employés**

Brut mensuel

Niveau A	1 712 €
Niveau B	1 735 €
Niveau C	1 793 €
Niveau D	1 864 €

2 **Agents de maîtrise**

Niveau E	1 956 €
Niveau F	1 082 €

3 **Cadres**

Niveau G	2 636 €
Niveau H	3 675 €
Niveau I	3 871 €
Niveau J	4 252 €

Article 2

Égalité Professionnelle

Dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires, les partenaires sociaux souhaitent rappeler aux entreprises de la branche leurs obligations en matière d'égalité professionnelle et plus particulièrement s'agissant de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Si, à compétences et ancienneté égales et pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont objectivement constatés, l'entreprise doit dans un premier temps analyser les causes de ces écarts. Dans l'hypothèse où aucun élément objectif ne justifie cet écart, l'entreprise doit, dans un second temps, corriger ces écarts.

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à étudier dans le cadre des prochaines négociations d'un avenant à l'accord égalité entre les femmes et les hommes du 20 mars 2008 des mesures visant à permettre aux entreprises de supprimer ces écarts et ce afin d'atteindre l'objectif d'égalité professionnelle dont l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Article 3

Entrée en vigueur et durée

Conclu pour une durée indéterminée, le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2023.

Article 4

Dépôt et extension

Les partenaires sociaux n'envisagent pas de modalités spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés dans le cadre du présent avenant. En effet, l'instauration de telles modalités serait susceptible d'entraîner une distorsion de concurrence entre les entreprises de la branche.

Le présent avenant sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, par le secrétariat de la CPPNI au Ministère, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au Conseil de Prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du Code du travail.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du Code du travail.

Article 5

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.

Avenant n° 30 du 2 juin 2023

[Étendu par arr. 9 août 2023, JO 15 août, applicable à compter du premier jour du mois suivant la signature, soit au 1^{er} juil. 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UBH.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC.

Le présent avenant a pour objet de fixer les garanties minimales de salaire applicables aux salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'Horlogerie-Bijouterie du 17 décembre 1987.

Conformément aux dispositions envisagées à l'article L. 2253-1 du code du travail, les dispositions du présent avenant priment de droit sur la convention ou l'accord d'entreprise, sauf garanties au moins équivalentes.

Article 1

Salaires minima hiérarchique

Barème des salaires minima hiérarchiques sur base 35 heures hebdomadaires.

1
Ouvriers - Employés

	Brut mensuel
Niveau A	1 778 €
Niveau B	1 778 €
Niveau C	1 836 €
Niveau D	1 907 €

2
Agents de maîtrise

Niveau E	1 999 €
Niveau F	2 125 €

3
Cadres

Niveau G	2 679 €
Niveau H	3 718 €
Niveau I	3 914 €
Niveau J	4 295 €

Article 2
Égalité professionnelle

Dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires, les partenaires sociaux souhaitent rappeler aux entreprises de la branche leurs obligations en matière d'égalité professionnelle et plus particulièrement s'agissant de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Si, à compétences et ancienneté égales et pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont objectivement constatés, l'entreprise doit dans un premier temps analyser les causes de ces écarts. Dans l'hypothèse où aucun élément objectif ne justifie cet écart, l'entreprise doit, dans un second temps, corriger ces écarts.

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à étudier dans le cadre des prochaines négociations d'un avenant à l'accord égalité entre les femmes et les hommes du 20 mars 2008 des mesures visant à permettre aux entreprises de supprimer ces écarts et ce afin d'atteindre l'objectif d'égalité professionnelle dont l'égalité salariales entre les femmes et les hommes.

Article 3
Entrée en vigueur et durée

Conclu pour une durée indéterminée, le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la signature, soit au 1^{er} juillet 2023.

Article 4
Dépôt et extension

Les partenaires sociaux n'envisagent pas de modalités spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés dans le cadre du présent avenant. En effet, l'instauration de telles modalités serait susceptible d'entraîner une distorsion de concurrence entre les entreprises de la branche.

Le présent avenant sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, par le secrétariat de la CPPNI au Ministère, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au Conseil de Prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du Code du travail.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du Code du travail.

Article 5
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.

Avenant n° 31 du 16 février 2024

[Étendu par arr. 6 juin 2024, JO 12 juin, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la signature, soit au 1^{er} mars 2024]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union de la Bijouterie Horlogerie.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV.

Le présent avenant a pour objet de fixer les garanties minimales de salaire applicables aux salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'Horlogerie-Bijouterie du 17 décembre 1987.

Conformément aux dispositions envisagées à l'article L. 2253-1 du code du travail, les dispositions du présent avenant priment de droit sur la convention ou l'accord d'entreprise, sauf garanties au moins équivalentes.

Article 1
Salaires minima hiérarchique

Barème des salaires minima hiérarchiques sur base 35 heures hebdomadaires.

1 - Ouvriers - Employés

	Brut mensuel
Niveau A	1 803 €
Niveau B	1 803 €
Niveau C	1 862 €
Niveau D	1 934 €

2 - Agents de maîtrise

Niveau E	2 027 €
Niveau F	2 155 €

3 - Cadres

Niveau G	2 717 €
Niveau H	3 770 €
Niveau I	3 969 €
Niveau J	4 356 €

Article 2
Égalité professionnelle

Dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires, les partenaires sociaux souhaitent rappeler aux entreprises de la branche leurs obligations en matière d'égalité professionnelle et plus particulièrement s'agissant de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Si, à compétences et ancienneté égales et pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont objectivement constatés, l'entreprise doit dans un premier temps analyser les causes de ces écarts. Dans l'hypothèse où aucun élément objectif ne justifie cet écart, l'entreprise doit, dans un second temps, corriger ces écarts.

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à étudier dans le cadre des prochaines négociations d'un avenant à l'accord égalité entre les femmes et les hommes du 20 mars 2008 des mesures visant à permettre aux entreprises de supprimer ces écarts et ce afin d'atteindre l'objectif d'égalité professionnelle dont l'égalité salariales entre les femmes et les hommes.

Article 3
Entrée en vigueur et durée

Conclu pour une durée indéterminée, le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la signature, soit au 1^{er} mars 2024.

Article 4
Dépôt et extension

Les partenaires sociaux n'envisagent pas de modalités spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés dans le cadre du présent avenant. En effet, l'instauration de telles modalités serait susceptible d'entraîner une distorsion de concurrence entre les entreprises de la branche.

Le présent avenant sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, par le secrétariat de la CPPNI au Ministère, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au Conseil de Prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du Code du travail.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du Code du travail.

Article 5
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.

Avenant n° 32 du 6 décembre 2024

[Étendu par arr. 3 mars 2025, JO 18 mars, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la signature, soit le 1^{er} janv. 2025]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UBH.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT-FS ;

CFTC-CSFV.

Le présent avenant a pour objet de fixer les garanties minimales de salaire applicables aux salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'Horlogerie-Bijouterie du 17 décembre 1987.

Conformément aux dispositions envisagées à l'article L. 2253-1 du code du travail, les dispositions du présent avenant priment de droit sur la convention ou l'accord d'entreprise, sauf garanties au moins équivalentes.

Article 1
Salaires minima hiérarchique

Barème des salaires minima hiérarchiques sur base 35 heures hebdomadaires.

1
Ouvriers - employés

	Brut mensuel
Niveau A	1 830 €
Niveau B	1 830 €

	Brut mensuel
Niveau C	1 890 €
Niveau D	1 963 €

Article 2 Agents de maîtrise

Niveau F	2 058 €
Niveau F	2 188 €

3 Cadres

Niveau G	2 758 €
Niveau H	3 827 €
Niveau I	4 029 €

Article 2 Égalité professionnelle

Dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires, les partenaires sociaux souhaitent rappeler aux entreprises de la branche leurs obligations en matière d'égalité professionnelle et plus particulièrement s'agissant de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Si, à compétences et ancienneté égales et pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont objectivement constatés, l'entreprise doit dans un premier temps analyser les causes de ces écarts. Dans l'hypothèse où aucun élément objectif ne justifie cet écart, l'entreprise doit, dans un second temps, corriger ces écarts.

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à étudier dans le cadre des prochaines négociations d'un avenant à l'accord égalité entre les femmes et les hommes du 20 mars 2008 des mesures visant à permettre aux entreprises de supprimer ces écarts et ce afin d'atteindre l'objectif d'égalité professionnelle dont l'égalité salariales entre les femmes et les hommes.

Article 3 Entrée en vigueur et durée

Conclu pour une durée indéterminée, le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la signature, soit le 1^{er} janvier 2025.

Article 4 Dépôt et extension

Les partenaires sociaux n'envisagent pas de modalités spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés dans le cadre du présent avenant. En effet, l'instauration de telles modalités serait susceptible d'entraîner une distorsion de concurrence entre les entreprises de la branche.

Le présent avenant sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, par le secrétariat de la CPPNI au Ministère, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au Conseil de Prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du Code du travail.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du Code du travail.

Article 5 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.

SALAIRES

(Voir Annexe III de la convention)

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Cessation anticipée d'activité

Avenant n° 10 du 5 février 1997

[Étendu par arrêté du 25 juin 1997, JO 8 juillet 1997]

Les parties signataires du présent accord sont conscientes que l'accord national interprofessionnel du 6 septembre 1995 et l'accord paritaire sur l'assurance chômage du 19 décembre 1996 peuvent contribuer à une politique active de développement de l'emploi.

En effet, l'ensemble des partenaires sociaux gestionnaires de l'UNEDIC sont parvenus, le 6 septembre 1995, à un accord sur la mise en place d'un fonds destiné notamment à permettre, après acceptation de l'employeur, la cessation d'activité de salariés totalisant 40 ans (160 trimestres) et plus de cotisations aux régimes de base d'assurance vieillesse, ceci en contrepartie d'embauches équivalentes par l'entreprise qui les emploie.

L'objectif du présent accord est donc de rendre effective l'application des accords du 6 septembre 1995 et du 19 décembre 1996 en instituant une obligation pour l'entreprise de prendre l'initiative de sa mise en œuvre et en organisant le départ des salariés concernés.

En conséquence, les parties signataires du présent accord marquent leur adhésion au principe posé par l'accord du 6 septembre 1995 en adoptant les dispositions suivantes :

Article 1 Bénéficiaires

Ces accords sont ouverts aux salariés remplissant les conditions suivantes :

- 12 années d'affiliation à l'UNEDIC ;
- 1 an d'ancienneté ;
- 160 trimestres d'assurance vieillesse validés ;
- à compter du 1^{er} janvier 1997 aux salariés nés au cours du premier semestre 1939 et avant ;
- à compter du 1^{er} juillet 1997 à ceux nés au cours du deuxième semestre 1939 et avant.

Si les résultats financiers appréciés par les partenaires sociaux, gestionnaires de l'UNEDIC au cours du troisième trimestre 1997 se situent dans le respect de l'enveloppe globale des dépenses :

- à compter du 1^{er} janvier 1998 aux salariés nés au cours du premier semestre 1940 ;
- à compter du 1^{er} juillet 1998 à ceux nés au cours du deuxième semestre 1940.

Les salariés justifiant de 172 trimestres d'assurance vieillesse peuvent bénéficier de ces dispositions quel que soit leur âge.

Article 2 Information individuelle des salariés concernés

Chaque entreprise devra, aux termes du présent accord, faire la liste des salariés remplissant les conditions prévues à l'article II de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995, et notifier aux salariés concernés leurs droits.

Article 3 Modalités de départ

Quelle que soit la catégorie professionnelle dont il relève, le salarié remplissant à la date souhaitée pour la cessation de son activité les conditions fixées par les accords, doit présenter, par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge, sa demande écrite de cessation d'activité à son employeur, au plus tard trois mois avant la date à laquelle l'intéressé remplira lesdites conditions.

Lorsqu'un salarié demande à bénéficier des dispositions de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995 et de l'accord du 19 décembre 1996 et remplit les conditions, l'employeur, dans un délai d'un mois, soit accepte la demande, soit diffère son acceptation : dans ce cas, il doit préciser par lettre que cette demande sera reconsidérée et mentionner le délai au-delà duquel le salarié peut renouveler sa demande. Ce délai ne peut excéder trois mois. Au terme du délai, l'employeur, dans un délai d'un mois à compter de la date de la réception de la nouvelle demande, doit accepter la demande du salarié.

En cas de pluralité de départs de salariés de classification comparable dans une entreprise ou un établissement de moins de 10 salariés, l'employeur aura la possibilité d'un étalement des départs dans la limite de 3 mois.

Article 4

Embauches équivalentes

Conformément à l'article VII de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995, toute cessation d'activité d'un salarié dans les conditions ainsi prévues doit donner lieu à une ou plusieurs embauches, dans l'entreprise qui employait l'intéressé, permettant de maintenir le volume des heures de travail qui était prévu au contrat de ce dernier jusqu'à la date de son soixantième anniversaire.

Cette ou ces embauches doivent intervenir dans les trois mois suivant l'acceptation de la demande de cessation d'activité formulée par le salarié. Elles sont réalisées en priorité sous forme d'emplois à temps plein, dans le cadre de contrat à durée indéterminée, ou lorsque le salarié ayant cessé son activité était titulaire d'un contrat à durée déterminée, dans le cadre d'un contrat à durée déterminée pour la durée restant à courir.

L'employeur, à cette occasion, aura une attention particulière pour les demandes émanant de jeunes âgés de moins de 26 ans.

Article 5

Rupture - Indemnité de départ

L'acceptation par l'employeur de la demande du salarié entraîne la rupture d'un commun accord des relations contractuelles.

La rupture du contrat de travail ouvre droit au bénéfice du salarié au versement par l'employeur de l'indemnité de départ à la retraite prévue à l'article L. 122-14-13 alinéa 1 du Code du Travail, sans préjudice de l'application plus favorable de l'article 24.I de la convention collective nationale.

Article 6

Le présent accord sera déposé dans les conditions fixées par le Code du Travail, et soumis à la procédure d'extension.

Les signataires du présent accord conviennent de se réunir dans les plus brefs délais pour adapter les présentes dispositions en cas de modification des accords du 6 septembre 1995 et du 19 décembre 1996.

Certificats de qualification professionnelle

Accord du 27 mars 2001

[Étendu par arrêté du 10 décembre 2001, JO 19 décembre 2001]

Les partenaires sociaux signataires dont la liste est jointe en annexe,

Vu l'ordonnance du 16 juillet 1986 (article L. 989-2 du Code du travail) permettant d'établir une liste des qualifications professionnelles pouvant être acquises par la voie du contrat de qualification,

Considérant la possibilité de se former dans le cadre des plans de formation en entreprise,

Vu l'accord portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle du 2 novembre 1994, étendu au JO du 13 avril 1995 (Arrêté du 31 mars 1995).

Vu les décisions de la dernière commission paritaire nationale de branche du 7 février 2001, les partenaires sociaux signataires arrêtent les dispositions suivantes visant à formaliser le dispositif conduisant au certificat de qualification professionnelle.

Chapitre I

Nature et objet des CQP

Article 1

Définition du CQP

Le certificat de qualification professionnelle (CQP) est un titre attestant, dans les conditions définies ci-après, les qualifications professionnelles obtenues dans la branche du commerce de l'horlogerie-bijouterie-joaillerie.

Article 2

Conditions d'obtention d'un CQP

La qualification professionnelle peut s'obtenir au moyen d'actions de formation dont les contenus et les modalités sont définis dans un cahier des charges approuvé par la CPNE-FP et annexé à la décision de création du certificat de qualification professionnelle considéré par la commission paritaire nationale de branche.

Article 3
Personnes pouvant obtenir le CQP

La CPNE-FP déterminera les publics visés par les actions de formation et pouvant s'y inscrire.

Chapitre II
Institution des CQP

Article 4-1
Création d'un CQP

La décision de créer tout CQP est prise par la commission paritaire nationale de branche. Cette décision prend la forme d'une délibération à laquelle un cahier des charges est annexé.

Toute demande émanant d'une (ou plusieurs) organisation(s) est portée de plein droit à l'ordre du jour. Cette demande est examinée en fonction des critères suivants :

- le domaine de qualification et les besoins existants
- le profil professionnel et les perspectives d'emploi
- les axes prioritaires de formation.

Article 4-2
Cahier des charges pédagogiques

Pour chaque CQP créé, un cahier des charges pédagogiques sera établi comportant obligatoirement :

- la définition de la qualification,
- le public visé,
- le référentiel de formation et la durée,
- l'organisation de l'alternance et du tutorat pour la préparation des CQP en contrat de qualification,
- les modalités de suivi de la formation et son évaluation, qu'elle se fasse par la voie de l'alternance ou de la formation continue,
- les pièces à fournir pour la délivrance des CQP.

Chapitre III
Organisation des cycles de formation

Article 5
Agrément des organismes de formation

Tout organisme désirant organiser une formation conduisant au CQP devra préalablement se faire habilitier par la CPNE-FP.

Article 6
Obligations des organismes de formation

Tout organisme de formation agréé organisant des actions conduisant au CQP devra :

- déclarer tout démarrage de cycle de formation
- s'engager à se conformer au cahier des charges pédagogiques
- déclarer accepter les modalités d'évaluation finale.

Ces documents devront être adressés à la CPNE-FP.

Article 7
Obtention du CQP

Les conditions d'obtention du CQP seront définies paritairemment.

Accord du 26 septembre 2002

[Étendu par arrêté du 26 mars 2003, JO 4 avril 2003]

Article 1er

Vu l'accord cadre du 27 mars 2001 des certificats de qualification professionnelle dont le contenu, les modalités

d'évaluation et de validation ont été arrêtés par la CPNE-FP du 26 septembre 2002 sont créés pour les métiers :

- conseiller et conseillère de vente, niveau 3, échelon 2, coefficient 190
- conseiller et conseillère de vente confirmé(e), niveau 4, échelon 2, coefficient 225
- adjoint(e) au responsable de magasin, niveau 6, échelon 2, coefficient 305
- responsable de magasin, niveau cadre, échelon 2, coefficient 340

Ils font l'objet d'une annexe au présent accord, avec un cahier des charges et les procédures d'habilitation des organismes de formation relative à ces CQP.

Article 2

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans. Il sera renouvelé d'année en année par tacite reconduction.

Article 3

Les parties signataires s'engagent dans le cadre des articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail à déposer le texte du présent accord et à en demander l'extension.

Avenant n° 34 du 2 mars 2017

[Étendu par arr. 6 déc. 2017, JO 14 déc., applicable à compter du 29 juin 2017 et pour une durée de 3 ans]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UBH.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC FO ;

CGT FCS.

Préambule

Convaincus par la nécessité de renforcer la professionnalisation et l'évolution de carrière des salariés relevant des entreprises du secteur, les Partenaires sociaux ont engagé une large réflexion sur les parcours professionnels de la Branche.

Les résultats de l'étude prospective des métiers menée à ce titre par la Branche et l'Observatoire de son OPCA de référence, le FORCO, ont mis en exergue la nécessité de reconnaître l'évolution des métiers du commerce de détail horlogerie - bijouterie.

Les travaux réalisés par les membres de la CPNEFP ont ainsi conduit à repenser l'architecture du parcours de formation et les Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) mis en place en 2002 pour répondre à ces changements et accompagner les entreprises dans cette démarche.

C'est dans ce contexte qu'ont été créés et arrêtés trois nouveaux CQP par la CPNEFP du 25 janvier 2017 et que les signataires du présent avenant décident de modifier l'Accord du 22 septembre 2002 de la Convention collective du commerce de détail horlogerie - bijouterie et son avenant n° 14, dans les conditions déterminées ci-après.

Article 1

Détermination des nouveaux Certificats de Qualification Professionnelle

Vu l'accord cadre du 27 mars 2001, des certificats de qualification professionnelle dont le contenu, les modalités d'évaluation et de validation ont été arrêtés par la CPNEFP du 25 janvier 2017 sont créés pour les métiers suivants :

- Conseiller et Conseillère de vente horlogerie - bijouterie ;
- Adjoint et Adjointe au Responsable de Magasin ;
- Responsable de Magasin.

Ils annulent et remplacent dans leur totalité les CQP instaurés par l'Accord du 22 septembre 2002 et l'avenant n° 14 y afférent du 24 novembre 2005.

Sont compris en annexe du présent avenant :

-
- Annexe n° 1 : Organisation et Articulation des CQP Horlogerie - Bijouterie ;
 - Annexe n° 2 : Référentiel CQP Conseiller et Conseillère de vente Horlogerie - Bijouterie ;
 - Annexe n° 3 : Référentiel CQP Adjoint et Adjointe au Responsable de magasin Horlogerie - Bijouterie ;
 - Annexe n° 4 : Référentiel CQP Responsable de magasin Horlogerie - Bijouterie.

Article 2

Champ d'application territoriale et professionnelle

Le champ d'application du présent avenant est celui de la convention collective nationale du commerce de l'horlogerie bijouterie.

Article 3

Durée et Entrée en vigueur

Conclu pour une durée déterminée de trois ans, le présent avenant sera renouvelé d'année en année par tacite reconduction.

Il entrera en vigueur au-lendemain de son dépôt auprès de la Direction Générale du Travail.

Article 4

Publicité et extension

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

À l'issue du délai d'opposition, il sera déposé à la DGT et son extension sera demandée.

Un exemplaire sera également déposé en Conseil de Prud'hommes.

Annexe n° 1 : Organisation et Articulation des CQP Horlogerie-Bijouterie

CQP Conseiller et Conseillère de vente en horlogerie - bijouterie (8 blocs de compétences)	Adjoint et Adjointe au Responsable de magasin en horlogerie - bijouterie (6 blocs de compétences)	Responsable de magasin en horlogerie - bijouterie (6 blocs de compétences)
Accueil client en magasin / interculturel		
Analyse du besoin et argumentation de la vente		
Conclusion de la vente et fidélisation client		
Renseignement et conseil technique sur les produits		
Proposition d'un service et d'une opération après-vente		
Facturation et encaissement		
Participation au merchandising et à l'animation commerciale		
Contribution à la sécurité des personnes et des produits		
	Animation, coordination et accompagnement des ventes	
	Suivi de l'activité commerciale	
	Mise en œuvre du merchandising et de la politique commerciale	
	Réception des commandes et suivi des stocks	
	Accompagnement des équipes	
	Mise en œuvre de la politique de sécurité des personnes et des produits	
		Animation et accompagnement de l'activité commerciale
		Participation à l'élaboration et mise en œuvre de la stratégie commerciale
		Gestion économique, administrative et budgétaire
		Management des équipes
		Gestion des ressources humaines
		Veille à la mise en œuvre de la politique de sécurité des personnes et des produits

Annexe n° 2 : Référentiel CQP Conseiller et Conseillère de vente horlogerie -

bijouterie

Activités / Blocs de compétences	Nbre Comp.	Compétences	Critères d'évaluation
Accueil client en magasin / interculturel	3	Accueillir le client dans l'esprit de l'entreprise ou d'une marque	Les procédures et pratiques d'accueil du client dans l'entreprise sont respectées. Le client est accueilli avec politesse et courtoisie. Le personnel est personnel et adapté au client. Une attitude positive et la clientèle fidèle est adoptée : attention, rappel du nom de la personne, rappel d'un souvenir de vente, demande de la satisfaction des achats précédents. Le personnel, le vocabulaire et le débit sont adaptés. Le contact visuel avec le client est établi. Le contact est établi au client de manière à lui donner le temps que l'on l'accueille de lui. Le client est réorienté vers un collègue en cas d'affluence ou de besoin afin de minimiser son attente. L'attention apportée au client permet de bien gérer les détails d'attente, le client est satisfait.
		Assurer un accueil multi-clients	Le client est accueilli avec des phrases d'accueil adaptées. Les expressions basiques employées pendant les étapes de vente et de paiement sont correctes. Les termes techniques relatifs au produit recherché et/ou présenté sont maîtrisés. Le client est questionné avec pertinence sur ses besoins, ses attentes. Les principes d'écoute active sont appliqués. Le client est orienté vers des produits en adéquation avec ses attentes. Les produits (produits) proposés au client ont (sont) adaptés à ses attentes et ses besoins. Les informations sur le produit apportées au client sont pertinentes. Le personnel de la marque est bien intégré, en adéquation avec les codes et le discours adoptés par la marque. Les produits sont présentés dans le respect des règles de l'emballage (carton, plateau, baguette...). Des règles de sécurité de l'entreprise. Les procédures d'emballage du produit sont respectées (emballage client avec délicatesse, puis sur vendeur, puis avec soin). Le client est conseillé avec pertinence (en fonction des tendances, de l'adéquation avec les couleurs et le teint...). L'engagement de vente est adapté au besoin du client, le vocabulaire professionnel est adapté à la situation et évocateur de plaisir. Le client est rassuré dans son choix, notamment en l'informant sur la durée, la fiabilité, la qualité et l'image des produits. La proposition de montage en gamme, d'une vente complémentaire d'un produit ou d'un service est cohérente aux besoins exprimés par le client et à la politique d'entreprise. Les services du magasin sont présentés, expliqués et mis en valeur de manière argumentée.
		Accueillir de manière très basique le client en langue anglaise et en s'adaptant aux spécificités interculturelles	Les facilités de paiement proposées et/ou vendues, selon la politique de l'entreprise, sont mises en avant. Les ventes et modalités de garanties sont clairement expliquées au client. Le client est questionné avec pertinence quant à son objection. Les causes de l'objection sont clairement identifiées. Les points bloquants sont reformulés au client pour se les faire confirmer. Une argumentation appropriée est apportée. Des solutions adéquates et cohérentes peuvent être proposées.
Analyse du besoin et argumentation de la vente	5	Questionner et identifier les besoins du client	Le produit n'est pas disponible en magasin, l'offre "catalogue" correspondant aux besoins du client est bien identifiée et présentée. Les possibilités d'engager une approche multicanal, pour mobiliser le canal de vente le plus adapté au client, sont bien appréhendées. Le client est bien rassuré. Le client est potentiellement réorienté vers un collègue / un autre magasin en assurant la relation-suivi : informer l'équipe sur les besoins du client. La demande du client est accueillie avec bienveillance, ouverture et écoute. Les solutions proposées s'intègrent dans le respect des limites données par la politique commerciale. Les discours et les argumentaires élaborés par le responsable de magasin sont utilisés. Une réponse porte mais affirmative et fondée est apportée si la demande ne rentre pas dans la politique et les limites de la politique de l'entreprise.
		Conseiller et assister le client dans ses choix	Le vendeur est capable de donner des conseils pertinents. La commande est éventuellement prise à l'aide de sources numériques utiles à bon instant. L'emballage est soigné et mis à jour éventuellement des données client est réactualisé sans erreur. Le produit est emballé correctement en utilisant les droits et boîtes appropriés. La réglementation liée à la vente de produits bijoux/horloges est connue et correctement appliquée. Le programme de fidélisation en vigueur dans l'entreprise est présenté au client, en faisant ressortir ses avantages. Le point de contact est effectué conformément à la pratique en vigueur dans le magasin, elle est chaleureuse et individualisée.
		Proposer une montre en gamme, une vente complémentaire ou un service	Les informations sur les caractéristiques techniques sur les montres apportées au client sont précises et correctes : précision des mouvements ; développement des informations sur les montres à complications ; renseignement sur les montres connectées ; niveau d'ancienneté, type de verre... Une recherche d'actualité d'information est effectuée pour répondre plus précisément aux questions du client, les sources d'information sont identifiées. Le vocabulaire est adapté ; les informations techniques sont comprises par le client ; le client est renseigné. Les indications apportées sur la composition des bijoux, les différents métaux et matériaux utilisés sont précises ; les poisons sont montrés et expliqués. Les informations apportées sur les pierres de couleur, leur catégorie, leurs caractéristiques, l'intérêt de leur traitement, sont précises ; le vocabulaire est adapté ; elles sont comprises par le client. Le type ou le modèle du bijou présenté au client est expliqué précisément : modèles ou types d'une bague / nom d'une montre / nom des verres utilisés, ... Les caractéristiques et les critères d'évaluation du diamant (couleur, clarté, taille, pureté) sont expliqués clairement au client. Les différents types de perles de culture sont expliqués clairement au client. Les renseignements et conseils sur les bijoux sont pertinents et adaptés au client. Une recherche d'actualité d'information est effectuée pour répondre plus précisément aux questions du client, les sources d'information sont identifiées.
Conclusion de la vente et fidélisation client	6	Renseigner le client sur l'offre de produits et sur les services	Les besoins éventuels d'adaptation des produits sont identifiés (modification de longueur d'une chaîne, taille d'une baguette, d'un bracelet...) ; le client est informé sur les possibilités d'adaptation. Le client est informé sur les possibilités et les modalités de gravure. Les questions relatives au produit sont identifiées et traitées avec pertinence. La demande est reformulée : elle est confirmée par le client. Le produit est manipulé et expliqué avec précision. Les causes de défectuosité sont identifiées et traitées avec précision. Les procédures simples de SAV sont appliquées dans le cadre de la législation en vigueur et conformément à la politique après-vente du fabricant, du magasin. Les conseils apportés au client sont pertinents en fonction du type et du travail à faire. La proposition d'intervention est clairement expliquée et comprise par le client. Le client est informé sur les tarifs et les délais. Le client donne son accord. Le état du produit est révisé : l'ensemble des anomalies est constaté. Les documents établis sont complets et ne comportent pas d'erreur. Les interventions après-vente sont réalisées correctement, en prenant en compte l'histoire du produit. Les montres fonctionnelles : les accessoires sont gérés correctement ; l'entretien du bijou ou de la montre est préservé. Le produit rendu est propre. Les documents établis sont complets et ne comportent pas d'erreur. Les interventions après-vente sont réalisées correctement, en prenant en compte l'histoire du produit. Les montres fonctionnelles : les accessoires sont gérés correctement ; l'entretien du bijou ou de la montre est préservé.
		Réaliser la vente	Les besoins éventuels d'adaptation des produits sont identifiés (modification de longueur d'une chaîne, taille d'une baguette, d'un bracelet...) ; le client est informé sur les possibilités d'adaptation. Le client est informé sur les possibilités et les modalités de gravure. Les questions relatives au produit sont identifiées et traitées avec pertinence. La demande est reformulée : elle est confirmée par le client. Le produit est manipulé et expliqué avec précision. Les causes de défectuosité sont identifiées et traitées avec précision. Les procédures simples de SAV sont appliquées dans le cadre de la législation en vigueur et conformément à la politique après-vente du fabricant, du magasin. Les conseils apportés au client sont pertinents en fonction du type et du travail à faire. La proposition d'intervention est clairement expliquée et comprise par le client. Le client est informé sur les tarifs et les délais. Le client donne son accord. Le état du produit est révisé : l'ensemble des anomalies est constaté. Les documents établis sont complets et ne comportent pas d'erreur. Les interventions après-vente sont réalisées correctement, en prenant en compte l'histoire du produit. Les montres fonctionnelles : les accessoires sont gérés correctement ; l'entretien du bijou ou de la montre est préservé.
		Appliquer la réglementation en vigueur liée à la vente de produits bijoux/horloges	Les besoins éventuels d'adaptation des produits sont identifiés (modification de longueur d'une chaîne, taille d'une baguette, d'un bracelet...) ; le client est informé sur les possibilités d'adaptation. Le client est informé sur les possibilités et les modalités de gravure. Les questions relatives au produit sont identifiées et traitées avec pertinence. La demande est reformulée : elle est confirmée par le client. Le produit est manipulé et expliqué avec précision. Les causes de défectuosité sont identifiées et traitées avec précision. Les procédures simples de SAV sont appliquées dans le cadre de la législation en vigueur et conformément à la politique après-vente du fabricant, du magasin. Les conseils apportés au client sont pertinents en fonction du type et du travail à faire. La proposition d'intervention est clairement expliquée et comprise par le client. Le client est informé sur les tarifs et les délais. Le client donne son accord. Le état du produit est révisé : l'ensemble des anomalies est constaté. Les documents établis sont complets et ne comportent pas d'erreur. Les interventions après-vente sont réalisées correctement, en prenant en compte l'histoire du produit. Les montres fonctionnelles : les accessoires sont gérés correctement ; l'entretien du bijou ou de la montre est préservé.
Renseignement et conseil technique sur les produits	3	Renseigner le client quant à sa demande sur les offres tarifaires et les avantages magasin	Les besoins éventuels d'adaptation des produits sont identifiés (modification de longueur d'une chaîne, taille d'une baguette, d'un bracelet...) ; le client est informé sur les possibilités d'adaptation. Le client est informé sur les possibilités et les modalités de gravure. Les questions relatives au produit sont identifiées et traitées avec pertinence. La demande est reformulée : elle est confirmée par le client. Le produit est manipulé et expliqué avec précision. Les causes de défectuosité sont identifiées et traitées avec précision. Les procédures simples de SAV sont appliquées dans le cadre de la législation en vigueur et conformément à la politique après-vente du fabricant, du magasin. Les conseils apportés au client sont pertinents en fonction du type et du travail à faire. La proposition d'intervention est clairement expliquée et comprise par le client. Le client est informé sur les tarifs et les délais. Le client donne son accord. Le état du produit est révisé : l'ensemble des anomalies est constaté. Les documents établis sont complets et ne comportent pas d'erreur. Les interventions après-vente sont réalisées correctement, en prenant en compte l'histoire du produit. Les montres fonctionnelles : les accessoires sont gérés correctement ; l'entretien du bijou ou de la montre est préservé.
		Réaliser la vente	Les besoins éventuels d'adaptation des produits sont identifiés (modification de longueur d'une chaîne, taille d'une baguette, d'un bracelet...) ; le client est informé sur les possibilités d'adaptation. Le client est informé sur les possibilités et les modalités de gravure. Les questions relatives au produit sont identifiées et traitées avec pertinence. La demande est reformulée : elle est confirmée par le client. Le produit est manipulé et expliqué avec précision. Les causes de défectuosité sont identifiées et traitées avec précision. Les procédures simples de SAV sont appliquées dans le cadre de la législation en vigueur et conformément à la politique après-vente du fabricant, du magasin. Les conseils apportés au client sont pertinents en fonction du type et du travail à faire. La proposition d'intervention est clairement expliquée et comprise par le client. Le client est informé sur les tarifs et les délais. Le client donne son accord. Le état du produit est révisé : l'ensemble des anomalies est constaté. Les documents établis sont complets et ne comportent pas d'erreur. Les interventions après-vente sont réalisées correctement, en prenant en compte l'histoire du produit. Les montres fonctionnelles : les accessoires sont gérés correctement ; l'entretien du bijou ou de la montre est préservé.
		Appliquer la réglementation en vigueur liée à la vente de produits bijoux/horloges	Les besoins éventuels d'adaptation des produits sont identifiés (modification de longueur d'une chaîne, taille d'une baguette, d'un bracelet...) ; le client est informé sur les possibilités d'adaptation. Le client est informé sur les possibilités et les modalités de gravure. Les questions relatives au produit sont identifiées et traitées avec pertinence. La demande est reformulée : elle est confirmée par le client. Le produit est manipulé et expliqué avec précision. Les causes de défectuosité sont identifiées et traitées avec précision. Les procédures simples de SAV sont appliquées dans le cadre de la législation en vigueur et conformément à la politique après-vente du fabricant, du magasin. Les conseils apportés au client sont pertinents en fonction du type et du travail à faire. La proposition d'intervention est clairement expliquée et comprise par le client. Le client est informé sur les tarifs et les délais. Le client donne son accord. Le état du produit est révisé : l'ensemble des anomalies est constaté. Les documents établis sont complets et ne comportent pas d'erreur. Les interventions après-vente sont réalisées correctement, en prenant en compte l'histoire du produit. Les montres fonctionnelles : les accessoires sont gérés correctement ; l'entretien du bijou ou de la montre est préservé.
Proposition d'un service et d'une opération après-vente	11	Prendre en charge le produit	Les besoins éventuels d'adaptation des produits sont identifiés (modification de longueur d'une chaîne, taille d'une baguette, d'un bracelet...) ; le client est informé sur les possibilités d'adaptation. Le client est informé sur les possibilités et les modalités de gravure. Les questions relatives au produit sont identifiées et traitées avec pertinence. La demande est reformulée : elle est confirmée par le client. Le produit est manipulé et expliqué avec précision. Les causes de défectuosité sont identifiées et traitées avec précision. Les procédures simples de SAV sont appliquées dans le cadre de la législation en vigueur et conformément à la politique après-vente du fabricant, du magasin. Les conseils apportés au client sont pertinents en fonction du type et du travail à faire. La proposition d'intervention est clairement expliquée et comprise par le client. Le client est informé sur les tarifs et les délais. Le client donne son accord. Le état du produit est révisé : l'ensemble des anomalies est constaté. Les documents établis sont complets et ne comportent pas d'erreur. Les interventions après-vente sont réalisées correctement, en prenant en compte l'histoire du produit. Les montres fonctionnelles : les accessoires sont gérés correctement ; l'entretien du bijou ou de la montre est préservé.
		Prendre en charge le produit	Les besoins éventuels d'adaptation des produits sont identifiés (modification de longueur d'une chaîne, taille d'une baguette, d'un bracelet...) ; le client est informé sur les possibilités d'adaptation. Le client est informé sur les possibilités et les modalités de gravure. Les questions relatives au produit sont identifiées et traitées avec pertinence. La demande est reformulée : elle est confirmée par le client. Le produit est manipulé et expliqué avec précision. Les causes de défectuosité sont identifiées et traitées avec précision. Les procédures simples de SAV sont appliquées dans le cadre de la législation en vigueur et conformément à la politique après-vente du fabricant, du magasin. Les conseils apportés au client sont pertinents en fonction du type et du travail à faire. La proposition d'intervention est clairement expliquée et comprise par le client. Le client est informé sur les tarifs et les délais. Le client donne son accord. Le état du produit est révisé : l'ensemble des anomalies est constaté. Les documents établis sont complets et ne comportent pas d'erreur. Les interventions après-vente sont réalisées correctement, en prenant en compte l'histoire du produit. Les montres fonctionnelles : les accessoires sont gérés correctement ; l'entretien du bijou ou de la montre est préservé.
		Prendre en charge le produit	Les besoins éventuels d'adaptation des produits sont identifiés (modification de longueur d'une chaîne, taille d'une baguette, d'un bracelet...) ; le client est informé sur les possibilités d'adaptation. Le client est informé sur les possibilités et les modalités de gravure. Les questions relatives au produit sont identifiées et traitées avec pertinence. La demande est reformulée : elle est confirmée par le client. Le produit est manipulé et expliqué avec précision. Les causes de défectuosité sont identifiées et traitées avec précision. Les procédures simples de SAV sont appliquées dans le cadre de la législation en vigueur et conformément à la politique après-vente du fabricant, du magasin. Les conseils apportés au client sont pertinents en fonction du type et du travail à faire. La proposition d'intervention est clairement expliquée et comprise par le client. Le client est informé sur les tarifs et les délais. Le client donne son accord. Le état du produit est révisé : l'ensemble des anomalies est constaté. Les documents établis sont complets et ne comportent pas d'erreur. Les interventions après-vente sont réalisées correctement, en prenant en compte l'histoire du produit. Les montres fonctionnelles : les accessoires sont gérés correctement ; l'entretien du bijou ou de la montre est préservé.
Facturation et encaissement	6	Identifier la demande du client	Les besoins éventuels d'adaptation des produits sont identifiés (modification de longueur d'une chaîne, taille d'une baguette, d'un bracelet...) ; le client est informé sur les possibilités d'adaptation. Le client est informé sur les possibilités et les modalités de gravure. Les questions relatives au produit sont identifiées et traitées avec pertinence. La demande est reformulée : elle est confirmée par le client. Le produit est manipulé et expliqué avec précision. Les causes de défectuosité sont identifiées et traitées avec précision. Les procédures simples de SAV sont appliquées dans le cadre de la législation en vigueur et conformément à la politique après-vente du fabricant, du magasin. Les conseils apportés au client sont pertinents en fonction du type et du travail à faire. La proposition d'intervention est clairement expliquée et comprise par le client. Le client est informé sur les tarifs et les délais. Le client donne son accord. Le état du produit est révisé : l'ensemble des anomalies est constaté. Les documents établis sont complets et ne comportent pas d'erreur. Les interventions après-vente sont réalisées correctement, en prenant en compte l'histoire du produit. Les montres fonctionnelles : les accessoires sont gérés correctement ; l'entretien du bijou ou de la montre est préservé.
		Examiner et/ou manipuler le produit défectueux ou présentant un dysfonctionnement	Les besoins éventuels d'adaptation des produits sont identifiés (modification de longueur d'une chaîne, taille d'une baguette, d'un bracelet...) ; le client est informé sur les possibilités d'adaptation. Le client est informé sur les possibilités et les modalités de gravure. Les questions relatives au produit sont identifiées et traitées avec pertinence. La demande est reformulée : elle est confirmée par le client. Le produit est manipulé et expliqué avec précision. Les causes de défectuosité sont identifiées et traitées avec précision. Les procédures simples de SAV sont appliquées dans le cadre de la législation en vigueur et conformément à la politique après-vente du fabricant, du magasin. Les conseils apportés au client sont pertinents en fonction du type et du travail à faire. La proposition d'intervention est clairement expliquée et comprise par le client. Le client est informé sur les tarifs et les délais. Le client donne son accord. Le état du produit est révisé : l'ensemble des anomalies est constaté. Les documents établis sont complets et ne comportent pas d'erreur. Les interventions après-vente sont réalisées correctement, en prenant en compte l'histoire du produit. Les montres fonctionnelles : les accessoires sont gérés correctement ; l'entretien du bijou ou de la montre est préservé.
		Appliquer les procédures simples de SAV dans le cadre d'un retour produit	Les besoins éventuels d'adaptation des produits sont identifiés (modification de longueur d'une chaîne, taille d'une baguette, d'un bracelet...) ; le client est informé sur les possibilités d'adaptation. Le client est informé sur les possibilités et les modalités de gravure. Les questions relatives au produit sont identifiées et traitées avec pertinence. La demande est reformulée : elle est confirmée par le client. Le produit est manipulé et expliqué avec précision. Les causes de défectuosité sont identifiées et traitées avec précision. Les procédures simples de SAV sont appliquées dans le cadre de la législation en vigueur et conformément à la politique après-vente du fabricant, du magasin. Les conseils apportés au client sont pertinents en fonction du type et du travail à faire. La proposition d'intervention est clairement expliquée et comprise par le client. Le client est informé sur les tarifs et les délais. Le client donne son accord. Le état du produit est révisé : l'ensemble des anomalies est constaté. Les documents établis sont complets et ne comportent pas d'erreur. Les interventions après-vente sont réalisées correctement, en prenant en compte l'histoire du produit. Les montres fonctionnelles : les accessoires sont gérés correctement ; l'entretien du bijou ou de la montre est préservé.
Participation au merchandising et à l'animation commerciale	5	Conseiller et informer le client sur les services après-vente	Les besoins éventuels d'adaptation des produits sont identifiés (modification de longueur d'une chaîne, taille d'une baguette, d'un bracelet...) ; le client est informé sur les possibilités d'adaptation. Le client est informé sur les possibilités et les modalités de gravure. Les questions relatives au produit sont identifiées et traitées avec pertinence. La demande est reformulée : elle est confirmée par le client. Le produit est manipulé et expliqué avec précision. Les causes de défectuosité sont identifiées et traitées avec précision. Les procédures simples de SAV sont appliquées dans le cadre de la législation en vigueur et conformément à la politique après-vente du fabricant, du magasin. Les conseils apportés au client sont pertinents en fonction du type et du travail à faire. La proposition d'intervention est clairement expliquée et comprise par le client. Le client est informé sur les tarifs et les délais. Le client donne son accord. Le état du produit est révisé : l'ensemble des anomalies est constaté. Les documents établis sont complets et ne comportent pas d'erreur. Les interventions après-vente sont réalisées correctement, en prenant en compte l'histoire du produit. Les montres fonctionnelles : les accessoires sont gérés correctement ; l'entretien du bijou ou de la montre est préservé.
		Proposer une intervention après-vente au client	Les besoins éventuels d'adaptation des produits sont identifiés (modification de longueur d'une chaîne, taille d'une baguette, d'un bracelet...) ; le client est informé sur les possibilités d'adaptation. Le client est informé sur les possibilités et les modalités de gravure. Les questions relatives au produit sont identifiées et traitées avec pertinence. La demande est reformulée : elle est confirmée par le client. Le produit est manipulé et expliqué avec précision. Les causes de défectuosité sont identifiées et traitées avec précision. Les procédures simples de SAV sont appliquées dans le cadre de la législation en vigueur et conformément à la politique après-vente du fabricant, du magasin. Les conseils apportés au client sont pertinents en fonction du type et du travail à faire. La proposition d'intervention est clairement expliquée et comprise par le client. Le client est informé sur les tarifs et les délais. Le client donne son accord. Le état du produit est révisé : l'ensemble des anomalies est constaté. Les documents établis sont complets et ne comportent pas d'erreur. Les interventions après-vente sont réalisées correctement, en prenant en compte l'histoire du produit. Les montres fonctionnelles : les accessoires sont gérés correctement ; l'entretien du bijou ou de la montre est préservé.
		Prendre en charge le produit	Les besoins éventuels d'adaptation des produits sont identifiés (modification de longueur d'une chaîne, taille d'une baguette, d'un bracelet...) ; le client est informé sur les possibilités d'adaptation. Le client est informé sur les possibilités et les modalités de gravure. Les questions relatives au produit sont identifiées et traitées avec pertinence. La demande est reformulée : elle est confirmée par le client. Le produit est manipulé et expliqué avec précision. Les causes de défectuosité sont identifiées et traitées avec précision. Les procédures simples de SAV sont appliquées dans le cadre de la législation en vigueur et conformément à la politique après-vente du fabricant, du magasin. Les conseils apportés au client sont pertinents en fonction du type et du travail à faire. La proposition d'intervention est clairement expliquée et comprise par le client. Le client est informé sur les tarifs et les délais. Le client donne son accord. Le état du produit est révisé : l'ensemble des anomalies est constaté. Les documents établis sont complets et ne comportent pas d'erreur. Les interventions après-vente sont réalisées correctement, en prenant en compte l'histoire du produit. Les montres fonctionnelles : les accessoires sont gérés correctement ; l'entretien du bijou ou de la montre est préservé.
Contribution à la sécurité des personnes et des produits	2	Prendre en charge le produit	Les besoins éventuels d'adaptation des produits sont identifiés (modification de longueur d'une chaîne, taille d'une baguette, d'un bracelet...) ; le client est informé sur les possibilités d'adaptation. Le client est informé sur les possibilités et les modalités de gravure. Les questions relatives au produit sont identifiées et traitées avec pertinence. La demande est reformulée : elle est confirmée par le client. Le produit est manipulé et expliqué avec précision. Les causes de défectuosité sont identifiées et traitées avec précision. Les procédures simples de SAV sont appliquées dans le cadre de la législation en vigueur et conformément à la politique après-vente du fabricant, du magasin. Les conseils apportés au client sont pertinents en fonction du type et du travail à faire. La proposition d'intervention est clairement expliquée et comprise par le client. Le client est informé sur les tarifs et les délais. Le client donne son accord. Le état du produit est révisé : l'ensemble des anomalies est constaté. Les documents établis sont complets et ne comportent pas d'erreur. Les interventions après-vente sont réalisées correctement, en prenant en compte l'histoire du produit. Les montres fonctionnelles : les accessoires sont gérés correctement ; l'entretien du bijou ou de la montre est préservé.
		Prendre en charge le produit	Les besoins éventuels d'adaptation des produits sont identifiés (modification de longueur d'une chaîne, taille d'une baguette, d'un bracelet...) ; le client est informé sur les possibilités d'adaptation. Le client est informé sur les possibilités et les modalités de gravure. Les questions relatives au produit sont identifiées et traitées avec pertinence. La demande est reformulée : elle est confirmée par le client. Le produit est manipulé et expliqué avec précision. Les causes de défectuosité sont identifiées et traitées avec précision. Les procédures simples de SAV sont appliquées dans le cadre de la législation en vigueur et conformément à la politique après-vente du fabricant, du magasin. Les conseils apportés au client sont pertinents en fonction du type et du travail à faire. La proposition d'intervention est clairement expliquée et comprise par le client. Le client est informé sur les tarifs et les délais. Le client donne son accord. Le état du produit est révisé : l'ensemble des anomalies est constaté. Les documents établis sont complets et ne comportent pas d'erreur. Les interventions après-vente sont réalisées correctement, en prenant en compte l'histoire du produit. Les montres fonctionnelles : les accessoires sont gérés correctement ; l'entretien du bijou ou de la montre est préservé.
		Prendre en charge le produit	Les besoins éventuels d'adaptation des produits sont identifiés (modification de longueur d'une chaîne, taille d'une baguette, d'un bracelet...) ; le client est informé sur les possibilités d'adaptation. Le client est informé sur les possibilités et les modalités de gravure. Les questions relatives au produit sont identifiées et traitées avec pertinence. La demande est reformulée : elle est confirmée par le client. Le produit est manipulé et expliqué avec précision. Les causes de défectuosité sont identifiées et traitées avec précision. Les procédures simples de SAV sont appliquées dans le cadre de la législation en vigueur et conformément à la politique après-vente du fabricant, du magasin. Les conseils apportés au client sont pertinents en fonction du type et du travail à faire. La proposition d'intervention est clairement expliquée et comprise par le client. Le client est informé sur les tarifs et les délais. Le client donne son accord. Le état du produit est révisé : l'ensemble des anomalies est constaté. Les documents établis sont complets et ne comportent pas d'erreur. Les interventions après-vente sont réalisées correctement, en prenant en compte l'histoire du produit. Les montres fonctionnelles : les accessoires sont gérés correctement ; l'entretien du bijou ou de la montre est préservé.

Annexe n° 3 : Référentiel CQP Adjoint et Adjointe au Responsable de magasin

horlogerie - bijouterie

Activités / Blocs de compétences	Nbre Comp.	Compétences	Critères d'évaluation
Animation, coordination et accompagnement des ventes	7	Assurer et garantir un accueil client dans l'esprit de l'entreprise ou d'une marque	Les procédures et pratiques d'accueil du client dans l'entreprise sont respectées. Un accueil du client avec politesse et courtoisie est assuré au sein du magasin. Un accueil personnalisé et adapté au client est assuré au sein du magasin. Une accueil propre à la clientèle fidèle est assuré : attention, rappel du nom de la personne, rappel d'un souvenir de vente, demande de la satisfaction des achats précédents. Les axes d'amélioration de l'équipe de vente, des vendeurs sont identifiés. Des conseils pertinents sont apportés aux vendeurs quant à l'accueil et l'approche client.
		Assurer et garantir un accueil client en langue anglaise et adapté aux spécificités interculturelles	L'accueil, le dialogue en langue anglaise et l'adaptation aux spécificités culturelles sont assurés au sein du magasin. Des rappels et des conseils pertinents sont apportés aux vendeurs quant à l'approche interculturelle du client. Un appui au dialogue (vocabulaire usuel et technique) est apporté aux vendeurs.
		Coordonner l'accueil client	Une attention est bien portée aux clients dès leur arrivée. La gestion du flux client est bien coordonnée.
		Assurer et accompagner la montée en compétence sur les pratiques de vente	Les mesures pour atteindre les objectifs d'accueil et faire passer le client sont bien mises en œuvre. Les étapes du processus de vente sont bien respectées : questionnement / identification du besoin client / conseil et proposition produit / essai/essai / argumentation / conclusion de la vente. Les méthodes de ventes respectent les pratiques définies au sein de l'entreprise, l'éthique commerciale. Un soutien est apporté aux équipes dans le cadre de situations complexes de vente, de prises de commandes spéciales. Les standards de la qualité dans la relation client, définis par l'entreprise en/ou la marque, sont respectés. Des besoins de montée en compétences chez les vendeurs sont identifiés ; Les vendeurs sont accompagnés dans l'analyse de leurs pratiques en vue de les améliorer ; les techniques d'accompagnement sont adaptées aux personnes.
		Traiter les litiges d'après-vente ou de SAV	Les causes du litige sont bien identifiées. Une posture adéquate est adoptée pour répondre le client. Le litige après-vente est traité dans le respect de la législation ; les procédures de résolution des litiges clients sont respectées et bien appliquées. Une solution est proposée au client dans la limite du réalisable.
		Assurer le rachat de l'or selon la réglementation en vigueur	La proposition est bien expliquée ; la politique et la gestion de l'entreprise sont expliquées sans formalisme. La réglementation en vigueur et les modalités de rachat de l'or sont expliquées clairement au client en adoptant un vocabulaire adapté. La procédure de rachat est correctement respectée et appliquée. La tenue en or est bien identifiée en utilisant la méthode la plus appropriée. L'or est correctement pesé ; le juste prix de rachat est déterminé. Le prix de rachat est indiqué au client ; le client donne son accord. Le livre de police est correctement rempli.
		Assurer et garantir la gestion de caisse et de la trésorerie	Les procédures et techniques d'encaissement sont bien appréhendées. L'application de l'ensemble des procédures liées à la gestion de caisse est assurée. L'application de l'ensemble des procédures liées à la sécurisation des flux financiers est assurée. Le contrôle des fonds de caisse, les rapprochements et la comptabilisation des recettes sont correctement effectués, sans aucune erreur. Les documents comptables liés à l'activité de caisse et des mouvements de fonds sont correctement renseignés, sans aucune erreur. Des besoins de montée en compétences chez les vendeurs sont identifiés ; Les vendeurs sont accompagnés dans les opérations de caisse en vue d'améliorer leur pratique ; les techniques d'accompagnement sont adaptées aux personnes.
Suivi de l'activité commerciale	5	Contribuer au suivi de l'activité commerciale, des opérations commerciales	Les principaux indicateurs et les outils de suivi (tableaux de bord) des ventes et de la performance économique sont bien maîtrisés ; leur interprétation est bien appréhendée. Les outils de suivi des ventes (tableaux de bord...) sont correctement et régulièrement remplis ; les données reportées sont justes.
		Contribuer à l'analyse des ventes et des indicateurs de performances du magasin	Les résultats des ventes sont correctement interprétés ; l'analyse des indicateurs de performance par rapport aux objectifs fixés (attendus) est pertinente.
Mise en œuvre du merchandising et de la politique commerciale	5	Informier le responsable de magasin des constats réalisés	Le responsable du magasin est informé des constats réalisés ; un reporting est assuré suivant les procédures en vigueur au sein de l'entreprise.
		Proposer des axes d'amélioration pour le développement de la performance du magasin	Des axes d'amélioration pour le développement commercial et la performance du magasin sont cohérents.
		Sensibiliser les équipes aux résultats attendus et obtenus	L'ensemble de l'équipe est régulièrement informée des résultats attendus et obtenus ; les explications données sont claires et précises.
		Veiller à l'aménagement de l'espace de vente en adéquation avec l'image du magasin, de la marque	Les non-conformités en matière d'étiquetage et d'affichage sont repérées. Les défauts d'aménagement sont repérés. Les propositions de présentation mettant en valeur les produits sont cohérentes. L'ensemble des vitrines est nettoyé correctement. L'ensemble des produits est mis en valeur ; les vitrines sont aménagées correctement ; l'aménagement et la présentation des produits répondent aux exigences de l'entreprise, de la marque.
		Veiller à la bonne tenue et au bon état marchand du magasin	Les exigences quotidiennes en termes de propreté, de mise en avant des produits, des prix, d'approvisionnement, d'étiquettes, de PLV, de réassort, de doublons sont respectées et conformes aux obligations et à la politique d'entreprise, de la marque.
		Accompagner les équipes dans la mise en œuvre du merchandising, de la politique commerciale	Les équipes sont sensibilisées à l'importance de la bonne tenue de l'état marchand du magasin ; les exigences et obligations sont respectées. L'accompagnement mis en place est adapté aux profils des équipes ; les techniques d'accompagnement sont maîtrisées.
		Assurer la mise en place d'une opération commerciale, en assurer la concrétisation au sein du magasin	Les actions mises en œuvre sont cohérentes avec l'opération commerciale prévue. Les objectifs, les actions et les résultats attendus de l'opération commerciale sont compris ; ils sont transmis clairement aux équipes ; le rôle et les attentes des collaborateurs sont clairement définis.
		Animer les actions de fidélisation des clients	Le programme de fidélisation de l'entreprise, des marques est bien maîtrisé. Les collaborateurs sont sensibilisés aux enjeux de la fidélisation ; les enjeux sont clairement expliqués. Les actions de fidélisation des clients sont maîtrisées ; la mise en œuvre du programme de fidélisation est assurée.
		Réceptionner et vérifier les commandes	Les procédures de réception et de vérification sont bien appliquées. Les anomalies (articles manquants, non conformes, endommagés...) sont identifiées et signalées. Les procédures nécessaires (refus de marchandises...) sont appliquées correctement.
		Veiller au rangement sécurisé des produits d'horlogerie bijouterie	Non réalisé.
Réception des commandes et suivi des stocks	4	Contribuer au suivi des stocks et de leur rotation	Le suivi des stocks est correctement réalisé. Le volume de stocks est connu. La gestion des stocks est optimale ; les risques de rupture ou de sur-stocks sont anticipés. Les documents nécessaires au suivi des stocks sont correctement remplis, sans erreurs.
		Assurer la réalisation des inventaires	Les procédures d'inventaire au sein du magasin sont respectées et appliquées correctement. Les anomalies sont identifiées et signalées ; les causes sont recherchées. L'inventaire réalisé est juste.
Accompagnement des équipes	3	Contribuer à la gestion et à l'organisation des équipes de vente	Les priorités fixées de l'équipe sont cohérentes ; ils sont établis en fonction des priorités et des contraintes, du respect de la législation sur le droit du travail. L'organisation définie au sein du magasin est bien appliquée ; le suivi des procédures est bien assuré. Des propositions de changement dans l'organisation de l'équipe peuvent être formulées en fonction du contexte de vente.
		Contribuer à l'animation des équipes de vente	Les techniques d'animation des équipes au quotidien sont bien appréhendées. Les techniques de conduite et d'animation de réunion d'équipes sont maîtrisées.
		Contribuer à l'intégration des nouveaux collaborateurs	Les techniques et outils de communication sont maîtrisés. La circulation et la transmission d'informations sont bien réalisées ; les informations transmises sont claires. Les objectifs individuels et/ou collectifs sont rappelés et expliqués clairement aux collaborateurs. Des techniques de motivation sont conçues et mises en œuvre.
Mise en œuvre de la politique de sécurité des personnes et des produits	3	Assurer la gestion préventive des risques sur le point de vente	Le processus d'intégration des nouveaux collaborateurs est correctement appliqué et suivi. Des propositions d'amélioration peuvent être formulées. Les différents risques sont connus et bien maîtrisés. Les situations à risque sont connues et bien appréhendées. Les procédures et les consignes en matière de sécurité des biens et des personnes sont rappelées aux équipes. Des propositions pertinentes d'amélioration des processus de prévention des risques peuvent être émis.
		Procéder à l'ouverture et à la fermeture du magasin	La hiérarchie est informée clairement de toute situation constatée. Les procédures d'ouvertures et de fermetures sont bien respectées.
		Assurer les relations avec les autorités compétentes	Les mesures de prévention de sécurité des personnes et de produits sont bien appliquées. Les autorités compétentes sont bien identifiées.
			La communication et le message délivrés aux autorités compétentes sont clairement formulés.

Annexe n° 4 : Référentiel CQP Responsable de magasin horlogerie - bijouterie (6

blocs)

		(6 blocs)	
Activités / Blocs de compétences	Nbre Comp.	Compétences	Critères d'évaluation
Animation et accompagnement de l'activité commerciale	5	Organiser et veiller à la bonne tenue du point de vente, du magasin (aménagement, présentation...)	Les techniques de merchandising et de tenue du magasin sont maîtrisées. L'organisation et l'aménagement de l'espace de vente sont en adéquation avec l'image du magasin, de la marque. La tenue tenue et le bon état marchand du magasin sont assurés.
		Organiser et veiller à la bonne mise en œuvre de l'activité commerciale du point de vente, du magasin	Les techniques de gestion des flux, d'accueil, de vente et de relation clients sont maîtrisées. Les procédures d'accueil client sont assurées et respectées ; l'accueil client est réalisé dans l'esprit de l'entreprise ou de la marque. Les pratiques de vente sont conformes aux procédures de vente définies par l'entreprise, par la marque. La qualité d'accueil et de vente est assurée ; les standards/critères de qualité sont atteints.
		Accompagner et/ou assurer les ventes complexes ou à enjeu	Les techniques de vente sont maîtrisées. Les connaissances techniques et spécifiques des produits d'origine d'origine sont bien appropriées. La compétence ou l'usage d'un produit est bien identifié. Les techniques de vente sont bien maîtrisées et adaptées à la situation. Les techniques de gestion des litiges sont maîtrisées. La posture adoptée est adaptée à la situation.
		Gérer les litiges complexes et les clients difficiles en fonction de la politique de l'entreprise	L'analyse de la situation de litige est pertinente ; l'origine du litige est bien identifiée. Une solution adaptée est proposée au client au regard des pratiques de l'entreprise et dans le cadre de la législation en vigueur. La hiérarchie est correctement informée sur la situation de litige.
		Proposer, mettre en place, organiser et piloter des opérations commerciales	Les techniques de lancement et de suivi des opérations commerciales sont maîtrisées et appliquées. Les équipes sont clairement informées sur l'objectif et les objectifs attendus. Les sources et les éléments de ventes sont bien identifiés. Les informations pertinentes sont identifiées et collectées. Les caractéristiques de la zone de vente et de l'environnement concurrentiel sont bien appropriées : concurrence, clients, ...
		Assurer une veille concurrentielle permanente	Les caractéristiques de la zone de vente et de l'environnement concurrentiel sont bien appropriées : concurrence, clients, ...
		Mettre l'offre du magasin par rapport à la concurrence et dans l'environnement socio-économique	L'offre commerciale et le positionnement de l'entreprise au sein du marché sont bien appropriés. L'expression du positionnement de l'offre du magasin est juste.
		Construire avec son supérieur hiérarchique la politique commerciale du magasin	La stratégie commerciale de l'entreprise, de l'enseigne, de la marque est bien appropriée.
		Définir les présentations choisies en actions et objectifs opérationnels	Les actions et les objectifs opérationnels sont bien cohérents et réalistes. Les caractéristiques de la zone de vente et de l'environnement concurrentiel sont bien appropriées : concurrence, clients, ...
		Réaliser des argumentaires de vente relatifs aux différents produits, en respectant le cadre défini par les politiques des marques	Les argumentaires sont clairement adaptés aux équipes. Les argumentaires sont clairement adaptés aux équipes. Les actions de fidélisation proposées sont adaptées à la clientèle au regard de la politique de l'enseigne, de la marque, de l'entreprise.
Participation à l'élaboration et mise en œuvre de la stratégie commerciale	7	Définir et/ou mettre en œuvre une politique de fidélisation client	Les actions de fidélisation sont bien cohérentes avec les objectifs fixés. Les équipes sont sensibilisées au relationnel client : contacts et argumentaires clients. Les indicateurs des rapports de satisfaction client sont bien interprétés ; leur analyse est cohérente. Les actions définies pour faire évoluer positivement le taux de satisfaction client sont pertinentes. Les indicateurs internes sont bien identifiés, bien utilisés et bien adaptés.
		Accompagner l'insertion du magasin dans le tissu économique et social local	Des propositions d'actions et de communications pertinentes sont mises en œuvre. La hiérarchie est correctement informée de la situation : enjeux, opportunités, ...
		Assurer la gestion des stocks de produits et de marchandises	Les techniques de gestion des stocks sont maîtrisées. Les besoins et les flux en produits liés à l'activité sont anticipés. La gestion des stocks de produits et de marchandises est optimisée : zone de stockage, mode de stockage.
		Réaliser et assurer le suivi des commandes	Le processus de gestion des commandes est maîtrisé et adapté. La gestion des commandes est maîtrisée et adaptée. Les commandes sont bien identifiées et suivies. Les commandes sont bien identifiées et suivies. Les commandes sont bien identifiées et suivies.
		Organiser et garantir la bonne réalisation des inventaires	Les techniques de gestion des stocks sont maîtrisées. Les besoins et les flux en produits liés à l'activité sont anticipés. La gestion des stocks de produits et de marchandises est optimisée : zone de stockage, mode de stockage.
		Analyser la performance du magasin, du point de vente	Les indicateurs de performance sont bien maîtrisés et appliqués. Les indicateurs de performance sont bien maîtrisés et appliqués. Les indicateurs de performance sont bien maîtrisés et appliqués.
		Assurer la gestion économique et budgétaire du point de vente, du magasin	Les techniques de gestion des stocks sont maîtrisées. Les besoins et les flux en produits liés à l'activité sont anticipés. La gestion des stocks de produits et de marchandises est optimisée : zone de stockage, mode de stockage.
		Veiller à une bonne gestion de l'encassement	La gestion de caisse est correctement assurée ; les éventuelles erreurs de caisse sont relevées et les causes identifiées. Les erreurs de caisse sont correctement traitées ; les causes sont identifiées.
		Superviser le rôle, les responsabilités et la posture du manager	Les rôles et responsabilités du manager sont bien appropriés. Les rôles et responsabilités du manager sont bien appropriés.
		Organiser et planifier le travail de son équipe	Les activités et tâches, et les objectifs de chacun sont clairement définies. La gestion des priorités est maîtrisée. Les priorités de travail sont cohérentes ; ils répondent à la gestion de l'activité et des priorités, au respect des règles de base de la durée du travail.
Management des équipes	7	Superviser et accompagner le travail des équipes	Les techniques de management des équipes sont maîtrisées. Les postes d'activité et d'observation sont structurés et optimisés ; les techniques de briefing sont maîtrisées. Les postes et situations d'urgence sont prévus et identifiés.
		Animer et motiver son équipe	Les techniques de communication sont maîtrisées. Les techniques d'animation de réunion sont maîtrisées et appliquées correctement. Les besoins de motivation des équipes sont maîtrisés et mis en œuvre. La communication est adaptée.
		Accompagner les changements	La posture managériale est adaptée à l'équipe et individualité au comportement de chacun. Les techniques d'accompagnement des changements sont maîtrisées. Les actions de suivi sont bien identifiées.
		Gérer les conflits	Les techniques de gestion des conflits sont maîtrisées et appliquées. Les techniques de gestion des conflits sont maîtrisées et appliquées. Les techniques de gestion des conflits sont maîtrisées et appliquées.
		Veiller à l'intégration et à la formation des nouveaux collaborateurs	La procédure d'intégration des nouveaux collaborateurs est connue et maîtrisée. Le programme d'intégration proposé est adapté et respecté. Le suivi du collaborateur est assuré (suivi intermédiaire, suivi de l'intégration).
		Appliquer la politique RH de l'entreprise	La politique RH de l'entreprise est connue et appliquée. La politique RH de l'entreprise est connue et appliquée. La politique RH de l'entreprise est connue et appliquée.
		Développer et gérer les compétences individuelles et collectives	Les besoins en compétences des collaborateurs sont bien identifiés. Les besoins en compétences des collaborateurs sont bien identifiés. Les besoins en compétences des collaborateurs sont bien identifiés.
		Assurer le recrutement de nouveaux collaborateurs	Le processus de recrutement est maîtrisé et adapté. Le processus de recrutement est maîtrisé et adapté. Le processus de recrutement est maîtrisé et adapté.
		Gérer les mouvements du personnel	Les techniques de gestion des mouvements du personnel sont maîtrisées. Les techniques de gestion des mouvements du personnel sont maîtrisées. Les techniques de gestion des mouvements du personnel sont maîtrisées.
		Assurer les entretiens d'évaluation et professionnels de ses collaborateurs	Les techniques d'entretien d'évaluation et des entretiens professionnels sont bien appropriés. Les techniques d'entretien d'évaluation et des entretiens professionnels sont bien appropriés. Les techniques d'entretien d'évaluation et des entretiens professionnels sont bien appropriés.
Gestion des ressources humaines	7	Assurer le suivi administratif du personnel	Les obligations administratives sont assurées conformément à la législation du travail. Les relations avec l'inspection du travail, la médecine du travail sont gérées efficacement.
		Assurer la gestion des payes	Les informations nécessaires à l'établissement des bulletins de paye sont rassemblées et transmises. Les procédures d'assurance et de formations sont bien respectées. Les mesures de prévention de sécurité des personnes et des biens sont bien appliquées.
		Veiller à la mise en œuvre de la politique de sécurité des personnes et des produits	La réglementation et les procédures liées à la sécurité des personnes et des biens sont connues et appliquées. Les risques liés à l'encassement et aux remises en banque sont connus et maîtrisés. Les procédures et consignes de sécurité liées à l'encassement et aux remises en banque sont bien appliquées.
		Veiller à la sécurité des encassements	Les procédures et consignes de sécurité liées à l'encassement et aux remises en banque sont bien appliquées.
		L'assurer de la sécurité liée à son environnement (au sein et en dehors de l'entreprise)	Les services externes en lien avec la sécurité sont bien identifiés ; leur rôle est bien approprié.

Activité partielle de longue durée (APLD)

Accord du 18 novembre 2020

[Étendu par arr. 11 mars 2021, JO 17 mars, applicable à compter du 1^{er} jour suivant la date de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension et pour une durée d'un an]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union de la Bijouterie Horlogerie.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FCS UNSA ;

CFDT - Fédération des Services.

Préambule

Dans un contexte de crise sanitaire grave liée à la propagation de la Covid-19 et de crise économique sans précédent, les partenaires sociaux de la branche du Commerce de détail de l'Horlogerie-Bijouterie (IDCC 1487) ont décidé de se réunir afin d'échanger sur la nécessité de mettre en place un accord cadre relatif au dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée.

Le diagnostic économique présenté aux organisations syndicales représentatives⁽¹⁾ atteste de l'impact considérable de la crise Covid-19 sur la vente de produits en Horlogerie-Bijouterie. En effet, les commerces du secteur de l'Horlogerie-Bijouterie ont été très fortement impacté par la décision de fermeture administrative du 16 mars au 11 mai puisque l'ensemble des magasins se sont retrouvés sans activités (à l'exception des entreprises ayant accès au digital). La reprise de l'activité à compter du 12 mai s'est fait très progressivement du fait notamment :

¹ Baromètre mensuel Francéclat/Société 5 portant sur l'évolution des ventes réalisées à la fin août 2020 par les bijoutiers-horlogers, les grands magasins, les spécialistes montres, les bijouteries fantaisie et les grandes surfaces, ainsi que les ventes en ligne des magasins

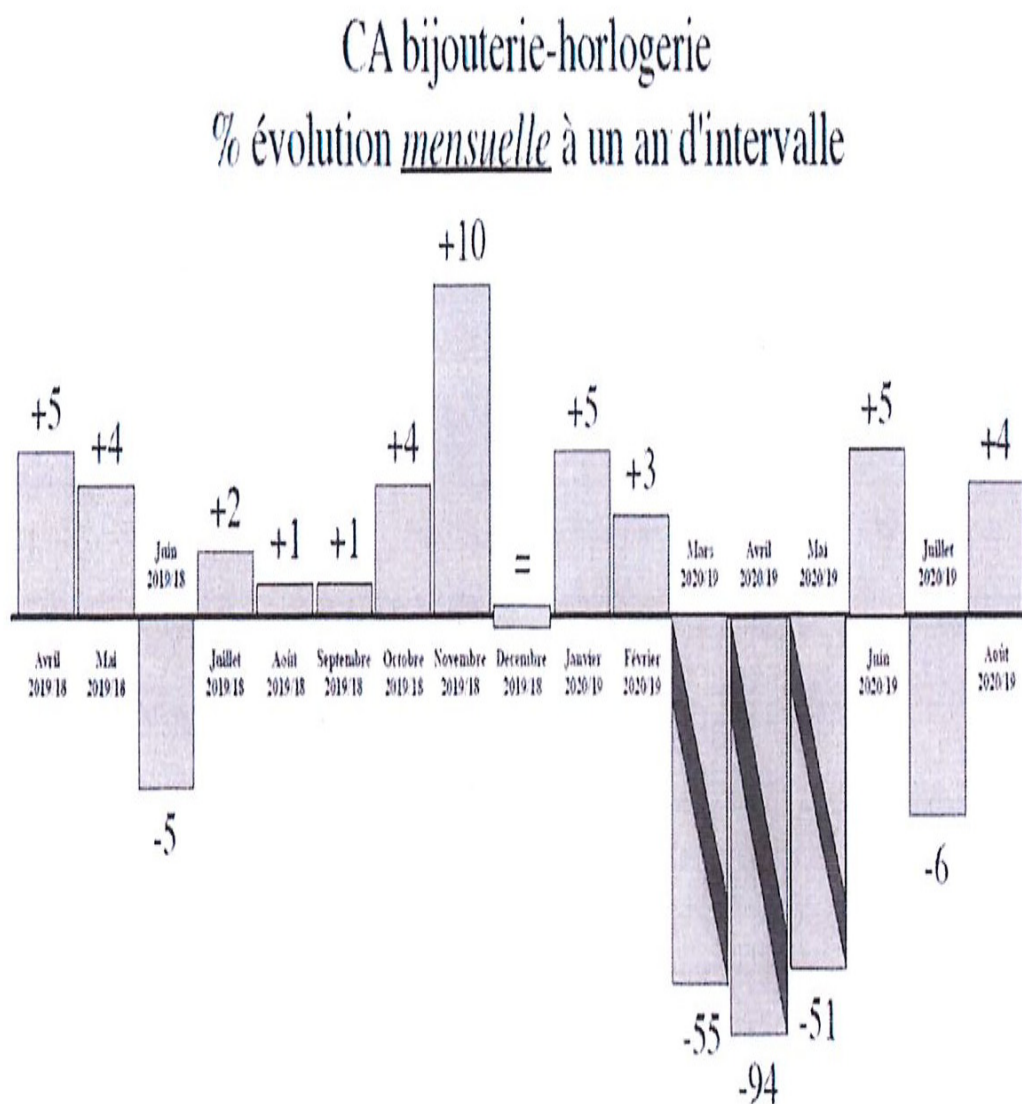
— De la mise en place d'un protocole sanitaire lourd pour les entreprises et les clients ;

— La baisse du pouvoir d'achat des français ;

— Une très forte diminution de la clientèle étrangère sur le territoire français.

La seconde vague qu'affronte actuellement les entreprises depuis le mois de septembre 2020 a accentué le ralentissement de l'activité économique. La nouvelle décision de fermeture administrative à compter du 30 octobre 2020 accroît les risques qui pèsent sur l'emploi dans le secteur du commerce de détail de l'Horlogerie-Bijouterie d'autant plus à une période proche des fêtes de fin d'année, période essentielle pour l'activité du secteur.

L'évolution du Chiffre d'affaire portant sur l'évolution des ventes réalisées à fin août 2020 par les bijoutiers-horlogers, les grands magasins, les spécialistes montres, les bijouteries fantaisie et les grandes surfaces, ainsi que les ventes en ligne des magasins montrent les résultats suivants :



→ Janvier-Août 2020 / Janvier-Août 2019 : -21%

L'évolution du chiffre d'affaire tous produits du secteur HBJO à fin août 2020 montre les résultats suivants :

Évolution du CATP (Chiffre d'Affaires Tous Produits)	2015 /2014	2016 /2015	2017 /2016	2018 /2017	2019 /2018	Février 2020/2019	Mars 2020/2019	Avril ⁽¹⁾ 2020/2019	Mai 2020/2019	Juin 2020/2019	Juin 2020/2019	Juillet 2020/2019	Janv.-juillet 2019/2019	
Total Baromètre (nouveau périmètre : ventes multicanal)	Non disponible					+1 %	+3 %	-55 %	-94 %	-51 %	+5 %	-6 %	+4 %	-21 %
Total magasins (ancien périmètre : magasins physiques)	+2 %	-1 %	-1 %	-3 %	+1 %	+3 %	-57 %	-100 %	Non établi					
HBJO en ville (y compris les grands magasins)	+2 %	-2 %	-2 %	-4 %	+1 %	+3 %	-57 %	-100 %	-52 %	-3 %	-7 %	+1 %	-24 %	
Centre commercial (HBJO et grandes surfaces)	Non établi		stable	-3 %	+1 %	+4 %	-55 %	-100 %	-58 %	+16 %	-6 %	+7 %	-21 %	
dont HBJO de centre commercial	+3 %	+2 %	+2 %	-2 %	+3 %	+6 %	-57 %	Évolutions n'étant plus communiquées par la Société S						
dont Grandes surfaces	-8 %	-6 %	-8 %	-6 %	-5 %	-5 %	-46 %	Évolutions n'étant plus communiquées par la Société S						
Bijouteries fantaisie	+7 %	+5 %	+3 %	stable	+1 %	-13 %	-62 %	-100 %	-54 %	+14 %	-5 %	+6 %	-19 %	
Ventes en ligne des magasins	Non disponible				+10 %	+8 %	-6 %	+53 %	+42 %	+44 %	+13 %	+31 %	+24 %	

L'évolution du chiffre d'affaire selon les catégories de produits à fin août 2020 est tout aussi probant :

	nombre de pièces	prix moyen	chiffre d'affaires
CATP bijouterie-horlogerie			- 21 %
Bijoux Or tous titres	- 17 %	- 3 %	- 20 %
bijoux Or 750 ‰	- 23 %	+ 1 %	- 23 %
bijoux Or 375 ‰	- 14 %	+ 2 %	- 12 %
Autres bijoux	- 18 %	+ 2 %	- 16 %
bijoux Argent	- 19 %	+ 1 %	- 18 %

	nombre de pièces	prix moyen	chiffre d'affaires
bijoux Fantaisie	– 18 %	+ 2 %	– 16 %
Montres	– 23 %	– 4 %	– 26 %

Les partenaires sociaux de la branche de l'Horlogerie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent (IDCC 567) ont constaté une réduction de la productivité des ateliers de production du secteur et ont donc conclu un accord relatif à l'activité partielle pour répondre à une baisse durable d'activité. Ainsi, pèse sur le secteur de la vente des produits du secteur HBJO, une pénurie de produits mis sur le marché. Cette crainte est renforcée par la difficulté de rétablir des échanges économiques durables avec la Chine, fournisseur de matière première pour un nombre important des entreprises de la branche.

La branche du commerce de détail de l'Horlogerie-Bijouterie représente plus de 93 % de TPE/PME, qui ne disposent pas de CSE. Ces entreprises ont plus particulièrement besoin de la branche pour les accompagner dans la mise en place d'un dispositif d'activité partielle de longue durée.

La priorité des partenaires sociaux de la branche est de :

- Soutenir dans la durée les entreprises ainsi que l'emploi dans les entreprises de la branche ;
- Préserver l'emploi et les compétences des salariés au sein des entreprises de la branche pour les mois à venir ;
- Accompagner la transformation des métiers en lien avec les nouveaux modes de consommation.

Ainsi, c'est dans ce contexte que les partenaires sociaux de la branche ont convenus de mettre en œuvre, par le biais du présent accord, le dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction de l'activité durable.

Les dispositions ci-après s'inscrivent dans le cadre de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 (article 53), du décret n° 22-926 du 28 juillet 2020 et du décret n° 2020-1188 du 29 septembre 2020.

En application des dispositions légales et réglementaires, le bénéfice de l'activité partielle de longue durée est subordonné à la conclusion d'un accord collectif d'établissement, d'entreprise, de groupe ou de branche étendu.

Un accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe répondant aux exigences légales et réglementaires peut donc autoriser le recours au dispositif d'activité partielle de longue durée 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 qui ne disposent pas d'accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe, les partenaires sociaux rappellent la nécessité de respecter strictement les présentes dispositions conventionnelles.

Article 1 **Champ d'application territorial et professionnel**

Le champ d'application professionnel et territorial du présent accord est celui visé à l'article 1 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 **Mise en place du dispositif d'activité partielle de longue durée au sein de l'entreprise en application des présentes dispositions conventionnelles**

1 **Élaboration d'un document unilatéral par l'employeur**

Les entreprises souhaitant bénéficier du dispositif d'activité partielle en application des présentes dispositions conventionnelles élaborent obligatoirement un document intitulé «document unilatéral de l'employeur» qui sera soumis à homologation de l'administration et qui devra comporter :

- Un diagnostic sur la situation économique et financière de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe et ses perspectives d'activité permettant de justifier la nécessité de réduire, de manière durable, son activité pour assurer la pérennité de l'établissement, l'entreprise ou du groupe,
- Les activités et les catégories de salariés concernés par ce dispositif,
- La date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée,
- La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale, L'indemnisation des salariés
- Les modalités d'information du CSE, s'il existe, sur la mise en œuvre de l'activité réduite. En l'absence de CSE, le chef d'entreprise communiquera cette information à l'ensemble du personnel;
- Les modalités et délais d'information des salariés concernés par la mise en œuvre de l'activité réduite.

Avant l'échéance de chaque période d'autorisation, l'employeur adresse la demande d'homologation du document éla-

boré par l'employeur à l'autorité administrative (Direccte) où est implanté l'établissement concerné par le document. La Direccte a 21 jours suivant sa réception pour valider le document unilatéral, son silence valant acceptation dans les deux cas.

Lorsque le périmètre du document porte sur des établissements implantés dans plusieurs départements, la Direccte compétente est celle, parmi ceux de ces départements, auquel l'employeur adresse sa demande de validation ou d'homologation. Dans ce cas, le contrôle de la régularité des conditions de placement des salariés en activité partielle spécifique est confié, pour chaque établissement, à la Direccte du département où est implanté l'établissement concerné.

Le document élaboré par l'employeur doit être joint à la demande. La demande d'homologation est également accompagnée d'un extrait de procès-verbal du CSE s'il existe. À l'instar d'une demande d'activité partielle «classique», la demande est adressée par voie dématérialisée.

La décision d'homologation est notifiée par voie dématérialisée à l'employeur. Elle est également notifiée au comité social et économique, lorsqu'il existe, par tout moyen permettant d'avoir une date certaine de la bonne réception de l'information à l'ensemble des membres du CSE et dans un délai de quinze jours calendaires à compter de la réception de la notification par l'employeur.

La décision d'homologation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de six mois. L'autorisation est renouvelée par période de six mois, au vu du bilan.

L'employeur ne peut pas, sur une même période pour un même établissement et pour une même catégorie de personnel, recourir à l'activité partielle spécifique et à l'activité partielle de droit commun, sauf si celle-ci n'est pas liée à un motif économique (exemple : sinistre ou intempéries à caractère exceptionnel, ruptures d'approvisionnement, fermeture administrative du fait d'une mesure de confinement).

À défaut de document respectant les exigences du présent accord, les entreprises concernées devront négocier et conclure leur propre accord collectif dans le respect des dispositions légales du dispositif APLD et des règles sur la négociation des accords collectifs d'entreprise, d'établissement ou de groupe.

2

Précisions sur le contenu du document

Le document unilatéral de l'employeur mentionne la décision, prise par l'employeur, au regard de la faculté que l'établissement ou l'entreprise a de décider, ou non, d'appliquer aux dirigeants salariés, aux mandataires sociaux et aux actionnaires des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif d'activité réduite. En cas d'efforts appliqués, le document unilatéral mentionne ces efforts.

Le diagnostic sur la situation économique

Préalable obligatoire, l'établissement, l'entreprise ou le groupe doit indiquer dans le document unilatéral, les motifs pour lesquels il est nécessaire de recourir à un dispositif d'activité partielle plus long que celui de droit commun visé à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Ce diagnostic peut être réalisé, notamment, à partir des informations contenues dans la base de données économiques et sociales.

Ce diagnostic est présenté en amont des négociations, au CSE, s'il existe

Salariés et activités éligibles

L'ensemble des salariés ont vocation à bénéficier du régime d'indemnisation du présent dispositif d'activité partielle quelle que soit la nature de leur contrat (COI y compris les salariés soumis à une convention annuelle de forfait en jours, COD y compris les salariés soumis à une convention annuelle de forfait en jours, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation).

Dans le même sens, l'ensemble des activités de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe sont éligibles au dispositif d'activités partielle. Le document unilatéral de l'employeur doit préciser le périmètre de mise en place du dispositif d'activité partielle de longue durée (entreprise, établissement, département, service, etc.)

Pour rappel, le présent dispositif d'activité partielle ne peut pas être mis en œuvre de manière individualisée dans les conditions prévues à l'article 10 ter de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle. Le document ne peut donc comporter une clause autorisant l'individualisation du placement en activité partielle. En outre, il ne peut pas être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail.

La date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée

La date à partir de laquelle est sollicité le bénéfice du dispositif spécifique d'activité partielle au titre d'un document unilatéral ne peut être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation est transmise à l'autorité administrative.

Le bénéfice du dispositif est accordé dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

La durée d'application du document unilatéral de l'employeur est d'un an à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord de branche.

La durée d'application du document peut être réduite par rapport à ses stipulations initiales en cas de modification dans la situation économique ou financière de l'entreprise.

Les salariés sont informés dans un délai de 15 jours, par courrier avec AR ou remis en main propre contre décharge et copie au salarié ou par courriel recommandé avec AR : des modalités d'application de la mise en place du dispositif d'APLD et des modifications éventuellement apportées au document initial.

Les modifications de plannings doivent être communiqués sous un délai minimum de prévenance de 7 jours ouvrables dans les mêmes conditions visées que pour la mise en place du dispositif.

La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale

La réduction de l'horaire de travail ne peut excéder 40 % de la durée légale. Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par le document unilatéral. La réduction d'horaire peut donc conduire à la suspension temporaire de l'activité mais uniquement pendant une durée maximale de deux mois consécutifs. Ainsi la suspension totale de l'horaire de l'activité du salarié sera d'une durée maximale de deux mois consécutifs.

Exemples d'application possibles :

Exemple 1 : pour une demande de placement en activité partielle de 6 mois, concernant des salariés à 35 h, l'activité du salarié peut être réduite de 14 heures par semaine pendant 6 mois, soit un temps de travail de 21 heures (7 h 00 minimum sur 3 jours sauf amplitude horaire imposée par le bailleur, le partenaire qui met les locaux à disposition de l'entreprise dans cette situation, 5 h 00 minimum).

Exemple 2 : pour une demande de placement en activité partielle d'un an, pour des salariés à 35 h, l'activité du salarié peut être suspendue pendant 2 mois et revenir à un temps plein pendant 3 mois puis 7 mois à temps partiel, de telle façon que sur un an le salarié travaille au moins 964 heures (1 607 heures 60 %).

Toutefois, il sera possible de réduire davantage l'horaire de travail dans des cas exceptionnels envisagés à l'article 4 du décret du 28 juillet 2020 et résultant de la situation particulière de l'entreprise, sur décision de l'autorité administrative, et dans les conditions prévues par le document unilatéral.

Dans ce cas, la réduction de l'horaire de travail ne pourra pas être supérieure à 50 % de la durée légale. Auquel cas, l'employeur devra compenser la différence entre 40 % et 50 % en assurant le maintien de salaire habituel du salarié pour les heures correspondantes.

En cas de versement par l'employeur d'une indemnité complémentaire venant s'ajouter à l'indemnité légale précitée, l'Urssaf précise par ailleurs que : «l'indemnité légale d'activité partielle et de l'indemnité complémentaire versée par l'employeur en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale est supérieure à 3,15 fois la valeur horaire du salaire minimum de croissance, la part de l'indemnité complémentaire versée au-delà de ce montant est assujettie aux contributions et cotisations sociales applicables aux revenus d'activité dans les conditions de droit commun».

L'indemnisation des salariés placés en activité partielle de longue durée

En l'état de la réglementation et sous réserve d'évolution, l'indemnité versée par l'employeur représente 70 % de la rémunération brute servant de base de calcul pour l'indemnité de congés payés, ramenée à un taux horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, si elle est inférieure, la durée conventionnelle de travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

La rémunération maximale prise en compte pour calculer cette indemnité est plafonnée à 4,5 fois le taux horaire du Smic.

La rémunération minimale plancher est celle du SMIC en vigueur.

La majoration de l'indemnité d'activité partielle à 100 % de la rémunération nette antérieure (C. trav., art. L. 5122-2) prévue en cas d'action de formation professionnelle pendant une période d'activité partielle «en temps normal» ne s'applique pas.

Cas des salariés en forfait jours :

Les salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours bénéficient de la garantie d'indemnisation décrite au présent article. Dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur, pour ces salariés, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre d'heures ou de jours ou de demi-journées ouvrés non travaillés au titre de la période d'activité partielle, avec les règles de conversion suivantes :

1^o) une demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées ;

2°) un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;

3°) une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées

Exemple d'application :

Les salariés sont placés en activité partielle trois (3) demi-journées par semaine :

$3 \text{ jours} \times 4 \text{ h } 40 = 14 \text{ heures à indemniser}$

En outre, sont maintenues au bénéfice des salariés placés dans le dispositif d'activité partielle de longue durée selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur :

L'ouverture des droits à pension de retraite ;

Les garanties collectives santé et prévoyance (L. 911-1 du CSS).

Les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle

Ces engagements doivent concerner l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise.

Par ailleurs, le document unilatéral doit indiquer les engagements pris en faveur de l'emploi et de formation professionnelle ainsi que leur durée en faveur des salariés concernés par ce dispositif.

Ces engagements peuvent prendre plusieurs formes :

Le recours à la formation

Les partenaires sociaux sensibilisent les entreprises sur l'opportunité de mettre en particulier à profit les périodes chômées au titre de l'activité partielle pour maintenir et développer les compétences des salariés mais également pour accompagner au mieux la relance de l'activité dans les entreprises. Sont visées, notamment, des actions de formation, des actions de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience (VAE) éligibles au plan de développement des compétences, de projets co-construits entre le salarié et son employeur, dans le cadre de la mobilisation de son compte personnel de formation (CPF) pour tout type d'action éligible dans les conditions prévues à l'article L. 6323-6 du code du travail, quelles que soient leurs modalités de mise en œuvre (pendant l'activité réduite, en présentiel, à distance, en situation de travail).

Ainsi, tout salarié placé dans le dispositif APLD peut définir ses besoins en formation à l'occasion de tout entretien avec son responsable hiérarchique (entretien professionnel, entretien annuel d'évaluation, entretien managérial, etc.).

Si les droits inscrits sur le CPF du salarié sont trop faibles, l'entreprise peut abonder son compte en attribuant une dotation complémentaire qu'il pourra utiliser pour financer une formation via son espace «Mon Compte Formation». En tout état de cause, la mobilisation du CPF ne peut se faire qu'avec l'accord du salarié.

Concernant le financement des actions de formation, les signataires informent les entreprises des dispositifs mis en place dans le cadre de la crise du Coronavirus Covid-19 en cours d'application à la date de signature du présent accord.

L'État a renforcé le dispositif «FNE-Formation» de manière temporaire afin de répondre aux besoins des entreprises en activité partielle par la prise en charge des coûts pédagogiques.

Le FNE-Formation est un dispositif dédié à la formation des salariés placés en activité partielle de longue durée. Il consiste en une prise en charge par l'État d'une partie des coûts pédagogiques du projet de formation. L'objectif est de faciliter la continuité de l'activité des salariés face aux transformations liées aux mutations économiques et favoriser leur adaptation à de nouveaux emplois en cas de changements professionnels dus à l'évolution technique ou à la modification des conditions de production. Il est accessible à toutes les entreprises qui ont des salariés en chômage partiel, par convention signée entre l'entreprise et la Direccte.

À compter du 1^{er} novembre 2020, les frais pédagogiques sont pris en compte à hauteur de 80 %. Le salarié placé en activité partielle spécifique reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés dans la limite de 4,5 Smic. Le contrat de travail est suspendu sur les heures au cours desquelles le salarié n'est pas à la disposition de son employeur.

L'employeur reçoit une allocation équivalente à 60 % de la rémunération horaire brute limitée à 4,5 fois le taux horaire Smic.

Au niveau de l'offre de formation, l'entreprise peut prendre une formation avec un organisme de formation référencé sur Click & Form pour demander à bénéficier du tarif appliqué dans Click&form en effectuant une demande de prise en charge et en suivant le process appliqué dans le cadre du FNE.

Les partenaires sociaux invitent les entreprises à se rapprocher, dans les deux cas, de L'Opcommerce.

— L'engagement de ne pas recourir à un plan de sauvegarde de l'emploi durant la durée du recours à l'activité partielle de longue durée

Les entreprises qui ont recours au dispositif d'activité partielle de longue durée, s'engagent à ne pas recourir à un plan de sauvegarde de l'emploi durant la durée du recours au dispositif et ce jusqu'à deux mois après la fin du

recours au dispositif d'activité partielle de longue durée.

Lorsque le seul volet du plan de sauvegarde de l'emploi est un plan de départ volontaire, l'interdiction visée au paragraphe précédent ne s'applique pas. Cette interdiction ne s'applique pas non plus aux ruptures conventionnelles collectives.

En outre, durant cette période, l'entreprise s'engage à ne pas recourir :

À la conclusion de COD pour motif d'accroissement temporaire d'activité ; À l'intérim ;

Pour le remplacement de salariés absents et afin de pallier à cette absence, la priorité doit être donnée aux salariés présents dans l'entreprise sous condition que les postes et les qualifications correspondent.

Article 3

Modalités d'information des salariés, des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord

Au niveau de l'entreprise

Les salariés sont informés, par voie d'affichage ou par tout autre moyen (courrier avec AR ou remis en main propre contre décharge ou par mail avec AR) permettant de conférer date certaine à cette information, de la réponse de l'administration ou, à défaut, de la demande d'homologation de l'employeur, complétée par l'accusé de réception, ainsi que des voies et délais de recours de cette autorisation.

Les salariés qui se verront appliquer l'APLD recevront une copie du document d'application établi par l'employeur à titre d'information, par tout moyen.

Le document sera également affiché sur les lieux de travail.

En présence d'un CSE, ce dernier recevra comme information à minima tous les deux mois :

- Nombre de salariés concernés
- Age, sexe, nature de contrat
- Nombre mensuel d'heures chômées
- Activités concernées
- Nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle
- Perspectives de reprise de l'activité

Avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle spécifique (soit, au moins tous les 6 mois), l'employeur doit transmettre à la DIRECCTE et au CSE un bilan portant sur :

- Le respect des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle

Sur les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord.

Ce bilan sera accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe et du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité partielle.

Au niveau de la branche

L'accord d'entreprise activité partielle de longue durée ou le document unilatéral d'application établi par l'employeur, anonymisé, doit être dressé par mail à la CPPNI de la branche Horlogerie-Bijouterie via son secrétariat : jdonnedieu@u-b-h.com

La CPPNI en dressera un bilan tous les 2 mois dans le cadre de la commission de suivi de l'accord créée dans le cadre du présent accord.

Au regard de ce bilan, un questionnaire pourra être inséré au sein du panorama de branche ou au sein d'une ou d'autres enquêtes spécifiques.

Au regard des éléments sollicités supra, un questionnaire sera également inséré au sein du rapport de branche ou autres enquêtes spécifiques qui seraient menées sur le sujet, sur les modalités de mise en œuvre.

Article 4

Les engagements de la branche en matière de formation professionnelle

Afin d'accroître le développement des actions de formation certifiantes et notamment les trois certificats de qualification professionnelle de la branche, les partenaires sociaux ont décidé d'accorder une prise en charge majorée sur l'EFT (Exercice à la fonction tutorale) sur la base de 230 € sur 6 mois pour les 3 CQP de la Bijouterie Horlogerie :

- CQP Conseiller de vente en horlogerie bijouterie - code RNCP 31057
- CQP - Adjoint(e) au responsable de magasin d'horlogerie - bijouterie - code RNCP 31055
- CQP Responsable de magasin d'horlogerie-bijouterie - code RNCP 31058

Dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, les partenaires sociaux poursuivent leurs travaux et ont notamment décidé d'orienter leur action prioritaire sur le sujet du développement de l'alternance.

Article 5 **Création d'une commission de suivi de l'accord**

Les partenaires sociaux instaurent une commission de suivi du présent accord composée de l'ensemble des organisations patronales et syndicales représentatives dans la branche.

Cette commission se réunira tous les deux mois pour apprécier l'impact de ce dispositif sur les entreprises de la branche. Elle est composée de l'ensemble des membres de la CPPNI.

Article 6 **Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Compte tenu des spécificités de la branche composée à plus de 90 % de TPE/PME. Les partenaires sociaux considèrent que le contenu du présent accord ne justifie pas d'envisager des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur effectif.

Article 7 **Entrée en vigueur et durée**

Conclu pour une durée d'un an le présent accord entrera en vigueur le premier jour suivant la date de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir minimum un mois avant la cessation d'effet des dispositions du présent accord afin d'en établir un bilan global et de convenir soit :

De l'éventuelle reconduction dudit accord par avenant soumis à extension ;

De convenir de nouvelles dispositions par avenant soumis à extension.

Article 8 **Dépôt et extension**

Le présent accord 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 et de la procédure d'extension des accords de branche applicable en vertu du décret n° 2020-441 du 17 avril 2020 relatif aux délais d'extension des accords de branche ayant pour objet de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de la COVID-19.

Article 9 **Révision et dénonciation**

Le présent accord 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.

Avenant n° 1 du 14 janvier 2022

[Étendu par arr. 28 mars 2022, JO 29 mars, applicable à compter du 1^{er} jour suivant la date de la publication au JO]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UBH.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC-CSFV.

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie ont convenus de mettre en œuvre, par le biais d'un accord du 18 novembre 2020, le dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction de l'activité durable (APLD).

L'accord relatif au dispositif d'APLD a été conclu pour une durée déterminée d'un an et est applicable jusqu'au 1^{er} avril 2021.

Depuis le début de la pandémie, soit depuis le mois de mars 2020, le trafic au sein des aéroports est très fortement

impacté :

— De nombreux terminaux de différents aéroports restent encore fermés ;

— Dans les terminaux ouverts, le trafic aérien reste encore très fortement perturbé et diminué. En conséquence, l'activité commerciale y est très affaiblie.

Au jour de la signature du présent avenant et au regard de la cinquième vague que nous affrontons, les perspectives de reprises du trafic aérien international sont encore incertaines surtout pour la zone extra Schengen.

En outre, une très forte diminution de la clientèle étrangère sur le territoire français, notamment asiatique et américaine (à fort pouvoir d'achat) est encore relevée.

Au regard du contexte actuel et des besoins des entreprises de la branche, notamment pour les points de vente d'horlogerie-bijouterie situés dans les aéroports, il est apparu nécessaire pour les partenaires sociaux de reconduire l'accord du 18 novembre 2020 relatif au dispositif d'APLD pour une durée de six mois par le biais d'un avenant.

Article 1

Champ d'application territorial et professionnel

Le champ d'application professionnel et territorial du présent avenant est celui visé à l'article 1 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

Reconduction de l'accord APLD du 18 novembre 2020

L'ensemble des dispositions envisagées dans l'accord APLD du 18 novembre 2020 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée sont reconduites pour une durée de six mois dans le cadre du présent avenant.

Article 3

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu des spécificités de la branche composée à plus de 90 % de TPE/PME, les partenaires sociaux considèrent que le contenu du présent avenant ne justifie pas d'envisager des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, dans la mesure où l'avenant a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur effectif.

Article 4

Entrée en vigueur et durée

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

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir minimum un mois avant la cessation d'effet des dispositions du présent avenant afin d'en établir un bilan global et de convenir soit :

— De l'éventuelle reconduction dudit accord par avenant soumis à extension ;

— De convenir de nouvelles dispositions par avenant soumis à extension.

Article 5

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 et de la procédure d'extension des accords de branche applicable en vertu du décret n° 2020-441 du 17 avril 2020 relatif aux délais d'extension des accords de branche ayant pour objet de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de la Covid-19 (Termes exclus de l'extension par arr. 28 mars 2022, JO 29 mars).*

Article 6

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.

Jours fériés

Avenant du 16 février 2024

[Étendu par arr. 13 déc. 2024, JO 24 déc. mod. par arr. 15 janv. 2025, JO 1^{er} févr., applicable à compter

du 1^{er} jour suivant la date de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UBH.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV.

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche du commerce de détail de l'horlogerie bijouterie ont décidé de renégocier les dispositions conventionnelles relatives aux jours fériés.

Le présent avenant est un avenant de révision, il annule et remplace dans son intégralité les dispositions de l'article 41 du chapitre VI relatif aux jours fériés et complète l'article 6 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.

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

Champ d'application territorial et professionnel

Le champ d'application professionnel et territorial du présent accord est celui visé à l'article 1 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

Jours fériés

Sous réserve des dispositions spécifiques prévues par des codes locaux, les fêtes légales ci-après sont des jours fériés :

- 1^{er} janvier,
- Lundi de Pâques,
- 1^{er} mai, 8 mai,
- Ascension,
- Lundi de Pentecôte,
- 14 juillet,
- Assomption,
- Toussaint,
- 11 novembre,
- Et Noël.

Conformément aux dispositions légales, le 1^{er} mai est obligatoirement chômé et payé.

L'employeur devra en outre choisir six jours parmi les dix autres jours fériés légaux, qui seront, au même titre que le 1^{er} mai, obligatoirement chômés et payés.

Ce choix ne pourra pas porter sur un jour férié légal tombant un dimanche si ce dernier a été planifié comme non travaillé (et donc de repos) pour les salariés.

Si un salarié était exceptionnellement amené à travailler l'un de ces jours fériés et chômés choisis par l'employeur (et uniquement ceux-là), il bénéficierait d'un repos compensateur de remplacement correspondant à 100 % des horaires travaillés ou d'une rémunération majorée de 100 %.

Exemple :

Si un salarié - touchant un salaire horaire brut de 15 euros - travaille exceptionnellement un jour normalement férié et chômé choisi par l'employeur, son salaire horaire brut pour cette journée-là sera de 30 euros (15 euros × 2).

Chaque début d'année et pour ces jours fériés et chômés exceptionnellement travaillés, l'employeur choisit, après information du CSE s'il existe, s'il souhaite accorder du repos compensateur ou de la majoration.

Article 3

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 4

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 5

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.

Formation professionnelle

Avenant n° 21 du 26 novembre 2010

[Étendu par arr. 26 déc. 2011, JO 3 janv. 2012, applicable à l'expiration du délai d'opposition]

Mod. par Avenant n° 24, 12 nov. 2012, étendu par arr. 26 mars 2013, JO 3 avr. applicable à compter de l'expiration du délai d'opposition⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Saint Eloi ;

FNCH.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE CGC ;

CFTC CSFV.

Mod. par Avenant n° 31, 15 avr. 2015, étendu par arr. 20 nov. 2015, JO 8 déc., applicable le lendemain de la publication de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Saint Éloi ;

FNHBJO.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Préambule

La branche du commerce de détail de l'horlogerie - bijouterie a depuis de nombreuses années une politique de formation professionnelle volontariste pour favoriser le développement de la formation professionnelle dans le commerce de détail de l'horlogerie - bijouterie et répondre aux spécificités du secteur.

La formation professionnelle est indispensable à l'adaptation au poste de travail, à l'évolution professionnelle des salariés et à leur qualification.

L'avenant N° 13 du 15 mars 2005 a eu pour objet de définir les axes d'une politique de formation professionnelle en application de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie et de la loi N° 2001-391 du 4 mai 2004, portant réforme de la formation professionnelle.

Le présent avenant a pour objectif de prendre en compte la loi du 24 novembre 2009 qui a repris les dispositions de l'Accord interprofessionnel du 5 octobre 2009.

Il annule et remplace l'avenant n° 13 du 15 mars 2005, relatif à la formation professionnelle. Les articles 1 et 2 de l'avenant N° 5 du 19 octobre 1994 restent en vigueur.

Accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle

Article 1

Objectifs et priorités de la formation professionnelle

Les signataires soulignent la nécessité pour chaque salarié d'être en mesure, tout au long de sa vie professionnelle de développer, compléter ou de renouveler ses connaissances et sa qualification.

Le présent accord a pour objectif :

- de favoriser l'évolution des salariés,
- développer la professionnalisation et l'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi, en particulier des femmes et des personnes de plus de 45 ans,
- développer l'attractivité de la branche par une meilleure communication sur les métiers et les filières de formation de la branche.

Les signataires décident de favoriser prioritairement les actions de formation suivantes visant à :

- développer les connaissances et leur application dans les domaines de l'accueil du client, du conseil, de la vente et du service après-vente, qui contribuent à la garantie du niveau de qualité de service et de conseil exigé par les clients et donc à leur fidélisation,
- accroître la connaissance des produits,
- renforcer les connaissances en étalage, merchandising, gestion et informatique,
- améliorer les conduites à tenir pour accroître la sûreté,
- favoriser le tutorat. L'importance du tutorat est rappelée et toute action visant à renforcer la formation des tuteurs doit être encouragée.
- développer les connaissances managériales, les managers étant les acteurs clés de la sensibilisation, de l'information et de la formation des équipes.

Les signataires décident également de favoriser le dispositif des certificats de qualification professionnelle mis en place. Ce parcours sera particulièrement recherché pour accompagner les salariés en évolution dans l'entreprise. Les signataires rappellent leur attachement au dispositif de certification de branche créé le 26 septembre 2002.

Article 2

Faciliter l'accès des salariés à la formation tout au long de leur vie professionnelle

Mod. par Avenant n° 24, 12 nov. 2012, étendu par arr. 26 mars 2013, JO 3 avr. applicable à compter de l'expiration du délai d'opposition⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Saint Eloi ;

FNCH.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE CGC ;

CFTC CSFV.

Mod. par Avenant n° 28 du 25 juin 2013, étendu par arr. 22 nov. 2013, JO 1^{er} déc. applicable à compter du 1^{er} janvier 2014 pour les actions démarrant à cette date⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Saint Éloi ;

FNHBJO.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Article 2-1

Le plan de formation de l'entreprise

Les signataires incitent les entreprises à élaborer chaque année, un programme pluriannuel de formation qui tienne compte des objectifs et priorités du présent accord, avec ajustement si nécessaire chaque année. Une consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel s'il en existe, est organisée dans le dernier trimestre précédant la période pluriannuelle concernée.

Ils rappellent les différentes actions qui peuvent être mises en œuvre :

- Les actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou les actions liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi. Elles sont mises en œuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal. *En cas*

de dépassement de l'horaire de référence, les heures correspondant à ce dépassement ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires ou le quota d'heures complémentaires et ne donnent lieu ni à repos compensateur ni à majoration, dans la limite de 50 heures par année civile et par salarié, sous réserve de l'application des dispositions du code du travail relatives aux temps de repos. Pour les personnels au forfait, défini en jours ou en heures sur l'année, ce temps de formation ne s'impute pas sur leur forfait, dans la limite de 4 % de celui-ci. (Phrases exclues de l'extension par arr. 26 déc. 2011, JO 3 janv. 2012)

— Les actions de développement des compétences

Il s'agit des actions participant à l'évolution de la qualification des salariés et donnant lieu à une reconnaissance par l'entreprise. Ces actions peuvent se dérouler en dehors du temps de travail, dans la limite de 80 heures par année civile et par salarié, ou pour les salariés au forfait, dans la limite de 5 % de leur forfait. Dans ce cas, elles font l'objet d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, accord qui peut être dénoncé dans les huit jours suivant sa signature.

Article 2-2 **L'exercice du droit individuel à la formation (DIF)**

a **DIF**

Tout salarié, à temps plein, sous contrat à durée indéterminée et ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation (DIF) d'une durée de 21 heures.

L'ancienneté d'un an au titre du DIF se comptabilise à compter de la date d'application de la loi soit à compter du 7 mai 2004 ou de la date d'entrée dans l'entreprise du salarié si cette date est postérieure au 7 mai 2004. Les droits acquis au titre du DIF ne peuvent être pris qu'à l'issue de la période d'acquisition, sauf accord contraire de l'employeur.

Pour les salariés à temps partiel cette durée est calculée prorata temporis en tenant compte des heures de travail effectuées, sur l'année, au-delà de la durée contractuelle.

Les droits acquis au titre du DIF sont cumulables sur une durée de 6 ans jusqu'à concurrence d'un plafond de 126 heures (plafond applicable également au temps partiel, sans limitation du nombre d'années, pour l'atteindre, sur la base des droits annuels acquis au prorata temporis).

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur sur la formation souhaitée, sa durée, les dates et heures de l'action de formation.

Lorsque le salarié prend l'initiative de faire valoir son droit au droit individuel à la formation (DIF) il adresse une demande écrite à son employeur. L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse, l'absence de réponse vaut acceptation du choix de l'action de formation.

Lorsque la réponse est positive, l'employeur et le salarié formalisent par écrit l'action de formation retenue, sa durée, les dates et heures de l'action.

Lorsque la réponse est négative, elle est faite par écrit et précise les motifs du refus.

L'employeur et le salarié examineront la possibilité de réaliser les heures de formation liées au DIF en tout ou partie pendant le temps de travail.

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail sont rémunérées au taux normal.

b **DIF prioritaires**

(Avenant n° 28 du 25 juin 2013, étendu)

Les parties signataires conviennent que les actions prioritaires éligibles au titre du DIF sont celles réalisées par les salariés en CDI dans le cadre de leurs fonctions et s'effectuent pendant le temps de travail, sauf à la demande du salarié.

Il s'agit :

- des actions de promotion,
- des actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances, professionnelles liées à son activité,
- des actions de qualification visant soit, un diplôme, un titre professionnel ou toute autre qualification enregistrée dans le Répertoire national des certifications professionnelles, soit une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective de branche ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle.

Les parties signataires décident de modifier les plafonds horaires de prise en charge pour les actions de formation suivantes retenues au titre du DIF prioritaire :

Les coûts pédagogiques et les frais annexes stagiaires (restauration, hébergement et transport) seront pris en charges dans la limite des plafonds horaires ci-dessous :

— Management : les coûts pédagogiques et frais annexes sont limités à un plafond horaire de 60 €, pour une durée maximale de 35 H

— Anglais : les coûts pédagogiques et frais annexes sont limités à un plafond horaire de 30 €, pour une durée maximale de 40 H. Cette prise en charge au titre du DIF prioritaire est réservée aux entreprises de + de 50 salariés.

— SAV, Vente, Connaissance produit : les coûts pédagogiques et frais annexes sont limités à un plafond horaire de 40 €, pour une durée maximale de 21 H.

Tout autre thème de formation ne fera pas l'objet d'un financement dans le cadre du dispositif DIF Prioritaire.

Ces actions prioritaires pourront être actualisées tous les ans par la CPNEFP de la branche.

^c **Modalités et portabilité**

Les parties signataires rappellent que lorsque durant 2 exercices consécutifs le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de la formation, le salarié bénéficie de la part du Fongecif dont il relève, d'une priorité d'instruction et de prise en charge financière de son CIF, sous réserve que sa demande corresponde aux priorités et aux critères définis par le Fongecif. Dans ce cas, l'entreprise ou l'OPCA concerné est tenu de verser au salarié, en complément de la prise en charge décidée par le Fongecif et dans la limite de l'intégralité des frais liés à la mise en œuvre de son CIF, le montant de l'allocation de formation correspondant à ses droits acquis au titre du DIF majoré du coût de la formation correspondante (selon la réglementation en vigueur).

Chaque année, et à chaque fois que le salarié l'utilise, l'employeur ou son représentant informe chaque salarié, par écrit, sur son bulletin de salaire ou en annexe du bulletin de salaire du nombre d'heures auquel s'élève son droit individuel à la formation.

Les parties signataires rappellent qu'en cas de licenciement, sauf pour faute lourde, le salarié pourra demander à bénéficier de son DIF pour :

— soit une action de bilan de compétence. Ces derniers seront prioritairement orientés vers les Fongecif.

— soit une action de validation des acquis de l'expérience,

— soit une action de formation

d'une durée au plus équivalente à ses droits acquis au titre de son DIF.

Le salarié doit faire sa demande par écrit à l'employeur avant la fin de son préavis, que le préavis soit travaillé ou qu'il y ait eu dispense d'exécuter le préavis par l'employeur.

L'employeur précise dans la lettre de licenciement (sauf faute lourde) les droits acquis par le salarié au titre de son droit individuel à la formation et la possibilité offerte au salarié de demander avant la fin du préavis une action de bilan de compétence, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son droit individuel à la formation, sous réserve que l'action de bilan de compétence, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin de son préavis.

En cas de rupture du contrat ou d'échéance à terme du contrat ouvrant droit à une prise en charge par l'assurance chômage (sauf faute lourde), le salarié peut utiliser les sommes qui correspondent à son solde d'heures acquises dans sa précédente entreprise au titre du DIF pour des actions de formation, soit pendant la première moitié de sa période d'indemnisation chômage (c'est l'organisme paritaire collecteur agréé qui en assure le financement), soit dans sa nouvelle entreprise au cours des deux années suivant son embauche (l'action est financée par l'Opcv du nouvel employeur, soit après accord de ce dernier, soit sans son accord lorsque l'action relève des priorités définies par accord de branche ou d'entreprise).

Article 2-3 **Période de professionnalisation**

La période de professionnalisation est ouverte aux salariés en contrat à durée indéterminée, dans l'objectif de favoriser leur maintien dans l'emploi.

Elle est ouverte :

— aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail.

— aux salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise qui les emploie,

— aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise,

-
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité,
 - aux salariés reprenant leur travail après un congé parental,
 - aux personnes handicapées,
 - aux personnes déclarées inaptes à leur poste afin de leur permettre d'accéder rapidement à un nouvel emploi,
 - aux salariés qui reviennent dans l'entreprise après une période de 6 mois d'absence continue, sauf période de formation.

Cette période de formation a pour objectif l'acquisition d'une qualification professionnelle reconnue dans la classification de la convention collective, un titre ou un diplôme à finalité professionnelle (par exemple CQP de la branche).

Les actions de formation de la période de professionnalisation se déroulent, en principe, pendant le temps de travail. Ces actions peuvent toutefois se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail :

- soit à l'initiative du salarié dans le cadre du DIF
- soit à l'initiative de l'employeur après accord écrit du salarié dans le cadre du plan de formation

Les frais relatifs aux actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement sont pris en charge par l'OPCA sur la base du forfait horaire fixé par décret.

Article 2-4 **Validation des acquis de l'expérience**

Les signataires réaffirment l'importance de la validation de l'expérience et encouragent les démarches visant tout particulièrement l'obtention d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle de la branche.

Cette démarche ne peut être réalisée qu'à l'initiative du salarié. Le refus d'un salarié d'effectuer une VAE ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Sur demande adressée à l'employeur, le salarié a droit à un congé au titre de l'accompagnement à la préparation de la VAE et de la participation aux épreuves de la validation. La durée maximale de ce congé est de vingt-quatre heures, consécutives ou non.

Conscientes de l'importance de cette disposition, les parties signataires conviennent de confier à la CPNEFP la mission d'élaborer un document de vulgarisation de la VAE destiné aux salariés et aux entreprises de la branche ainsi qu'aux institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent.

Article 2-5 **Entretien professionnel**

Les parties signataires rappellent que, tous les deux ans, les salariés ayant deux ans d'ancienneté doivent bénéficier d'un entretien professionnel destiné à leur permettre d'élaborer un projet professionnel (à partir de l'évolution qu'ils envisagent).

L'entretien professionnel se réalise selon les modalités suivantes :

- l'encadrement est formé à la conduite de l'entretien professionnel ;
- les salariés sont informés sur le déroulement et les objectifs de cet entretien, au moins une semaine avant sa tenue ;
- l'entretien se réalise dans un lieu adapté, en dehors de toute présence de tiers ;
- les conclusions de l'entretien sont formalisées sur un document contradictoire écrit remis au salarié. La CPNEFP établira un modèle de document.

Article 2-6 **Passeport formation**

Les signataires rappellent que le passeport formation est un document personnel que chaque salarié peut établir, s'il le souhaite, en indiquant les diplômes, titres, certifications, actions de formation, emplois, expériences professionnelles qu'il détient, ainsi que les décisions en matière de formation prises lors d'entretiens professionnels ou de bilans de compétences.

L'employeur ne peut demander la présentation de ce document.

Article 3 **La professionnalisation et l'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi**

Les parties signataires rappellent que le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de moins de vingt-six ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur for-

mation, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux qualifications visées

— aux demandeurs d'emploi âgés de plus de 26 ans, dès leur inscription à Pôle emploi, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

Toute action, en liaison avec Pôle emploi et les autres services de l'État, visant le recrutement de demandeurs d'emploi en contrat de professionnalisation est vivement encouragée.

Il a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, ou une qualification professionnelle reconnue dans la classification de la convention collective (par exemple le CQP).

Il peut être à durée déterminée ou indéterminée. La loi prévoit que si le contrat de professionnalisation est à durée déterminée, il est conclu pour une durée de 6 à 12 mois, et que lorsqu'il est à durée indéterminée, la durée de professionnalisation durant laquelle sont mises en œuvre les actions de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois.

Afin de renforcer la professionnalisation des emplois dans les entreprises relevant de la convention collective, les parties signataires décident que, lorsque le référentiel l'exige, ces durées peuvent être portées jusqu'à 24 mois pour :

— des jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle,

— des actions visant à préparer des diplômes de l'Éducation nationale, des CQP, des titres à finalité professionnelle.

Les dispositions légales prévoient que la durée des formations est comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat. Les parties signataires décident, dès lors que le référentiel l'exige, que cette durée pourra être portée jusqu'à 50 % de la durée du contrat pour les actions visant un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle.

Les partenaires sociaux décident que les salariés âgés de moins de 26 ans et titulaires d'un contrat de professionnalisation percevront pendant la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et de leur niveau de formation :

Qualification dont le bénéficiaire est titulaire	Salaire minimal des bénéficiaires (1)	
	Moins de 21 ans	21 ans et plus
Inférieure à celle d'un Bac pro	60 %	75 %
Au moins égale à celle d'un Bac pro (2)	70 %	80 %
(1) en % du SMIC		
(2) ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau (niveau IV de l'Éducation nationale).		

Article 4 Tutorat

Mod. par Avenant n° 28 du 25 juin 2013, étendu par arr. 22 nov. 2013, JO 1^{er} déc., applicable à compter du 1^{er} janvier 2014 pour les actions démarrant à cette date⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Saint Éloi ;

FNHBJO.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Mod. par Avenant n° 31, 15 avr. 2015, étendu par arr. 20 nov. 2015, JO 8 déc., applicable le lendemain de la publication de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SAINT ELOI ;

FNHBJO.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Le tuteur est choisi, dans les conditions prévues par la loi et l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003, sur la base du volontariat parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Le tuteur ne peut suivre simultanément que deux salariés en contrat de professionnalisation.

Le tuteur, qui doit être informé du recrutement du salarié sous contrat et des conditions de sa formation et des moyens pédagogiques mis à sa disposition, a pour mission :

- d'accueillir, d'aider, d'informer, de guider le salarié sous contrat pendant son séjour dans l'entreprise ainsi que de veiller au respect de son emploi du temps, en l'informant des droits et devoirs liés à sa situation de salarié ;
- de coordonner et de contrôler les interventions des différentes personnes mobilisées dans le cadre de la réalisation du dispositif ;
- d'assurer, dans les conditions prévues par le contrat, la liaison entre les organismes de formation et les salariés dont il a la responsabilité tutorale.

Les tuteurs devront être formés à leur mission ; les parties signataires demandent à la CPNEFP d'établir un référentiel de formation des tuteurs.

Compte tenu de ses missions, le tuteur doit disposer du temps nécessaire au suivi des personnes qui lui sont confiées. Ce temps étant considéré comme temps de travail, il ne peut y avoir d'incidence négative sur sa rémunération tant fixe que variable. En cas de rémunération variable celle-ci sera reconstituée comme si le salarié avait occupé son poste de travail. Le fait de participer activement à la formation des salariés entrera dans l'appréciation professionnelle des intéressés, au sein de l'entreprise.

(Avenant n° 31, 15 avr. 2015, étendu) Les indemnités versées dans le cadre du tutorat sont plafonnées dans les conditions suivantes :

- Exercice de la fonction tutorale dans le cadre des périodes de professionnalisation (EFT PP), hors CQP de branche :

La demande de l'exercice de la fonction tutorale est limitée uniquement aux périodes de professionnalisation de plus de 70 heures. Le montant de l'indemnité est plafonné à 70 € par mois sur 6 mois.

- Exercice de la fonction tutorale dans le cadre des contrats de professionnalisation (EFT CP), hors CQP de branche ;

La demande de l'exercice de la fonction tutorale est limitée uniquement aux contrats de professionnalisation d'une durée de 12 à 24 mois. Le montant de l'indemnité est plafonné à 70 € par mois sur 6 mois maximum.

Article 5

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les parties signataires rappellent que l'obligation d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit s'appliquer également en matière de formation professionnelle.

Les entreprises de la branche devront donc veiller au respect de cette égalité tant en ce qui concerne le nombre de salariés accédant à la formation qu'au niveau des formations suivies. Un suivi sera assuré par les instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent dans l'entreprise et/ou par la CPNEFP au travers des données fournies par l'observatoire prospectif du commerce.

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Article 6

Objectifs et missions

Afin de disposer d'éléments objectifs d'anticipation, les organisations signataires décident d'assurer la veille prospective sur l'évolution de l'emploi, des métiers et des qualifications. Il s'agira par des travaux d'analyse, d'identifier les facteurs sociaux, économiques et technologiques, susceptibles de faire évoluer les métiers du commerce de l'horlogerie - bijouterie.

Les signataires décident de recourir à une structure permanente de veille qui dispose des compétences pour concevoir et mettre en œuvre l'ensemble des outils nécessaires (indicateurs, bases de données, enquêtes, groupe de travail,...).

Les signataires décident de confier ces missions à l'Observatoire de l'Emploi, des Métiers et des Qualifications du Commerce, géré par le FORCO depuis 1996.

Les travaux de l'observatoire devront donner à la branche les informations quantitatives et qualitatives pour lui permettre :

- de mieux connaître la population salariée, les emplois et l'utilisation du dispositif formation,
- de mieux comprendre les changements des métiers et d'anticiper les formations qui leur correspondent,
- de définir les publics et les priorités de formation.

Article 7

Le Comité de Pilotage

Les signataires du présent accord confient à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle le rôle du comité de pilotage paritaire de la branche.

Le comité de pilotage formalise auprès de l'Observatoire les attentes de la profession. Il rend un avis sur les résultats des travaux et préconise les orientations ou les actions nécessaires.

Pour une bonne coordination, les signataires décident que le responsable de l'Observatoire pourra être invité aux réunions du comité de pilotage.

Ressources

Article 8

FORCO, OPCA de la branche

Les signataires rappellent l'adhésion de la branche au FORCO.

Article 9

Contributions

Les ressources sont notamment constituées par les contributions des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective dont le versement, avant le 1^{er} mars de chaque année, est rendu obligatoire en application des dispositions ci-après :

Pour les entreprises occupant 10 salariés et plus

À compter du 1^{er} janvier 2004, ces entreprises doivent consacrer chaque année, au minimum, 1,6 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence au financement des actions de formation professionnelle continue.

Cette contribution minimale de 1,6 % est répartie en :

- 0.20 % à verser au Fongécif dont l'entreprise relève,
- 0.50 % à verser au FORCO pour le financement :
 - des actions liées aux périodes et contrats de professionnalisation,
 - des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale,
 - et des actions prioritaires du DIF définies à l'article 2-2 :
- 0.9 % au titre du financement des actions menées dans le cadre du plan de formation, des actions menées au titre du droit individuel à la formation et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur. Un minimum de 10 % de ce 0,9 % doit être versé au FORCO.

Sans préjudice du versement minimum visé ci-dessus, l'entreprise doit, en outre, verser l'intégralité des sommes correspondant au reliquat disponible au 31 décembre de chaque année ; ce reliquat est constitué par la différence entre le montant de l'obligation légale de l'entreprise au titre du plan de formation et les dépenses réalisées par elle avant le 31 décembre de chaque année, pour l'exécution de son plan de formation.

Pour les entreprises employant moins de 10 salariés

Les entreprises employant moins de dix salariés doivent consacrer chaque année 0,40 % des rémunérations versées pendant l'année de référence, au financement des actions de formation professionnelle continue (0,55 % à compter du 1^{er} janvier 2005).

Les contributions suivantes sont obligatoirement versées au FORCO et sont réparties comme suit :

- 0.55 % de la masse salariale annuelle brute, répartie à hauteur de :
- 0.15 % au titre des actions liées aux contrats et périodes de professionnalisation et du DIF selon les priorités définies à l'article 2-2.
- 0.40 % au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation, des actions menées au titre du droit individuel à la formation.

Article 9 bis

Contribution au FPSPP

Mod. par Avenant n° 28 du 25 juin 2013, étendu par arr. 22 nov. 2013, JO 1^{er} déc., applicable à compter du 1^{er} janvier 2014 pour les actions démarrant à cette date⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Saint Éloi ;

FNHBJO.
Syndicat(s) de salariés :
CFTC CSFV ;
FS CFDT.

Pour les entreprises de moins de 10 salariés : le calcul de répartition se fera selon la loi, par application du taux de prélèvement du FPSPP fixé chaque année par arrêté du ministre tant sur la collecte professionnalisation que sur la collecte plan des entreprises de moins de 10 salariés.

Pour les entreprises de 10 salariés et plus : la contribution au FPSPP, égale à un pourcentage de la participation légale, fixé par décret chaque année, sera répartie à 40 % sur les fonds provenant de la professionnalisation et à 60% sur les fonds provenant du plan des entreprises de 10 salariés et plus.

Modalités de mise en œuvre et de suivi de l'accord

Article 10 Communication

Afin de faire connaître et promouvoir les dispositifs du présent accord, les signataires demanderont à l'OPCA de branche son concours.

Par ailleurs, les signataires demandent aux différents acteurs de la formation dans la branche - entreprises - CPNEFP - organismes de formation auxquels la branche fait appel, FORCO, de développer et d'améliorer les actions de communication sur les formations et les métiers auxquels elles conduisent afin de développer l'attractivité de la branche et de ses métiers.

Article 11 Rôle des institutions représentatives du personnel

Les signataires rappellent que :

- le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, doit être consulté chaque année sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise.
- que le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont informés et consultés chaque année, au cours de deux réunions spécifiques, sur les plans de formation, où sont distinguées les trois types d'actions de formation définies par la loi ;
- qu'au cours de la première de ces deux réunions qui doit se tenir avant le 1^{er} octobre, il est délibéré sur le bilan des actions du plan de formation de l'année antérieure et de l'année en cours ;
- qu'au cours de la seconde réunion qui se tient avant le 31 décembre, le comité donne son avis sur le projet de plan de formation pour l'année à venir ;
- que les documents visés à l'article D. 2323-5 et D. 2323-6 du code du travail doivent être remis aux membres du comité d'entreprise ou aux délégués du personnel, trois semaines au moins avant la réunion où ils seront étudiés ;
- que les délégués syndicaux sont destinataires des mêmes informations et documents que les comités.

En outre, les institutions représentatives du personnel (IRP) quand elles existent, sont tenues informées, une fois par an :

- de la conclusion des contrats de professionnalisation, de leur nature (CDD ou CDI), des diplômes ou titres qu'ils visent et, au terme des contrats à durée déterminée, de la situation de chaque salarié ;
- des demandes d'exercice du DIF, des formations demandées et des suites données ;
- des demandes de période de professionnalisation faites par les salariés, des formations visées et de l'issue de ces formations ;
- de la répartition, entre les femmes et les hommes, de ces différentes formations.

Tableau synthétique de l'information et de la consultation des IRP

Calendrier	Procédure	Prévus par
Avant le 9 septembre	Consultation sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise	Code du travail : L. 2323-36
Au plus tard le 9 septembre	Communication des documents sur : - les orientations de la formation dans l'entreprise - l'exécution du plan des années N-1 et N	Code du travail : L. 2323-36 D. 2323-7

Calendrier	Procédure	Prévus par
Au plus tard le 1 ^{er} octobre	Première réunion spécifique pour délibérer sur l'exécution du plan des années N-1 et N	Code du travail : L. 2323-36 Et D. 2323-7 ANI du 3 juillet 1991 : Art 40-6
Avant le 9 décembre	Communication du projet de plan pour l'année à venir comportant, notamment : - la liste des actions de formation proposées - les organismes de formation envisagés - les effectifs concernés	Code du travail : L. 2323-36 D. 2323-5
Au plus tard le 30 décembre	Seconde réunion spécifique pour débattre sur le plan de formation de l'année à venir et obtenir l'avis de l'IRP À l'issue de cette réunion, le secrétaire du CE établira le procès-verbal de l'ensemble de la consultation	Code du travail : L. 934-4 L. 2323-36 D. 2323-7

Article 12 PME - TPE

Les parties signataires, conscientes des difficultés rencontrées par les «petites et moyennes entreprises» et surtout des «très petites entreprises» pour organiser la formation de leurs salariés, rappellent que les entreprises de 49 salariés au plus bénéficient d'une aide pour remplacer les salariés partis en formation pendant leur temps de travail. Cette aide au remplacement qui fait l'objet d'une convention entre l'employeur et l'État (Direccte) interviendra sur la base d'un forfait horaire égal à 50 % du taux horaire du SMIC en vigueur au 1^{er} janvier de l'année en cours. En outre, les parties signataires demandent à l'OPCA de la branche de développer les actions collectives de formation afin de soulager les PME-TPE dans les démarches :

- à la construction ou à la recherche d'actions de formation
- à la recherche d'organismes susceptibles de dispenser les formations souhaitées
- à l'établissement des dossiers d'inscription
- au règlement administratif et financier des formations réalisées

De même, les parties signataires demandent à l'OPCA d'organiser ces actions collectives de formation au plus près des zones d'implantation des PME-TPE.

Article 13 Date d'application et conditions d'application

Le présent avenant s'appliquera à l'expiration du délai d'opposition.

Un accord de quelque nature que ce soit ne peut déroger au présent texte que par des dispositions plus favorables aux salariés.

Article 14 Dépôt

L'avenant sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives. À l'issue du délai de 15 jours, l'avenant sera déposé à la DGT et son extension sera demandée. Un exemplaire sera également déposé en conseil des Prud'hommes

Adhésion au FORCO Avenant n° 5 du 19 octobre 1994

[Étendu par arrêté du 11 octobre 1995, JO 21 octobre 1995]

(Accord annulé et remplacé par avenant n° 13, 15 mars 2005, non étendu, à l'exception des articles 1 et 2)

Article 1 Adhésion au FORCO

Dans le cadre des dispositions législatives et de celles de l'accord interprofessionnel du 5 juillet 1994, les signataires conviennent d'adhérer à l'accord du 17 novembre 1993 portant création du fonds d'assurance formation des entreprises relevant du secteur du commerce.

Cette décision entraîne l'adhésion du syndicat Saint-Éloi et de la Fédération nationale des H.B.J.O., en qualité de

membres actifs, à l'association FORCO, conformément à l'article 6 de l'accord du 17 novembre 1993 et aux dispositions statutaires qui lui sont annexées.

Les parties signataires conviennent, conformément aux dispositions de l'article 3 de l'accord national professionnel du 17 novembre 1993, de demander la constitution d'une section financière distincte propre aux branches de l'équipement de la personne et à l'intérieur d'une sous-section du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie.

Article 2

Champ d'application

L'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie sont membres associés du FORCO dans les conditions prévues aux articles 6 et 7 de l'accord du 17 novembre 1993.

Article 3

Ressources de la section

Les ressources de la section sont notamment constituées par les contributions des entreprises relevant du champ d'application dont le versement à la section est rendu obligatoire en application des dispositions ci-après :

Les contributions sont :

Pour toutes les entreprises

0,2 p. 100 de la taxe d'apprentissage qui, conformément aux dispositions de l'article 10-16 de l'accord interprofessionnel du 5 juillet 1994, n'a pas fait l'objet d'un versement direct par l'entreprise à un ou plusieurs C.F.A. À l'occasion de ce versement, l'entreprise peut faire état de ses souhaits d'affectation à un ou plusieurs C.F.A. de son choix.

Pour les entreprises de dix salariés au moins

La totalité de la contribution de 0,4 p. 100 due au titre de la formation en alternance des jeunes conformément aux dispositions de l'article 20-12 de l'accord interprofessionnel du 5 juillet 1994 ;

0,1 p. 100 au titre du capital de temps de formation, conformément aux dispositions de l'article 40-15 de l'accord interprofessionnel du 5 juillet 1994 ;

Un minimum de 10 p. 100 du montant de leur obligation, au titre de la formation continue, définie à l'article L. 951-1 du code du travail et conformément aux dispositions de l'article 70-3 de l'accord interprofessionnel du 5 juillet 1994.

L'entreprise qui en fera la demande obtiendra, dans la limite minimale de son versement, la prise en charge de toute dépense de formation qu'elle aura engagée.

Sans préjudice du versement minimum visé ci-dessus, l'entreprise doit en outre verser l'intégralité des sommes correspondant au reliquat disponible au 31 décembre de chaque année ; le reliquat est la différence entre le montant de l'obligation légale de l'entreprise au titre du plan de formation et les dépenses réalisées par elle avant le 31 décembre de chaque année, pour l'exécution de son plan de formation.

Pour les entreprises de moins de dix salariés

La totalité de la contribution de 0,15 p. 100 due au titre de la formation continue.

La totalité de la contribution de 0,1 p. 100 due au titre du financement de la formation en alternance des jeunes.

Les dispositions du présent article sont applicables pour la collecte 1995, portant sur les salaires versés depuis le 1^{er} janvier 1994, à l'exception du minimum de 10 p. 100 au titre de la formation continue des entreprises de plus de dix salariés pour lesquelles l'obligation s'appliquera sur les salaires versés au titre de 1995.

Article 4

Organismes collecteurs

Les sommes visées à l'article 3 sont versées à la section de l'équipement de la personne du FORCO, sous-section du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie.

Article 5

Engagement de négociation

En application des dispositions de l'article 40-1 de l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991, reprises à l'article L. 933-2 du code du travail, les parties signataires conviennent de se revoir pour négocier avant le 30 juin 1995 :

- les modalités d'utilisation des fonds collectés au titre du 0,2 p. 100 de la taxe d'apprentissage ;
- les orientations et conditions de prise en charge des contrats d'alternance et les conditions d'établissement de la liste des diplômes pouvant être préparés dans le cadre d'un contrat de qualification ;

-
- les conditions de mise en place et les modalités spécifiques d'application des dispositions de l'article 40-12 de l'accord interprofessionnel du 5 juillet 1994 relatif au capital de temps de formation ;
 - pour les entreprises de moins de dix salariés, les orientations et priorités d'utilisation du 0,15 p. 100 et ceux en liaison avec les besoins des entreprises en matière de formation continue.

Article 6 **Création d'une C.P.N.E.**

Les signataires conviennent de la mise en place d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

Article 7 **Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée d'un an à compter du premier jour du mois civil suivant sa signature. À défaut de dénonciation totale ou partielle avant l'expiration de cette durée, l'accord se poursuivra par tacite reconduction d'année en année.

Toute dénonciation devra être notifiée au moins trois mois avant le jour anniversaire de la date de signature du présent accord.

Article 8 **Application**

Le présent accord, établi conformément à l'article L. 132-2 du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

Comme prévu à l'article 1^{er} du présent accord, le syndicat Saint-Éloi et la Fédération nationale des H.B.J.O. adresseront leur demande d'adhésion au FORCO en qualité de membres actifs, dès après l'accomplissement des formalités de dépôt et de demande d'extension.

Avenant n° 13 du 15 mars 2005

[Étendu par arr. 5 oct. 2005, JO 19 oct.]

(Annulé et remplacé par Avenant n° 21 du 26 novembre 2010)

Préambule

La branche du commerce de détail de l'horlogerie - bijouterie a depuis de nombreuses années une politique de formation professionnelle volontariste pour favoriser le développement de la formation professionnelle dans le commerce de détail de l'horlogerie - bijouterie et répondre aux spécificités du secteur.

Par le présent accord, les partenaires sociaux entendent réaffirmer que la formation professionnelle est indispensable à l'adaptation au poste de travail, à l'évolution professionnelle des salariés et à leur qualification.

Le présent accord a donc pour objet de définir les axes d'une politique de formation professionnelle permettant d'instaurer une nouvelle dynamique.

Le présent avenant intervient en application de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie et de la loi N° 2001-391 du 4 mai 2004, portant réforme de la formation professionnelle.

Il a pour objet :

- l'actualisation et la création des actions et moyens de mise en œuvre de la formation professionnelle afin de permettre l'accès des salariés à la formation tout au long de leur vie professionnelle,
- le choix d'un Observatoire prospectif des métiers et des qualifications pour la branche.

Il annule et remplace l'avenant n° 5 du 19 octobre 1994, relatif à la formation professionnelle, à l'exception de ses articles 1 et 2.

Accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle

Article 1 **Objectifs et priorités de la formation professionnelle**

Les signataires soulignent la nécessité pour chaque salarié d'être en mesure, tout au long de sa vie professionnelle de développer, compléter ou de renouveler ses connaissances et sa qualification.

Le présent accord a pour objectif :

- de favoriser l'évolution des salariés,
- développer la professionnalisation et l'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi, en particulier des femmes et des personnes de plus de 45 ans,
- développer l'attractivité de la branche par une meilleure communication sur les métiers et les filières de formation de la branche.

Les signataires décident de favoriser prioritairement les actions de formation suivantes visant à :

- développer les connaissances et leur application dans les domaines de l'accueil du client, du conseil, de la vente et du service après-vente, qui contribuent à la garantie du niveau de qualité de service et de conseil exigé par les clients et donc à leur fidélisation,
- accroître la connaissance des produits,
- renforcer les connaissances en étalage, merchandising, gestion et informatique,
- améliorer les conduites à tenir pour accroître la sûreté,
- favoriser le tutorat. L'importance du tutorat est rappelée et toute action visant à renforcer la formation des tuteurs doit être encouragée.
- développer les connaissances managériales, les managers étant les acteurs clés de la sensibilisation, de l'information et de la formation des équipes.

Les signataires décident également de favoriser le dispositif des certificats de qualification professionnelle mis en place. Ce parcours sera particulièrement recherché pour accompagner les salariés en évolution dans l'entreprise. Les signataires rappellent leur attachement au dispositif de certification de branche créé le 26 septembre 2002.

Article 2

Faciliter l'accès des salariés à la formation tout au long de leur vie professionnelle

Article 2-1

Le plan de formation de l'entreprise

Les signataires incitent les entreprises à élaborer chaque année, un programme pluriannuel de formation qui tienne compte des objectifs et priorités du présent accord, avec ajustement si nécessaire chaque année. Une consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel s'il en existe, est organisée dans le dernier trimestre précédant la période pluriannuelle concernée.

Ils rappellent les différentes actions qui peuvent être mises en œuvre :

- Les actions d'adaptation. Les actions d'adaptation au poste de travail sont mises en œuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal.
- Les actions liées à l'évolution des emplois. Les actions liées à l'évolution des emplois et celles qui participent au maintien dans l'emploi sont mises en œuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal. En cas de dépassement de l'horaire de référence, les heures correspondant à ce dépassement ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires ou le quota d'heures complémentaires et ne donnent lieu ni à repos compensateur ni à majoration, dans la limite de 50 heures par année civile et par salarié, sous réserve de l'application des dispositions du code du travail relatives aux temps de repos. Pour les personnels au forfait, défini en jours ou en heures sur l'année, ce temps de formation ne s'impute pas sur leur forfait, dans la limite de 4 % de celui-ci.
- les actions de développement des compétences

Il s'agit des actions participant à l'évolution de la qualification des salariés et donnant lieu à une reconnaissance par l'entreprise. Ces actions peuvent se dérouler en dehors du temps de travail, dans la limite de 80 heures par année civile et par salarié, ou pour les salariés au forfait, dans la limite de 5 % de leur forfait. Dans ce cas, elles font l'objet d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, accord qui peut être dénoncé dans les huit jours suivant sa signature.

Article 2-2

L'exercice du droit individuel à la formation (DIF)

Tout salarié, à temps plein, sous contrat à durée indéterminée et ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation (DIF) d'une durée de 21 heures.

L'ancienneté d'un an au titre du DIF se comptabilise à compter de la date d'application de la loi soit à compter du 7 mai 2004 ou de la date d'entrée dans l'entreprise du salarié si cette date est postérieure au 7 mai 2004. Les droits acquis au titre du DIF ne peuvent être pris qu'à l'issue de la période d'acquisition, sauf accord contraire de l'employeur.

Pour les salariés à temps partiel cette durée est calculée prorata temporis en tenant compte des heures de travail

effectuées, sur l'année, au-delà de la durée contractuelle.

Les droits acquis au titre du DIF sont cumulables sur une durée de 6 ans jusqu'à concurrence d'un plafond de 126 heures (plafond applicable également au temps partiel, sans limitation du nombre d'années, pour l'atteindre, sur la base des droits annuels acquis au prorata temporis).

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur sur la formation souhaitée, sa durée, les dates et heures de l'action de formation.

Lorsque le salarié prend l'initiative de faire valoir son droit au droit individuel à la formation (DIF) il adresse une demande écrite à son employeur. L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse, l'absence de réponse vaut acceptation du choix de l'action de formation.

Lorsque la réponse est positive, l'employeur et le salarié formalisent par écrit l'action de formation retenue, sa durée, les dates et heures de l'action.

Lorsque la réponse est négative, elle est faite par écrit et précise les motifs du refus.

L'employeur et le salarié examineront la possibilité de réaliser les heures de formation liées au DIF en tout ou partie pendant le temps de travail.

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail sont rémunérées au taux normal.

Les parties signataires décident que l'action de formation réalisée par le salarié au titre du DIF dans le cadre de son emploi, visant à développer, compléter ou renouveler ses connaissances professionnelles, sa qualification, est prioritaire. Cette action prioritaire s'effectue pendant le temps de travail, sauf demande expresse du salarié.

Les parties signataires rappellent que lorsque durant 2 exercices consécutifs le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de la formation, le salarié bénéficie de la part du FONGECIF dont il relève, d'une priorité d'instruction et de prise en charge financière de son CIF, sous réserve que sa demande corresponde aux priorités et aux critères définis par le FONGECIF. *Dans ce cas, l'entreprise ou l'OPCA concerné est tenu de verser au salarié, en complément de la prise en charge décidée par le FONGECIF et dans la limite de l'intégralité des frais liés à la mise en œuvre de son CIF, le montant de l'allocation de formation correspondant à ses droits acquis au titre du DIF majoré du coût de la formation correspondante (selon la réglementation en vigueur). (Termes exclus de l'extension par arr. 5 oct. 2005, JO 19 oct.)*

Chaque année, et à chaque fois que le salarié l'utilise, l'employeur ou son représentant informe chaque salarié, par écrit, sur son bulletin de salaire ou en annexe du bulletin de salaire du nombre d'heures auquel s'élève son droit individuel à la formation.

Les parties signataires rappellent qu'en cas de licenciement, sauf pour faute grave ou lourde, le salarié pourra demander à bénéficier de son DIF pour

- soit une action de bilan de compétence,
- soit une action de validation des acquis de l'expérience,
- soit une action de formation

d'une durée au plus équivalente à ses droits acquis au titre de son DIF.

Le salarié doit faire sa demande par écrit à l'employeur avant la fin de son préavis, que le préavis soit travaillé ou qu'il y ait eu dispense d'exécuter le préavis par l'employeur.

L'employeur précise dans la lettre de licenciement (sauf faute grave ou lourde) les droits acquis par le salarié au titre de son droit individuel à la formation et la possibilité offerte au salarié de demander avant la fin du préavis une action de bilan de compétence, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son droit individuel à la formation, sous réserve que l'action de bilan de compétence, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin de son préavis.

Article 2-3 **Période de professionnalisation**

La période de professionnalisation est ouverte aux salariés en contrat à durée indéterminée, dans l'objectif de favoriser leur maintien dans l'emploi.

Elle est ouverte :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail,
- aux salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise qui les emploie,
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise,

-
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité,
 - aux salariés reprenant leur travail après un congé parental,
 - aux personnes handicapées,
 - aux personnes déclarées inaptes à leur poste afin de leur permettre d'accéder rapidement à un nouvel emploi,
 - aux salariés qui reviennent dans l'entreprise après une période de 6 mois d'absence continue, sauf période de formation.

Cette période de formation a pour objectif l'acquisition d'une qualification professionnelle reconnue dans la classification de la convention collective, un titre ou un diplôme à finalité professionnelle (par exemple CQP de la branche).

Les actions de formation de la période de professionnalisation se déroulent, en principe, pendant le temps de travail. Ces actions peuvent toutefois se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail :

- soit à l'initiative du salarié dans le cadre du DIF
- soit à l'initiative de l'employeur après accord écrit du salarié dans le cadre du plan de formation

Les frais relatifs aux actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement sont pris en charge par l'OPCA sur la base du forfait horaire fixé par décret.

Article 2-4 **Validation des acquis de l'expérience**

Les signataires réaffirment l'importance de la validation de l'expérience et encouragent les démarches visant tout particulièrement l'obtention d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat en qualification professionnelle de la branche.

Cette démarche ne peut être réalisée qu'à l'initiative du salarié. Le refus d'un salarié d'effectuer une VAE ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Sur demande adressée à l'employeur, le salarié a droit à un congé au titre de l'accompagnement à la préparation de la VAE et de la participation aux épreuves de la validation. La durée maximale de ce congé est de vingt-quatre heures, consécutives ou non.

Conscientes de l'importance de cette disposition, les parties signataires conviennent de confier à la CPNEFP la mission d'élaborer un document de vulgarisation de la VAE destiné aux salariés et aux entreprises de la branche ainsi qu'aux institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent.

Article 2-5 **Entretien professionnel**

Les parties signataires rappellent que, tous les deux ans, les salariés ayant deux ans d'ancienneté doivent bénéficier d'un entretien professionnel destiné à leur permettre d'élaborer un projet professionnel (à partir de l'évolution qu'ils envisagent).

L'entretien professionnel se réalise selon les modalités suivantes :

- l'encadrement est formé à la conduite de l'entretien professionnel ;
- les salariés sont informés sur le déroulement et les objectifs de cet entretien, au moins une semaine avant sa tenue ;
- l'entretien se réalise dans un lieu adapté, en dehors de toute présence de tiers ;
- les conclusions de l'entretien sont formalisées sur un document contradictoire écrit remis au salarié. La CPNEFP établira un modèle de document.

Article 2-6 **Passeport formation**

Les signataires rappellent que le passeport formation est un document personnel que chaque salarié peut établir, s'il le souhaite, en indiquant les diplômes, titres, certifications, actions de formation, emplois, expériences professionnelles qu'il détient, ainsi que les décisions en matière de formation prises lors d'entretiens professionnels ou de bilans de compétences.

L'employeur ne peut demander la présentation de ce document.

Article 3 **La professionnalisation et l'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi**

Les parties signataires rappellent que le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de moins de vingt-six ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur for-

mation, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux qualifications visées

— aux demandeurs d'emploi âgés de plus de 26 ans, dès leur inscription à l'ANPE, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

Toute action, en liaison avec l'ANPE et les autres services de l'État, visant le recrutement de demandeurs d'emploi en contrat de professionnalisation est vivement encouragée.

Il a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, ou une qualification professionnelle reconnue dans la classification de la convention collective (par exemple le CQP).

Il peut être à durée déterminée ou indéterminée. La loi prévoit que si le contrat de professionnalisation est à durée déterminée, il est conclu pour une durée de 6 à 12 mois, et que lorsqu'il est à durée indéterminée, la durée de professionnalisation durant laquelle sont mises en œuvre les actions de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois.

Afin de renforcer la professionnalisation des emplois dans les entreprises relevant de la convention collective, les parties signataires décident que, lorsque le référentiel l'exige, ces durées peuvent être portées jusqu'à 24 mois pour :

- des jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle,
- des actions visant à préparer des diplômes de l'Éducation nationale, des CQP, des titres à finalité professionnelle.

Les dispositions légales prévoient que la durée des formations est comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat. Les parties signataires décident, dès lors que le référentiel l'exige, que cette durée pourra être portée jusqu'à 50 % de la durée du contrat pour les actions visant un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle.

Les partenaires sociaux décident que les salariés âgés de moins de 26 ans et titulaires d'un contrat de professionnalisation percevront pendant la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et de leur niveau de formation :

Qualification dont le bénéficiaire est titulaire	Salaire minimal des bénéficiaires (1)	
	Moins de 21 ans	21 ans et plus
Inférieure à celle d'un Bac pro	60 %	75 %
Au moins égale à celle d'un Bac pro (2)	70 %	80 %
(1) en % du SMIC		
(2) ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau (niveau IV de l'Éducation nationale).		

Article 4 Tutorat

Le tuteur est choisi, dans les conditions prévues par la loi et l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003, sur la base du volontariat parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Le tuteur ne peut suivre simultanément que deux salariés en contrat de professionnalisation.

Le tuteur, qui doit être informé du recrutement du salarié sous contrat et des conditions de sa formation et des moyens pédagogiques mis à sa disposition, a pour mission :

- d'accueillir, d'aider, d'informer, de guider le salarié sous contrat pendant son séjour dans l'entreprise ainsi que de veiller au respect de son emploi du temps, en l'informant des droits et devoirs liés à sa situation de salarié ;
- de coordonner et de contrôler les interventions des différentes personnes mobilisées dans le cadre de la réalisation du dispositif ;
- d'assurer, dans les conditions prévues par le contrat, la liaison entre les organismes de formation et les salariés dont il a la responsabilité tutorale.

Les tuteurs devront être formés à leur mission ; les parties signataires demandent à la CPNEFP d'établir un référentiel de formation des tuteurs.

Compte tenu de ses missions, le tuteur doit disposer du temps nécessaire au suivi des personnes qui lui sont confiées. Ce temps étant considéré comme temps de travail, il ne peut y avoir d'incidence négative sur sa rémunération tant fixe que variable. En cas de rémunération variable celle-ci sera reconstituée comme si le salarié avait occupé son poste de travail. Le fait de participer activement à la formation des salariés entrera dans l'appréciation professionnelle des intéressés, au sein de l'entreprise.

Article 5

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les parties signataires rappellent que l'obligation d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit s'appliquer également en matière de formation professionnelle.

Les entreprises de la branche devront donc veiller au respect de cette égalité tant en ce qui concerne le nombre de salariés accédant à la formation qu'au niveau des formations suivies.

Un suivi sera assuré par les instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent dans l'entreprise et/ou par la CPNEFP au travers des données fournies par l'observatoire prospectif du commerce.

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Article 6

Objectifs et missions

Afin de disposer d'éléments objectifs d'anticipation, les organisations signataires décident d'assurer la veille prospective sur l'évolution de l'emploi, des métiers et des qualifications. Il s'agira par des travaux d'analyse, d'identifier les facteurs sociaux, économiques et technologiques, susceptibles de faire évoluer les métiers du commerce de l'horlogerie-bijouterie.

Les signataires décident de recourir à une structure permanente de veiller qui dispose des compétences pour concevoir et mettre en œuvre l'ensemble des outils nécessaires (indicateurs, bases de données, enquêtes, groupe de travail,...).

Les signataires décident de confier ces missions à l'Observatoire de l'Emploi, des Métiers et des Qualifications du Commerce, géré par le FORCO depuis 1996.

Les travaux de l'observatoire devront donner à la branche les informations quantitatives et qualitatives pour lui permettre :

- de mieux connaître la population salariée, les emplois et l'utilisation du dispositif formation,
- de mieux comprendre les changements des métiers et d'anticiper les formations qui leur correspondent,
- de définir les publics et les priorités de formation.

Article 7

Le Comité de Pilotage

Les signataires du présent accord confient à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle le rôle du comité de pilotage paritaire de la branche.

Le comité de pilotage formalise auprès de l'Observatoire les attentes de la profession. Il rend un avis sur les résultats des travaux et préconise les orientations ou les actions nécessaires.

Pour une bonne coordination, les signataires décident que le responsable de l'Observatoire pourra être invité aux réunions du comité de pilotage.

Ressources

Article 8

FORCO, OPCA de la branche

Les signataires rappellent l'adhésion de la branche au FORCO.

Article 9

Contributions

Les ressources sont notamment constituées par les contributions des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective dont le versement, avant le 1^{er} mars de chaque année, est rendu obligatoire en application des dispositions ci-après :

Pour les entreprises occupant 10 salariés et plus :

À compter du 1^{er} janvier 2004, ces entreprises doivent consacrer chaque année, au minimum, 1,6 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence au financement des actions de formation professionnelle continue.

Cette contribution minimale de 1,6 % est répartie en :

- 0.20 % à verser au FONGECIF dont l'entreprise relève,
- 0.50 % à verser au FORCO pour le financement :
 - des actions liées aux périodes et contrats de professionnalisation,

-
- des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale,
 - et des actions prioritaires du DIF définies à l'article 2-2 :

Le FORCO affectera pour les actions prioritaires du DIF au maximum 20 % du 0,5 % collecté dans la branche, pour les entreprises qui auront dépensé l'année précédente, la totalité de leur obligation au titre du plan. Au vu du bilan annuel fourni par le FORCO, les parties signataires se réservent la possibilité de fixer une autre répartition des sommes collectées.

- 0,9 % au titre du financement des actions menées dans le cadre du plan de formation, des actions menées au titre du droit individuel à la formation et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur. Un minimum de 10 % de ce 0,9 % doit être versé au FORCO.

Sans préjudice du versement minimum visé ci-dessus, l'entreprise doit, en outre, verser l'intégralité des sommes correspondant au reliquat disponible au 31 décembre de chaque année ; ce reliquat est constitué par la différence entre le montant de l'obligation légale de l'entreprise au titre du plan de formation et les dépenses réalisées par elle avant le 31 décembre de chaque année, pour l'exécution de son plan de formation.

Pour les entreprises employant moins de 10 salariés :

Les entreprises employant moins de dix salariés doivent consacrer chaque année 0,40 % des rémunérations versées pendant l'année de référence, au financement des actions de formation professionnelle continue (0,55 % à compter du 1^{er} janvier 2005).

Les contributions suivantes sont obligatoirement versées au FORCO et sont réparties comme suit :

- 0,40 % de la masse salariale annuelle brute à compter du 1^{er} janvier 2004, répartie à hauteur de :
 - 0,15 % au titre des actions liées aux contrats et périodes de professionnalisation et du DIF selon les priorités définies à l'article 2-2.

Le FORCO affectera pour les actions prioritaires du DIF au maximum 20 % du 0,15 % collecté dans la branche, pour les entreprises qui auront dépensé l'année précédente, la totalité de leur obligation au titre du plan. Au vu du bilan annuel fourni par le FORCO, les parties signataires se réservent la possibilité de fixer une autre répartition des sommes collectées.

- 0,25 % au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation, des actions menées au titre du droit individuel à la formation.

- 0,55 % de la masse salariale annuelle brute à compter du 1^{er} mai 2005, répartie à hauteur de :
 - 0,15 % au titre des actions liées aux contrats et périodes de professionnalisation et du DIF selon les priorités définies à l'article 2-2.

Le FORCO affectera pour les actions prioritaires du DIF au maximum 20 % du 0,15 % collecté dans la branche, pour les entreprises qui auront dépensé l'année précédente, la totalité de leur obligation au titre du plan. Au vu du bilan annuel fourni par le FORCO, les parties signataires se réservent la possibilité de fixer une autre répartition des sommes collectées.

- 0,40 % au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation, des actions menées au titre du droit individuel à la formation.

Modalités de mise en œuvre et de suivi de l'accord

Article 10 Communication

Afin de faire connaître et promouvoir les dispositifs du présent accord, les signataires demanderont à l'OPCA de branche son concours.

Par ailleurs, les signataires demandent aux différents acteurs de la formation dans la branche - entreprises - CPNEFP - organismes de formation auxquels la branche fait appel, FORCO, de développer et d'améliorer les actions de communication sur les formations et les métiers auxquels elles conduisent afin de développer l'attractivité de la branche et de ses métiers.

Article 11 Rôle des institutions représentatives du personnel

Les signataires rappellent que :

- le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, doit être consulté chaque année sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise.
- que le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont informés et consultés chaque année, au cours de deux réunions spécifiques, sur les plans de formation, où sont distinguées les trois types d'actions de formation définies par la loi ;

- qu'au cours de la première de ces deux réunions qui doit se tenir avant le 15 novembre, il est délibéré sur le bilan des actions du plan de formation de l'année antérieure et de l'année en cours ;
 - qu'au cours de la seconde réunion qui se tient avant le 31 décembre, le comité donne son avis sur le projet de plan de formation pour l'année à venir ;
 - que les documents visés à l'article D. 932-1 du code du travail doivent être remis aux membres du comité d'entreprise ou aux délégués du personnel, trois semaines au moins avant la réunion où ils seront étudiés ;
 - que les délégués syndicaux sont destinataires des mêmes informations et documents que les comités.
- En outre, les institutions représentatives du personnel (IRP) quand elles existent, sont tenues informées, une fois par an :
- de la conclusion des contrats de professionnalisation, de leur nature (CDD ou CDI), des diplômes ou titres qu'ils visent et, au terme des contrats à durée déterminée, de la situation de chaque salarié ;
 - des demandes d'exercice du DIF, des formations demandées et des suites données ;
 - des demandes de période de professionnalisation faites par les salariés, des formations visées et de l'issue de ces formations ;
 - de la répartition, entre les femmes et les hommes, de ces différentes formations.

Tableau synthétique de l'information et de la consultation des IRP

Calendrier	Procédure	Prévus par
Avant le 24 octobre	Consultation sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise	Code du travail : L. 934-1
Au plus tard le 24 octobre	Communication des documents sur - les orientations de la formation dans l'entreprise - l'exécution du plan des années N-1 et N	Code du travail : L. 934-4 L. 932-1 et L. 932-2
Au plus tard le 14 novembre	Première réunion spécifique pour délibérer sur l'exécution du plan des années N-1 et N	Code du travail : L. 934-4 et D. 932-2 ANI du 3 juillet 1991 : Art 40-6
Au plus tard le 10 décembre	Communication du projet de plan pour l'année à venir comportant, notamment - la liste des actions de formation proposées - les organismes de formation envisagés - les effectifs concernés	Code du travail : L. 934-4 D. 932-1 et D. 932-2
Au plus tard le 30 décembre	Seconde réunion spécifique pour débattre sur le plan de formation de l'année à venir et obtenir l'avis de l'IRP À l'issue de cette réunion, le secrétaire du CE établira le procès-verbal de l'ensemble de la consultation	Code du travail : L. 934-4 D. 932-1 et D. 932-2

Article 12 PME - TPE

Les parties signataires, conscientes des difficultés rencontrées par les «petites et moyennes entreprises» et surtout des «très petites entreprises» pour organiser la formation de leurs salariés, rappellent que les entreprises de 49 salariés au plus bénéficient d'une aide pour remplacer les salariés partis en formation pendant leur temps de travail. Cette aide au remplacement qui fait l'objet d'une convention entre l'employeur et l'État (DDTEFP) interviendra sur la base d'un forfait horaire égal à 50 % du taux horaire du SMIC en vigueur au 1^{er} janvier de l'année en cours. En outre, les parties signataires demandent à l'OPCA de la branche de développer les actions collectives de formation afin de soulager les PME-TPE dans les démarches :

-
- à la construction ou à la recherche d'actions de formation
 - à la recherche d'organismes susceptibles de dispenser les formations souhaitées
 - à l'établissement des dossiers d'inscription
 - au règlement administratif et financier des formations réalisées

De même, les parties signataires demandent à l'OPCA d'organiser ces actions collectives de formation au plus près des zones d'implantation des PME-TPE.

Article 13

Date d'application et conditions d'application

Le présent avenant s'appliquera à l'expiration du délai d'opposition.

Un accord de quelque nature que ce soit ne peut déroger au présent texte que par des dispositions plus favorables aux salariés.

Article 14

Publicité - Extension

Le présent texte, conclu pour une durée indéterminée, sera, conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail, notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature fixée du mardi 15 mars au jeudi 31 mars 2005.

Il sera déposé en cinq exemplaires originaux à la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle - 18, avenue Parmentier - 75001 Paris et au conseil de prud'hommes de Paris, à l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, décomptés à partir de la date de première présentation des lettres recommandées avec accusé de réception le notifiant.

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent avenant, dès connaissance du numéro du récépissé de dépôt délivré par la DDTEFP.

Avenant n° 1 du 27 février 2007

[Étendu par arr. 5 oct. 2007, JO 13 oct.]

Préambule

La branche du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie souhaite favoriser le dispositif de qualification professionnelle mis en place par l'accord cadre du 27 mars 2001 et l'accord du 26 septembre 2002, relatif à la reconnaissance des certificats de qualification professionnelle.

Afin d'améliorer la promotion de ce dispositif de qualification et l'organisation des sessions de formation, les partenaires sociaux décident d'améliorer la prise en charge des frais de formation, d'évaluation et d'accompagnement.

Article 1

À compter du 1^{er} juillet 2007, les frais de formation, d'évaluation et d'accompagnement relatifs aux certificats de qualification professionnelle mis en place par l'accord du 26 septembre 2002 seront pris en charge par l'OPCA sur la base d'un forfait horaire de 13,5 euros.

Article 2

Ce forfait est applicable que la formation soit effectuée par la voie du contrat de professionnalisation, d'une période de professionnalisation ou du DIF prioritaire.

Article 3

Ce forfait pourra être révisé, si besoin est, sur proposition de la CPNEFP.

Article 4

Publicité - Extension

À l'issue du délai d'opposition, le texte du présent avenant sera déposé en application de l'article L. 132-10 du Code du Travail et son extension sera demandée conformément aux articles L. 133-8 et suivants du même code.

Avenant n° 23 du 5 décembre 2011

[Étendu par arr. 5 juill. 2012, JO 18 juill.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Saint Eloi ;
HBJO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CSFV CFTC ;
FS CFDT ;
FEC FO.

Préambule

La branche du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie souhaite favoriser les priorités de la formation professionnelle définies à l'article 1 de l'avenant N° 21 du 26 novembre 2010 dans le cadre du dispositif de la période de professionnalisation. Elle souhaite également favoriser le dispositif de qualification professionnelle mis en place par l'accord cadre du 27 mars 2001 et l'accord du 26 septembre 2002, relatif à la reconnaissance des certificats de qualification professionnelle.

Afin d'améliorer la promotion de ces dispositifs, les partenaires sociaux décident d'améliorer la prise en charge des frais de formation afférents à ces dispositifs.

Par ailleurs, les partenaires sociaux souhaitent prendre en compte les dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 et la possibilité pour les OPCA de créer des sections professionnelles.

Article 1

À compter du 1^{er} janvier 2012, les frais de formation effectuée dans le cadre d'une période de professionnalisation et correspondants aux priorités de formation définies à l'article 1 de l'avenant N° 21 du 26 novembre 2010 ainsi que les frais de formation relatifs aux certificats de qualification professionnelle mis en place par l'accord du 26 septembre 2002 seront pris en charge par l'OPCA sur la base d'un forfait horaire de 15 euros.

Article 2

Ce forfait pourra être révisé, si besoin est, sur proposition de la CPNEFP.

Article 3

Section professionnelle

Conformément aux dispositions régissant les OPCA, les partenaires sociaux demandent à l'OPCA de branche, le Forco, la création d'une section professionnelle à compter du 1^{er} janvier 2012. Les membres de cette section seront désignés parmi les membres de la CPNEFP.

Article 4

Publicité - Extension

L'avenant sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

À l'issue du délai de 15 jours, l'avenant sera déposé à la DGT et son extension sera demandée. Un exemplaire sera également déposé en conseil des Prud'hommes

Avenant n° 25 du 12 novembre 2012

[Étendu par arr. 26 mars 2013, JO 3 avr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Saint Eloi ;
FNCH.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE CGC ;
CFTC CSFV ;
FEC FO.

Article 1

À compter du 1^{er} janvier 2013, les frais de formation effectuée dans le cadre d'une période de professionnalisation et correspondant aux priorités de formation définies à l'article 1 de l'avenant n° 21 du 26 novembre 2010 seront

pris en charge par l'OPCA sur la base d'un forfait horaire de 12 euros.

Les frais de formation relatifs aux certificats de qualification professionnelle mis en place par l'accord du 26 septembre 2002 demeurent pris en charge par l'OPCA sur la base d'un forfait horaire de 15 euros.

Article 2

Ce forfait pourra être révisé, si besoin est, sur proposition de la CPNEFP.

Article 3 **Publicité - Extension**

L'avenant sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

À l'issue du délai de 15 jours, l'avenant sera déposé à la DGT et son extension sera demandée. Un exemplaire sera également déposé en conseil des Prud'hommes

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation **Avenant n° 7 du 2 novembre 1994**

[Étendu par arrêté du 31 mars 1995, JO 13 avril 1995]

Article 1

Les organisations signataires conviennent d'instituer une commission paritaire nationale de l'emploi du commerce de l'horlogerie-bijouterie.

Article 2

Cette commission est composée de la façon suivante :

- un collège salariés comprenant deux représentants (un titulaire et un suppléant) de chacune des organisations syndicales *signataires du présent accord* ;
- un collège employeurs comprenant un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs.

Article 3

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation a pour rôle :

- de permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi et son évolution prévisible ;
- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, publics et privés, existant pour les différents niveaux de qualification, et de rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement, et de formuler, à cet effet, toutes observations et propositions utiles ;
- de définir les orientations des organismes gestionnaires de fonds de formation professionnelle qui relèvent du secteur ;
- d'établir et tenir à jour la liste des cours, stages, ou sessions considérés par elle comme présentant un intérêt reconnu pour la profession ;
- d'examiner l'activité des organismes constitués au niveau professionnel intervenant dans les domaines de la formation et de l'emploi en vue de proposer, s'il y a lieu, des orientations quant à leurs objectifs, organisation et fonctionnement ;
- de communiquer aux organismes concernés les priorités professionnelles qu'elle définit ;
- d'examiner, en cas de licenciement collectif, les conditions de mise en oeuvre des moyens de reclassement et de reconversion.

Article 4

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation devra se réunir au moins une fois par an et à chaque fois qu'elle est convoquée par le président ou sur la demande de trois au moins de ses membres. La délégation des employeurs assumera les charges de son secrétariat.

Article 5

En cas d'absence d'un membre titulaire, il est fait appel au suppléant, lequel, à cette occasion, bénéficie des mêmes droits et pouvoirs que le membre titulaire. Les suppléants sont convoqués en même temps et sont destinataires des mêmes documents.

La présence de 3/5 au moins des membres de la commission est requise pour la validité des délibérations sous

réserve de parité des collèges.

Les décisions sont prises à la majorité des administrateurs ou représentés.

Il est tenu procès-verbal des séances.

Celui-ci est signé par le président et le secrétaire et proposé pour approbation lors de la réunion suivante.

Recours

En cas de situation de blocage au sein de la commission, cette dernière pourra faire appel à l'arbitrage de la commission paritaire nationale de la convention collective.

Bureau

Tous les deux ans, la commission choisit parmi les membres un président, un vice-président, un secrétaire et un secrétaire adjoint.

À chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement et paritairement comme suit entre les chambres patronales et les organisations syndicales de salariés :

— d'une part, président, secrétaire adjoint ;

— d'autre part, secrétaire, vice-président.

Les membres du bureau sont élus par leur collège.

Le président et le secrétaire

Le président et le secrétaire représentent la commission dans le cadre de ses activités. Le président et le secrétaire assurent la tenue des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de la commission. Ils préparent les ordres du jour des séances. Le secrétaire rédige les procès-verbaux et assure la correspondance de la commission. Ils rendent compte annuellement des activités de la commission.

Article 6

Le texte du présent accord, établi conformément à l'article L. 132-2 du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

L'extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Contribution conventionnelle exceptionnelle Avenant n° 32 du 16 juin 2016

[Étendu par arr. 10 nov. 2016, JO 17 nov., applicable à compter de son dépôt, pour une durée de 2 ans]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Saint Eloi ;
FNHBJO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;
CFTC CSFV ;
FS CFTD ;
CGT FCS.

Préambule

Le présent avenant s'inscrit dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle et de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, qui modifient en profondeur l'organisation et le financement de la formation professionnelle continue.

Dans ce cadre rénové, les parties signataires s'accordent sur la volonté de poursuivre la politique active de développement de la formation mise en place par la Branche avec l'appui du FORCO, OPCA désigné depuis 1994.

Le FORCO se trouve cependant aujourd'hui, dans une situation déficitaire conduisant à des mesures portant à la fois sur ses ressources et sur ses dépenses.

Dans ce cadre, et après examen de l'origine de cette situation et des moyens à mettre en œuvre pour y remédier, les parties signataires décident de la mise en œuvre d'une solidarité de Branche, se traduisant par des mesures des-

tinées à restaurer les équilibres de l'OPCA et à lui permettre de retrouver les moyens de son développement au service de la formation professionnelle des salariés de la Branche.

Article 1 **Champ d'application**

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises relevant de la Convention Collective Nationale du Commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie, quel que soit leur effectif.

Article 2 **Contribution exceptionnelle**

Il est instauré pour une durée de 2 ans, une contribution conventionnelle exceptionnelle de 0,0315 % de la masse salariale, assise sur les salaires versés en 2016 et 2017.

Cette contribution, recouvrée par le FORCO en 2017 et 2018, s'ajoute à la contribution légale.

Cette contribution, non créatrice de droits à formation, est mutualisée dès son versement et affectée au redressement de la situation financière du FORCO.

Si le FORCO venait à perdre son agrément ou si un nouvel OPCA venait à être désigné au sein de la Branche, les entreprises ne seraient pas tenues au versement de la contribution exceptionnelle susvisée.

Article 3 **Commission de suivi**

La CPNEFP est chargée du suivi du présent accord et examinera au moins une fois par an, trois mois après la collecte, la situation de l'OPCA afin de disposer d'informations portant sur la collecte et plus globalement sur les équilibres du FORCO.

Article 4 **Entrée en vigueur - Durée**

Le présent avenant entre en vigueur à compter de son dépôt auprès de la Direction Générale du Travail.

Il cessera de produire ses effets au terme des deux années d'application, sans tacite reconduction.

Article 5 **Publicité - Extension**

L'avenant sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

À l'issue du délai d'opposition, il sera déposé à la DGT et son extension sera demandée. Un exemplaire sera également déposé en conseil des Prud'hommes.

Dispositif PRO-A **Avenant n° 46 du 7 février 2020**

[Étendu par arr. 9 nov. 2020, JO 18 nov., applicable à compter de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UBH.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FCS UNSA ;

FEC CGT FO ;

FS CFTD ;

CFTC CSFV.

Préambule

Dans un environnement de plus en plus concurrentiel, où les acteurs de vente en ligne (Gafa, Pure player,...) menace la pérennité des entreprises, le commerce de détail doit s'adapter en relevant plusieurs défis afin de renforcer leur compétitivité et préserver ainsi l'emploi sur le territoire national.

L'étude EDEC concernant l'impact du digital dans les entreprises du commerce, menée par l'Observatoire prospectif du commerce sous l'égide du Ministère du Travail, a, entre autres, mis en exergue trois domaines sur lesquels le renforcement des compétences devient un enjeu prioritaire afin d'éviter leur obsolescence :

— La gestion de la relation client

-
- m** Mieux appréhender le client en établissant une relation client plus approfondie
 - m** S'adapter aux nouvelles exigences et aux évolutions des attentes des clients (accueil, conseil et relationnel plus poussés)
 - m** Fluidifier et personnaliser le parcours client
 - m** Développer l'information et le conseil client
 - m** Maîtriser les nouveaux codes de la relation client
 - m** Mieux connaître et interagir avec ses clients
- L'optimisation de la chaîne logistique
- m** Optimiser les approvisionnements et la gestion des flux logistiques dans une logique de développement durable
 - m** Sécuriser la chaîne logistique en minimisant les risques naturels, sociaux, économiques
 - m** Utiliser de nouveaux outils de supervision et de pilotage
- Le management de proximité
- m** Faire évoluer le rôle d'animation des managers pour accompagner les évolutions des organisations et leurs adaptations au changement
 - m** Adapter les modes de management et les conditions de travail aux nouvelles attentes des salariés et aux besoins des entreprises
 - m** Sécuriser les parcours professionnels en misant sur la formation et en accompagnant le développement des compétences des salariés

Renforcer les compétences des salariés par la formation certifiante, pour permettre aux entreprises du commerce de faire face aux mutations économiques et sociales, et pour sécuriser leur parcours professionnels, devient donc un enjeu majeur.

Ce renforcement en compétences, pour sécuriser les parcours professionnels, est d'autant plus important que le commerce est un secteur jeune et intégrateur sur le marché du travail, favorisant l'insertion et la réinsertion professionnelle avec environ 1/4 des salariés sans diplômes (source : Repère & Tendances Inter-Branches 2017, Observatoire prospectif du commerce). Cela justifie l'acquisition de compétences de bases «cœur de métier» délivrées par les premiers niveaux de certifications professionnelles.

Par ailleurs, le développement omni-canal des entreprises nécessite un développement et un renforcement des compétences dans les métiers de la DATA. Ces métiers prennent une place croissante dans l'analyse des données afin d'optimiser les parcours utilisateurs et les ventes.

La veille, pilotée par l'Observatoire Prospectif du Commerce, montre également que, dans un contexte concurrentiel renforcé par les sites de vente sur internet, la santé économique des entreprises et l'emploi dépendent fortement de l'attractivité des magasins physiques. Cette attractivité passe par des boutiques au décor, au design et à l'ambiance renouvelés dans un environnement phygital où la recherche d'expérience unique vécue en magasin devient un élément clé de fréquentation, et donc de dynamisme économique. Ces nouvelles exigences impacteront directement les activités relatives au merchandising. («Réinventer le point de vente comme média», veille n° 21, Observatoire Prospectif du Commerce).

Pour répondre à ces enjeux socio-économiques majeurs, et prévenir de l'obsolescence des compétences des salariés, la branche du commerce de détail de l'Horlogerie-Bijouterie a constitué sa liste de certifications professionnelles éligibles à la pro A à partir de deux familles de métiers stratégiques dans le commerce pour lesquels le renforcement et l'acquisition de compétences nouvelles sont nécessaires :

- La vente : employé de commerce / vendeur, conseiller vente / manager d'un point de vente, responsable de magasin / animateur de réseau ;
- La logistique : agent logistique, préparateur de commandes, réceptionnaire / Responsable d'équipe logistique / Responsable d'exploitation logistique ;
- Le merchandising : Responsable Merchandiser / Visuel Merchandiser / Merchandiser ;
- La DATA : UX Designer / Data Analyst, Data Miner.

Article 2

Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de fixer le cadre de la mise en œuvre de la Pro-A définie aux articles L. 6324-1 et suivants du Code du travail.

Article 3 **Salariés visés**

(Art. exclu de l'extension par arr. 9 nov. 2020, JO 18 nov.)

Les modalités du présent accord s'appliquent à l'ensemble des salariés et s'inscrivent dans le dispositif Pro-A sous réserve du respect dans la mise en œuvre tant des dispositions conventionnelles ci-après convenues que celles légales et réglementaires applicables à ces dispositifs.

Article 4 **Certifications visées**

Les partenaires sociaux dressent la liste des certifications éligibles à la Pro-A dans le cadre d'une annexe au présent accord.

L'annexe fait partie intégrante des dispositions du présent accord.

Article 5 **Durée de la Pro A**

La Pro-A s'étend sur une durée minimale comprise entre six et douze mois.

Conformément aux dispositions de l'article L. 6325-12 du Code du travail, les partenaires sociaux conviennent que le plafond de la Pro-A peut être porté à vingt-quatre mois pour les salariés.

Article 6 **Durée de la formation**

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée comprise entre 15 % - sans être inférieure à cent cinquante heures - et 25 % de la durée totale du contrat de travail en cours. Toutefois cette durée pourra être portée à 50 % de la durée totale du contrat de travail en cours lorsque le référentiel de la certification l'exige.

Article 7 **Champ d'application**

Le champ d'application professionnel et territorial du présent accord est celui visé à l'article 1 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 8 **Entrée en vigueur et durée**

Conclu pour une durée indéterminée, le présent accord entrera en vigueur à compter de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Article 9 **Dépôt et extension**

Compte tenu de l'objet d'intérêt général des présentes dispositions instituées en raison des spécificités du secteur d'activité et de la structure des entreprises de la branche comprenant majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir dans cet accord de modalités spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Le présent accord sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, par le secrétariat de la CPPNI, au Ministère, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au Conseil de Prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du Code du travail.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du Code du travail.

Article 10 **Révision et dénonciation**

Le présent accord 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.

Annexe 1 : Certifications visées au jour de la signature de l'accord du 7 février 2020 relatif au dispositif Pro-A

Métiers	Sanction	Libellé	N° fiche RNCP	Niveau
Agent Logistique	BAC PRO	Logistique	1120	4
	CAP	Opérateur/Opératrice logistique	22689	3
	BEP	Logistique et transport	7387	3
	(Certification exclue de l'extension par arr. 9 nov. 2020, JO 18 nov.) Titre PRO	Cariste d'entrepôt	310	3
	(Certification exclue de l'extension par arr. 9 nov. 2020, JO 18 nov.) Titre PRO	Préparateur de commandes en entrepôt	311	3
	Titre PRO	Agent magasinier	1852	3
	(Certification exclue de l'extension par arr. 9 nov. 2020, JO 18 nov.) Titre RNCP	Opérateur logistique polyvalent	28737	3
Responsable d'équipe/Responsable d'exploitation logistique	Licence Professionnelle Titre RNCP	Management des processus logistique (fiche nationale)	29992	6
	Titre RNCP	Responsable logistique	23939	6
	Titre RNCP	Responsable de la chaîne logistique	16886	6
	Licence Professionnelle	Logistique et système d'information (fiche nationale)	29989	6
	Licence Professionnelle	Logistique et pilotage des flux (fiche nationale)	29988	6
	Titre RNCP	Responsable des opérations logistiques	15336	6
	Titre RNCP	Responsable en logistique et transports	2577	6
	(Certification exclue de l'extension par arr. 9 nov. 2020, JO 18 nov.) Titre RNCP	Responsable en logistique de distribution	26190	6
	DUT	Gestion logistique et transport	2462	5
	Titre PRO	Technicien supérieur / Technicienne supérieure en méthodes et exploitation logistique	1901	5
	Titre PRO	Technicien(ne) en logistique d'entrepôt	1899	4
	BTS	Transport et prestation logistiques	12798	5

Métiers	Sanction	Libellé	N° fiche RNCP	Niveau
Responsable d'équipe/ Responsable d'exploitation logistique	Titre RNCP	Manager des achats et de la chaîne logistique - Supply chain (MS)	26948	7
	Titre RNCP	Manager des opérations logistiques internationales	14528	7
	Titre RNCP	Manager de la supply chain et Achats (MS)	32227	7
	Titre RNCP	Manager achats et supply chain	26146	7
	Titre RNCP	Manager transport, logistique et commerce international	27048	7
	Titre RNCP	Manager de la chaîne logistique et achats (MS)	23011	7
	Master	Gestion de production, Logistique, Achats (fiche nationale)	34032	7
Vendeur en magasin	BAC PRO	Métiers de l'accueil	32049	4
	BAC PRO	Métiers du commerce et de la vente / Option A Animation et gestion de l'espace commercial	32208	4
	Titre PRO	Vendeur(se) conseil en magasin	13620	4
	Titre	Vendeur conseiller commercial	23932	4
	Titre PRO	Responsable de rayon	1893	4
	BTS	Management commercial opérationnel	34031	5
	BTS	Négociation et Digitalisation de la relation client	34030	5
	BTS	BTS Technico-commercial	4617	5
	Titre PRO	Manager d'unité marchande	32291	5
	Titre	Gestionnaire d'unité Commercial option généraliste, option spécialisés	23827	5
	DUT	Techniques de commercialisation	2927	5
	Titre RNCP	Gestionnaire de l'administration des ventes et de la relation commerciale	28662	5

Métiers	Sanction	Libellé	N° fiche RNCP	Niveau
Manager/responsable de magasin	Licence Professionnel	Commerce et distribution	29740	6
	Titre	Responsable de la distribution	27365	6
	Titre RNCP	Responsable opérationnel de la distribution	19369	6
	(Certification exclue de l'extension par arr. 9 nov. 2020, JO 18 nov.) Titre RNCP	<i>Chef de magasin</i>	6577	6
	Titre	Responsable du développement de l'unité commerciale	26187	6
	Titre	Responsable marketing et commercial	18000	6
	(Certification exclue de l'extension par arr. 9 nov. 2020, JO 18 nov.) Titre	<i>Développeur marketing et commercial</i>	28130	6
	Titre	Responsable du développement commercial	13596	6
	Titre	Responsable de centre de profit en distribution	29441	6
	(Certification exclue de l'extension par arr. 9 nov. 2020, JO 18 nov.) Titre RNCP	<i>Responsable en développement marketing et vente</i>	19384	6
	Titre RNCP	Manager commerce Retail	34329	6
	(Certification exclue de l'extension par arr. 9 nov. 2020, JO 18 nov.) Titre RNCP	<i>Manager de rayon</i>	13355	5
	(Certification exclue de l'extension par arr. 9 nov. 2020, JO 18 nov.) Titre RNCP	<i>Chargé(e) de clientèle</i>	32204	5
Manager/responsable de magasin	MASTER	Marketing, vente	31501	7
	Titre RNCP	Manager dirigeant	30814	7
	Titre RNCP	Manager de développement commercial	11541	7
	Titre RNCP	Manager marketing data et commerce électronique (MS)	30417	7
Employé de commerce	CAP	Employé de commerce multi-spécialités	684	3
	(Certification exclue de l'extension par arr. 9 nov. 2020, JO 18 nov.) Titre RNCP	<i>Employé polyvalent du commerce et de la distribution</i>	28736	3
	Titre RNCP	Employé de commerce en magasin	8812	3
Merchandiser	Titre	Décorateur Merchandiser	23872	5
Visuel Merchandiser	(Certification exclue de l'extension par arr. 9 nov. 2020, JO 18 nov.) Titre RNCP	<i>Visual Merchandiser</i>	23651	5

Métiers	Sanction	Libellé	N° fiche RNCP	Niveau
Responsable Merchandiser	(Certification exclue de l'extension par arr. 9 nov. 2020, JO 18 nov.) Titre RNCP	Responsable Visuel Merchandiser	23970	6
UX Designer	Licence Professionnelle	Métiers du numérique : conception rédaction et réalisation web (fiche nationale)	29971	6
	Titre RNCP	Concepteur de projets en design et arts graphiques option : design graphique, design numérique	30719	6
	Titre RNCP	Concepteur designer graphique	31185	6
	Titre RNCP	Développeur web	13595	5
Data Analyst / Data Miner	Licence Professionnelle	Métiers du décisionnel et de la statistique (fiche nationale)	29969	6
Data Analyst / Data Miner	Titre ingénieur	Diplôme d'ingénieur de l'École Internationale des Sciences du Traitement de l'Information - Spécialité Génie Mathématique	8987	7
Vendeur en magasin	CQP	CQP Conseiller De Vente en Horlogerie Bijouterie	31057	En cours
Manager/responsable de magasin	CQP	CQP Adjoint(e) Au Responsable De Magasin D'horlogerie Bijouterie	31055	En cours
	CQP	CQP Responsable De Magasin D'horlogerie-Bijouterie	31058	En cours

La présente liste n'est pas exhaustive.

Une mise à jour de cette liste sera faite régulièrement par les membres de la CPNEFP (qui a reçu délégation à ce titre par les représentants de la CPPNI de la Branche du Commerce de détail de l'Horlogerie-Bijouterie). L'intégralité de la liste sera disponible sur le site de l'Opérateur de compétences de la branche : l'OPCommerce via le lien suivant :

<https://www.loppcommerce.com/branche-professionnelle/criteres-de-prise-en-charge/criteres-de-prise-en-charge-par-branche-professionnelle/>

Avenant n° 1 du 18 mai 2021

[Étendu par arr.17 sept. 2021, JO 24 sept., applicable à compter de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UBH.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

FEC - FO.

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche du commerce de détail de l'Horlogerie-Bijouterie ont conclu le 7 février 2020, l'avenant n° 46 relatif au dispositif Pro-A. Cet accord a été étendu par arrêté du 9 novembre 2020 (JO du 18 novembre 2020).

Pour répondre aux enjeux socio-économiques majeurs que connaît le secteur du commerce de l'Horlogerie-Bijouterie,

et prévenir l'obsolescence des compétences des salariés, la branche du commerce de détail de l'Horlogerie-Bijouterie a constitué sa liste de certifications professionnelles éligibles à la Pro-A à partir de deux familles de métiers stratégiques dans le commerce pour lesquels le renforcement et l'acquisition de compétences nouvelles sont nécessaires. Cette liste est visée à l'annexe 1 de l'accord du 7 février 2020.

Les partenaires sociaux de la branche de l'Horlogerie-Bijouterie ont constaté :

- la nécessité de mettre à jour la liste de certifications professionnelles éligibles à la Pro-A, initiale, fixée dans l'annexe 1 de l'avenant n° 46 du 7 février 2020 ;
- le financement par l'OPCO.

Article 1 **Champ d'application**

Le champ d'application professionnel et territorial du présent accord est celui visé à l'article 1 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 **Objet de l'avenant**

Le présent avenant a pour objet de compléter les dispositions de l'avenant n° 46 du 7 février 2020 relatif au dispositif Pro-A et plus spécifiquement, l'annexe 1 de l'avenant n° 46.

Article 3 **Certifications visées**

Les partenaires sociaux dressent la liste des certifications éligibles à la Pro-A dans le cadre d'une annexe au présent avenant. Cette liste vient compléter la liste initiale fixée dans l'annexe 1 de l'avenant n° 46 du 7 février 2020.

L'annexe fait partie intégrante des dispositions du présent avenant.

Article 4 **Financement par l'OPCO**

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sont financées par l'OPCO au minimum sur la base du forfait en application de l'article L. 6332-1 du Code du travail.

L'opérateur de compétences pourra prendre en charge la rémunération des salariés en formation ainsi que les frais de transport et d'hébergement selon les modalités et les plafonds déterminés par son Conseil d'Administration sur proposition de la CPNEFP de la branche.

Article 5 **Entrée en vigueur et durée**

Conclu pour une durée indéterminée, le présent avenant entrera en vigueur à compter de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Article 6 **Dépôt et extension**

Compte tenu de l'objet d'intérêt général des présentes dispositions instituées en raison des spécificités du secteur d'activité et de la structure des entreprises de la branche comprenant majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir dans cet avenant de modalités spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Le présent avenant sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, par le secrétariat de la CPPNI, au Ministère, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au Conseil de Prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du Code du travail.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du Code du travail.

Article 7 **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.

Annexe 1 : Certifications visées au jour de la signature de l'avenant du 18 mai 2021 à l'avenant n° 46 du 7 février 2020 relatif au dispositif Pro-A

Métiers	Sanction	Libellé	N° fiche RNCP	Niveau
Agent Logistique	Titre PRO	Cariste d'entrepôt	34857	3
	Titre PRO	Préparateur de commandes en entrepôt	34860	3
	Titre RNCP	Opérateur logistique polyvalent	35144	3
Responsable d'équipe/ Responsable d'exploitation logistique	BTS	Gestion des transports et logistiques associées	35400	5
Vendeur en magasin	Titre PRO	Assistant manager d'unité marchande	35233	4
Manager/responsable de magasin	Titre RNCP	Manager de rayon	34558	5
	Titre RNCP	Chargé de clientèle	34809	5
Employé de commerce	CAP	Équipier polyvalent du commerce	34947	3
	Titre PRO	Employé polyvalent du commerce et de la distribution	35010	3
Merchandiser	Titre RNCP	Visual Merchandiser	35088	5
	Titre RNCP	Responsable Visuel Merchandiser	34790	6

(Al. exclus de l'extension par arr. 17 sept. 2021, JO 24 sept.) La présente liste n'est pas exhaustive.

Une mise à jour de cette liste sera faite régulièrement par les membres de la CPNEFP (qui a reçu délégation à ce titre par les représentants de la CPPNI de la Branche du Commerce de détail de l'Horlogerie-Bijouterie). L'intégralité de la liste sera disponible sur le site de l'Opérateur de compétences de la branche : L'Opcommerce via le lien suivant :

<https://www.loppcommerce.com/branche-professionnelle/criteres-de-prise-en-charge/criteres-de-prise-en-charge-par-branche-professionnelle/>

Avenant n° 2 du 18 mai 2022

[Étendu par arr. 23 sept. 2022, JO 11 oct., applicable à compter de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UBH.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FS CFTD ;

FEC - FO.

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche du commerce de détail de l'Horlogerie-Bijouterie ont conclu le 7 février 2020, l'accord n° 46 relatif au dispositif Pro-A. Cet accord a été étendu par arrêté du 9 novembre 2020 (JO du 18 novembre 2020). Un avenant n° 1 à cet accord a été conclu le 18 mai 2021. Cet avenant a été étendu par arrêté du 17 septembre 2021 (JO du 24 septembre 2021).

Le secteur commerce connaît depuis plusieurs années des mutations structurelles fortes sous l'effet de la révolution numérique et des évolutions des modes de consommation et des attentes des clients. Dans ce cadre, les entreprises de la branche du Commerce de détail de l'Horlogerie-Bijouterie sont ainsi amenées à repenser leurs organisations afin de s'adapter à ces évolutions du marché.

Les études de l'EDEC Commerce «Le digital dans les entreprises du commerce» et «Ingénierie de formation et pédagogie sur les métiers de demain» (communes à plusieurs branches du commerce), et la veille prospective menées par l'Observatoire prospectif des métiers du commerce montrent que les compétences actuelles maîtrisées par certains salariés ne sont plus suffisantes pour faire face à ces évolutions structurelles des marchés sur l'ensemble des

branches du commerce.

Afin d'assurer la pérennité de leurs emplois et de sécuriser leur parcours professionnel, la montée en compétences de ces salariés est nécessaire pour s'adapter à l'évolution des activités engendrées par ces mutations structurelles du marché. De cette montée en compétences dépendra la pérennité des entreprises de la branche du Commerce de détail de l'Horlogerie-Bijouterie qui assurent un maillage économique territorial et offrent des emplois non délocalisables.

Les partenaires sociaux de la branche de l'Horlogerie-Bijouterie ont constaté la nécessité de mettre à jour la liste de certifications professionnelles éligibles à la Pro-A, initiale.

Article 1 **Champ d'application**

Le champ d'application professionnel et territorial du présent accord est celui visé à l'article 1 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 **Objet de l'avenant**

Le présent avenant a pour objet de compléter les dispositions de l'avenant n° 1 du 18 mai 2021 à l'accord n° 46 du 7 février 2020 relatif au dispositif Pro-A et plus spécifiquement, l'annexe 1 de l'avenant n° 1 du 18 mai 2021.

Article 3 **Certifications visées**

Les partenaires sociaux dressent la liste des certifications éligibles à la Pro-A dans le cadre d'une annexe au présent avenant. Cette liste vient compléter la liste initiale fixée dans :

— l'avenant n° 1 du 18 mai 2021 à l'accord n° 46 du 7 février 2020 ;

— l'accord n° 46 du 7 février 2020 ;

L'annexe fait partie intégrante des dispositions du présent avenant.

Article 4 **Entrée en vigueur et durée**

Conclu pour une durée indéterminée, le présent avenant entrera en vigueur à compter de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Article 5 **Dépôt et extension**

Compte tenu de l'objet d'intérêt général des présentes dispositions instituées en raison des spécificités du secteur d'activité et de la structure des entreprises de la branche comprenant majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir dans cet avenant de modalités spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Le présent avenant sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, par le secrétariat de la CPPNI, au Ministère, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au Conseil de Prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du Code du travail.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du Code du travail.

Article 6 **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.

Annexe 1 : Certifications visées au jour de la signature de l'avenant du 17 mai 2022 relatif au dispositif Pro-A

Métiers	Sanction	Libellé	N° fiche RNCP	Niveau
Data	Titre RNCP	Expert en sciences des données (MS)	35197	7
	Titre RNCP	Chef de projet en développement de solutions d'intelligence artificielle	35255	7

Métiers	Sanction	Libellé	N° fiche RNCP	Niveau
Logistique	Titre professionnel	Cariste d'entrepôt	34857	3
	Titre professionnel	Préparateur de commandes en entrepôt	34860	3
	Titre RNCP	Opérateur logistique polyvalent	35144	4
	BTS	Gestion des transports et logistique associée	35400	5
	Titre RNCP	Responsable des opérations logistiques	35896	6
	Titre RNCP	Responsable opérationnel de la chaîne logistique	35869	6
	Titre RNCP	Manager en achats et logistique	35441	7
Marketing, développement commercial, relations clients	Titre RNCP	Responsable marketing commerce et expérience client	35261	6
	Titre RNCP	Responsable Retail dans le luxe	35268	6
	Titre RNCP	Responsable commercial et marketing	35540	6
	Titre RNCP	Responsable du développement de l'unité commerciale	35754	6
	Titre RNCP	Responsable en développement marketing et vente	35758	6
	Titre RNCP	Responsable Marketing DIGITAL et Publicité en ligne	35857	6
	Titre RNCP	Manager option retrail ou wholesale	35199	7
	Titre RNCP	Manager commercial et marketing	35208	7
	Titre RNCP	Manager Digital (MS)	35198	7
	Titre RNCP	Manager de la stratégie et de la performance commerciale	35894	7
	Titre RNCP	Manager de Business Unit	35961	7
	CAP	CAP Employé de commerce multi-spécialités	34947	3
	Titre RNCP	Visual Merchandiser	35088	6
	Titre RNCP	Responsable Visual merchandiser	34790	6
	Titre RNCP	Employé polyvalent du commerce et de la distribution	35010	3
	Titre RNCP	Manager de rayon	34558	5
Qualité, sécurité, environnement	Titre RNCP	Responsable qualité, santé, sécurité, environnement	35862	6
Ressources humaines	Titre RNCP	Manager des ressources humaines (MS)	35657	7
Ux designer	Titre RNCP	Webdesigner	35542	5
	Titre RNCP	Concepteur développeur d'applications web	35653	6
	Titre RNCP	Chef de projet multimédia	35582	7

La présente liste n'est pas exhaustive.

Une mise à jour de cette liste sera faite régulièrement par les membres de la CPNEFP (qui a reçu délégation à ce titre par les représentants de la CPPNI de la Branche du Commerce de détail de l'Horlogerie-Bijouterie). L'intégralité de la liste sera disponible sur le site de l'Opérateur de compétences de la branche : l'OPCommerce via le lien suivant :

<https://www.loppcommerce.com/l-opcommerce/les-20-branches-professionnelles/commerce-de-detail-de-l-horlogerie-bijouterie/pro-a/>

Protection sociale complémentaire

Accord du 17 mai 2024

[Étendu par arr. 25 sept. 2024, JO 8 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2025 et ne pourra prendre effet avant le 1^{er} jour suivant la date de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UBH.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC CGT FO.

Préambule

L'article 36 de l'annexe I à la convention collective de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 mentionnait la possibilité pour les employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) non assimilés cadres de bénéficier des régimes de protection sociale complémentaire des cadres.

Bien que cette convention ait été abrogée, l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 et le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 ont tempéré les effets de cette abrogation et ont repris un certain nombre de principes portés par le texte.

En effet, le texte renouvelle le mécanisme visé par l'ancien article 36 de l'annexe I de la convention du 14 mars 1947, et permet aux entreprises de faire bénéficier certains ETAM du régime de protection sociale complémentaire des cadres sans qu'ils n'aient besoin d'être assimilés à ces publics. Les nouvelles dispositions réglementaires imposent toutefois la conclusion d'un accord national interprofessionnel ou d'une convention de branche pour que ces extensions de régime puissent continuer à être mobilisées à compter du 1^{er} janvier 2025.

En conséquence et au regard de ces dispositions, les partenaires sociaux de la branche du commerce de détail de l'horlogerie bijouterie ont conclu le présent accord.

Article 1

Champ d'application territorial et professionnel

Le champ d'application professionnel et territorial du présent accord est celui visé à l'article 1 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

Employés, techniciens et agents de maîtrise susceptibles d'une extension de régime de protection sociale complémentaire

En application du 2^{ème} alinéa du 1^o de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale et sous réserve de l'agrément du présent accord par la commission paritaire de l'APEC, les salariés relevant à minima des emplois classés aux niveaux D et E de l'avenant n° 30 du 15 avril 2015 relatif aux classifications peuvent être intégrés à titre facultatif à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire.

Article 3

Dispositions spécifiques aux 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 accord ne justifie pas de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où les stipulations du présent accord permettent une régulation économique équitable entre toutes les entreprises de la branche. Elles s'appliquent donc indistinctement à tous les salariés des entreprises relevant de la convention collective de la branche du commerce de détail de l'horlogerie bijouterie, quel que soit leur effectif.

Article 4

Entrée en vigueur et durée

Conclu pour une durée indéterminée, le présent accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2025 et ne pourra prendre effet avant le premier jour suivant la date de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

En application de l'article R. 242-1-1, alinéa 2 du code de la sécurité sociale, les stipulations de l'article 2 ne pourront, en outre, s'appliquer qu'à compter de l'agrément du présent accord par la commission paritaire dédiée de l'association pour l'emploi des cadres (APEC).

Article 5

Dépôt et extension

Le présent accord 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 6

Révision et dénonciation

Le présent accord 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.

Régime de prévoyance

Accord du 16 décembre 2015

[Étendu par arr. 6 févr. 2017, JO 16 févr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2016]

Avenant n° 1 du 20 novembre 2019, non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du trimestre suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UBH.

Syndicat(s) de salariés :

FCS UNSA ;

FS CFDT ;

CFTC CSFV ;

CGT Commerces et services ;

CGT FO.

Mod. par Avenant n° 1, 15 déc. 2020, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 14 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2021⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UBH.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC - FO ;

CGT FCS ;

UNSA CS.

Mod. par Avenant n° 2, 22 nov. 2021, étendu par arr. 27 juin, JO 8 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UBH.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC - FO.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Saint Éloi ;

FNHBJO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT CDS ;

FEC FO.

Préambule

S'étant emparés de la généralisation de la couverture santé pour tous les salariés, les Partenaires Sociaux de la Branche professionnelle du Commerce de détail de l'Horlogerie - Bijouterie ont dans le même temps souhaité revoir les conditions de la mise en œuvre du régime prévoyance applicable au sein de la Branche.

À ce titre, les Partenaires Sociaux ont affirmé leur volonté d'instaurer un régime prévoyance obligatoire de recommandation conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du Code de la Sécurité sociale et de ses décrets d'application -, qui présente un degré élevé de solidarité à l'égard de l'ensemble des salariés, cadres et non cadres, des entreprises et établissements relevant de son champ d'application.

Le présent Accord, qui se substitue à la totalité des dispositions issues de l'Accord du 15 juin 2010, institue des garanties minimales dont doivent obligatoirement bénéficier les salariés susvisés, dans les conditions définies ci-après.

Article 1 Champ d'application

Mod. par Avenant n° 1, 15 déc. 2020, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 14 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2021⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UBH.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC - FO ;

CGT FCS ;

UNSA CS.

Le champ d'application professionnel et territorial du présent accord est celui de la convention collective du commerce de détail horlogerie et bijouterie, tel que défini dans son article 1^{er} du chapitre 1^{er}.

À compter de la date d'effet du présent accord, les employeurs devront avoir souscrit au profit des salariés visés à l'article 3, un contrat collectif d'assurance obligatoire en matière de prévoyance, conforme aux dispositions du présent accord.

Les entreprises qui mettent en œuvre un régime de prévoyance moins favorable, devront adapter leur couverture afin de se conformer aux dispositions du présent accord.

Article 2 Objet

Cet Accord a pour objet la généralisation, dans toutes les entreprises de la branche, des garanties minimales obligatoires définies ci-après.

Article 3 Bénéficiaires

Mod. par Avenant n° 1, 15 déc. 2020, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 14 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2021⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UBH.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC - FO ;

CGT FCS ;

UNSA CS.

Les dispositions du régime prévoyance de l'accord collectif prévoyance s'appliquent à tous les salariés non-cadres et cadres des entreprises relevant du champ d'application de l'accord (dénommés ci-après «les salariés») :

— Non cadres : Salariés non bénéficiaires de l'article 2 de l'Accord National Interprofessionnel relatif à la prévoyance des Cadres du 17 novembre 2017 ;

— Cadres : Salariés bénéficiaires de l'article 2 de l'Accord National Interprofessionnel relatif à la prévoyance des Cadres du 17 novembre 2017.

Les dispositions du régime prévoyance s'appliqueront aux salariés cadres sans condition d'ancienneté. Toutefois, un an d'ancienneté minimum est requis pour que les salariés non-cadres bénéficient de ce régime. La condition

d'ancienneté est réputée acquise au 1^{er} jour du mois civil suivant celui au cours duquel le salarié acquiert un an d'ancienneté.

Article 4 **Garanties minimales obligatoires**

Les salariés sus mentionnés bénéficient obligatoirement des garanties suivantes :

- Garanties Incapacité de travail ;
- Garanties Invalidité ;
- Garanties Décès.

Article 5 **Salaire de référence pour la détermination du montant des prestations**

Mod. par Avenant n° 2, 22 nov. 2021, étendu par arr. 27 juin, JO 8 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UBH.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC - FO.

Le salaire annuel de référence servant de base au calcul des prestations est égal aux rémunérations brutes des salariés soumis à cotisations de sécurité sociale, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, dans la limite de 8 fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale (tranches 1 et 2) déclarées au cours des 12 mois précédant l'évènement.

Lorsque la période de référence des 12 derniers mois précédant l'évènement n'est pas complète, le salaire annuel servant de base au calcul des prestations est reconstitué au pro rata temporis.

En cas de période(s) de suspension du contrat de travail, ayant donné lieu au versement par l'employeur d'un revenu de remplacement, au cours de la période de référence des 12 mois précédant l'évènement, l'assiette de calcul des prestations à retenir pour la ou les période(s), correspond au salaire brut, soumis aux cotisations de sécurité sociale, intégralement reconstitué sur la base de la moyenne des 12 derniers mois d'activité complète, dans la limite de 8 fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale.

Si une période de maladie a précédé le décès, le salaire de référence est revalorisé compte tenu de l'évolution de l'indice servant de base à la revalorisation des prestations intervenue entre la date d'arrêt de travail initial (l'état d'incapacité temporaire de travail ou d'incapacité permanente professionnelle), l'invalidité (le cas échéant) et le décès.

Si une période d'incapacité temporaire de travail a précédé l'état d'incapacité permanente professionnelle ou d'invalidité (le cas échéant), le salaire de référence est revalorisé compte tenu de l'évolution de l'indice servant de base à la revalorisation des prestations intervenue entre la date d'arrêt de travail initial et la reconnaissance de l'incapacité permanente professionnelle ou de reconnaissance de l'invalidité.

Article 6 **Définition des garanties**

Mod. par Avenant n° 1, 15 déc. 2020, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 14 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2021⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UBH.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC - FO ;

CGT FCS ;

UNSA CS.

Article 6.1 **Garanties Décès**

En cas de décès du salarié, il est versé au(x) bénéficiaire(s) un capital dont le montant diffère selon la situation de famille du salarié à la date de son décès.

Article 6.1-1
Montant de la prestation décès pour les salariés cadres

En cas de décès du salarié cadre, quelle qu'en soit la cause, il sera versé au(x) bénéficiaire(s) un montant de :

- (Avenant n° 1, 15 déc. 2019, étendu) 400 % de la Tranche 1 et 75 % de la Tranche 2, du salaire de référence lorsqu'à la date de son décès le salarié était célibataire, veuf, divorcé, sans enfant à charge ;
- (Avenant n° 1, 15 déc. 2019, étendu) 500 % de la Tranche 1 et 100 % de la Tranche 2, du salaire de référence lorsqu'à la date de son décès le salarié était marié, pacsé, sans enfant à charge.
- (Avenant n° 1, 15 déc. 2019, étendu) 100 % de la Tranche 1 et 25 % de la Tranche 2, du salaire de référence par enfant à charge lorsqu'à la date de son décès le salarié avait un ou plusieurs enfants à charge.

Ce capital sera doublé en cas de décès / IAD accidentel.

Article 6.1-2
Montant de la prestation décès pour les salariés non cadres

En cas de décès du salarié non cadre, quelle qu'en soit la cause, il sera versé au(x) bénéficiaire(s) un montant de :

- 75 % du salaire de référence lorsqu'à la date de son décès le salarié était célibataire, veuf, divorcé, sans enfant à charge ;
- 100 % du salaire de référence lorsqu'à la date de son décès le salarié était marié, pacsé, sans enfant à charge.
- 25 % du salaire de référence par enfant à charge lorsqu'à la date de son décès le salarié avait un ou plusieurs enfants à charge.

Article 6.1-3
Bénéficiaires du capital décès

En cas de décès toutes causes ou accidentel du salarié, il est versé un capital dont le montant est stipulé à l'article 6.1-1 6.1-2 ci-avant, au(x) bénéficiaire(s) qu'il a désigné(s) ou, en l'absence de désignation expresse de bénéficiaires, à ses ayants droit ou à défaut ses héritiers conformément à la législation et la réglementation applicable.

Article 6.1-4
(Avenant n° 1, 15 déc. 2020, étendu) - Détermination des ayants droit

Sont déterminés comme ayants droit :

- le conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs) ou concubin du salarié ;
- le conjoint : personne liée à l'affilié par les liens du mariage (art. 143 du code civil), non séparé(e) de corps ou non divorcé(e) par un jugement définitif passé en force de chose jugée exerçant ou non une activité professionnelle ;
- le partenaire lié par un Pacs (le «pacsé») : personne ayant conclu avec l'affilié un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7 du code civil, exerçant ou non une activité professionnelle ;
- le concubin : personne vivant avec l'affilié en concubinage au sens de l'article 515-8 du code civil, au même domicile, de façon notoire et continue depuis au moins 2 ans à la date de l'événement ouvrant droit aux prestations ; aucune durée n'est exigée si un enfant est né ou à naître de cette union ; les concubins ne doivent ni l'un ni l'autre être par ailleurs mariés ou liés par un Pacs.

La preuve du lien se fera par déclaration sur l'honneur signée par chacun des intéressés certifiant que le concubinage est notoire et accompagnée impérativement de la justification du domicile commun respectant les conditions ci-dessus ;

- les enfants à charge de l'affilié, de son conjoint, de son partenaire pacsé ou de son concubin :
 - âgés de moins de 21 ans ;
 - âgés de moins de 26 ans s'ils justifient de la poursuite de leurs études ;
 - quel que soit leur âge, sous réserve qu'ils soient titulaires d'une carte mobilité inclusion ;
- les enfants de l'affilié nés «viabiles» moins de 300 jours après son décès.
- les ascendants à charge : les personnes ascendantes de l'affilié à condition d'être à sa charge au sens de la législation fiscale. Un justificatif fiscal doit notamment être fourni à l'organisme assureur.

Article 6.2
La garantie dite du double effet

Le décès postérieur ou simultané du conjoint, alors qu'il reste un ou plusieurs enfants à charge, entraîne le versement au profit de ces derniers, d'un capital égal au double de celui versé lors du décès du salarié.

Article 6.3

La garantie liée à la Perte Totale et Irréversible d'Autonomie

La Perte Totale et Irréversible d'Autonomie (PTIA), également nommée Invalidité Absolue et Définitive (IAD) correspond à une invalidité de 3^{ème} catégorie de la Sécurité sociale ou à une Incapacité Permanente Professionnelle (IPP) consécutive à un accident de travail ou à une maladie professionnelle au taux de 80 % et ouvrir droit au versement de la prestation complémentaire pour recours à tiers personne (PC RTP) par la Sécurité sociale.

À la demande du salarié et avant la liquidation de sa pension de vieillesse de la Sécurité sociale, la PTIA / IAD peut donner lieu au versement du capital décès susmentionné par anticipation.

Le versement du capital par anticipation auprès du salarié met fin à toutes les garanties issues du décès.

Le capital sera doublé en cas de PTIA / IAD accidentelle du salarié.

Article 6.4

La garantie incapacité de travail

Les prestations susceptibles d'être servies pour une incapacité temporaire sont des indemnités journalières complémentaires à celles dues, au titre de l'assurance maladie ou de l'assurance accidents du travail et maladies professionnelles, par la Sécurité sociale.

L'indemnisation de l'organisme assureur intervient en relais et complément des obligations de mensualisation. Plus précisément, lorsque le salarié perçoit des prestations en espèces de la Sécurité sociale, l'organisme assureur lui verse une indemnité journalière complémentaire, à compter de l'expiration de la première période d'indemnisation prévue en application des dispositions légales ou conventionnelles sur la mensualisation.

Article 6.4-1

Montant de la prestation

Le salarié percevra de l'organisme assureur un complément aux indemnités journalières brutes de la Sécurité sociale et au maintien de salaire de l'employeur afin de lui garantir, toutes prestations confondues, 75 % du salaire brut de référence.

En aucun cas, le cumul de ces indemnités avec ce maintien de salaire par l'employeur ne peut conduire le salarié à percevoir plus que le salaire net qu'il aurait perçu s'il avait travaillé normalement.

Article 6.4-2

Durée du versement des indemnités journalières

Les prestations sont servies tant que le salarié perçoit des indemnités journalières de la Sécurité sociale et cessent d'être versées

- À la date de notification de mise en invalidité par la Sécurité sociale ;
- À la date de reprise du travail ;
- À la date de liquidation de la pension de vieillesse à taux plein ;
- À la date de son décès ;
- Et au plus tard au 1095^{ème} jour d'arrêt de travail.

Article 6.5

Garantie en cas d'Incapacité Permanente Professionnelle (IPP)

La prestation susceptible d'être servie pour une incapacité permanente de travail est une rente mensuelle versée en complément des prestations versées par la Sécurité sociale, au titre de la législation sur les accidents du travail, de trajet et les maladies professionnelles. Aucune prestation, au titre de la présente IPP, n'est due si l'incapacité permanente est consécutive à une maladie ou à un accident de la vie privée.

Article 6.5-1

Montant de la garantie

En cas de classement du salarié par la Sécurité sociale en IPP pour une incapacité supérieure ou égale à 33 %, l'organisme assureur lui verse un complément à la rente brute de la Sécurité sociale afin de lui maintenir, toutes prestations confondues, 75 % du salaire de référence.

En aucun cas, le cumul de ces prestations (base et complément) ne peut conduire le salarié à percevoir plus que le salaire net qu'il aurait perçu s'il avait travaillé normalement.

Article 6.5-2

Durée de la prestation

La prestation IPP est servie tant que la rente d'incapacité de la Sécurité sociale est versée au salarié. Elle cesse définitivement au décès du salarié ou à la date de liquidation de sa pension de vieillesse du régime de base et, au plus

tard, à la date à laquelle il peut bénéficier de sa pension de vieillesse à taux plein.

Article 6.6

Garantie pension d'invalidité

Lorsque le salarié est classé, par la Sécurité sociale, dans l'une des catégories d'invalidité définies à l'article L. 341-4 du Code de la Sécurité sociale, il sera versé au salarié une pension en complément de celle servie par la Sécurité sociale.

Article 6.6-1

Montant de la garantie

En cas de classement du salarié par la Sécurité sociale en invalidité, l'organisme assureur lui verse un complément à la pension d'invalidité brute de la Sécurité sociale afin de lui maintenir, toutes prestations confondues, 75 % du salaire de référence.

En aucun cas, le cumul de ces prestations (base et complément) ne peut conduire le salarié à percevoir plus que le salaire net qu'il aurait perçu s'il avait travaillé normalement.

Article 6.6-2

Durée de la prestation

La prestation complémentaire est versée tant que le salarié perçoit la pension de la Sécurité sociale. Elle cesse définitivement au décès du salarié ou à la date de liquidation de sa pension de vieillesse du régime de base et, au plus tard, à la date à laquelle il peut bénéficier de sa pension de vieillesse à taux plein.

Article 7

Maintien des garanties

Mod. par Avenant n° 2, 22 nov. 2021, étendu par arr. 27 juin, JO 8 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UBH.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC - FO.

Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail indemnisée

L'adhésion des salariés est maintenue obligatoirement en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période :

— D'un maintien de salaire, total ou partiel ;

— D'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'employeur qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;

— D'un revenu de remplacement versé par l'employeur. Ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...).

Dans cette hypothèse, l'employeur versera une contribution calculée selon les règles applicables à la catégorie de personnes dont relève le salarié, pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Parallèlement, le salarié continuera à s'acquitter de sa propre part de cotisations.

Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail non indemnisée

Les garanties prévues sont suspendues de plein droit dans les cas de suspension du contrat de travail non indemnisée.

La suspension de la garantie intervient à la date de suspension du contrat de travail.

Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due au titre de l'intéressé et les arrêts de travail ou les décès survenant durant cette période ne peuvent donner lieu à prise en charge au titre du contrat d'assurance souscrit par l'entreprise.

Toutefois, l'adhésion des salariés peut être maintenue à leur demande au titre de la garantie décès en cas de suspension du contrat de travail non indemnisée.

Ce maintien est possible sous réserve que le salarié s'acquitte seul de l'intégralité de la cotisation calculée selon les règles applicables à la catégorie dont il relève, sans pouvoir prétendre à une participation de l'employeur.

Article 8 Portabilité

Mod. par Avenant n° 1, 15 déc. 2020, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 14 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2021⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UBH.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC - FO ;

CGT FCS ;

UNSA CS.

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés bénéficient du maintien à titre gratuit des garanties du régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions suivantes :

- le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation de l'assurance chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez un même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;
- le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;
- les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;
- le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;
- l'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien de garanties, des conditions prévues au présent article, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après ;
- l'employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la fin du contrat de travail.

Pour la mise en œuvre de la portabilité auprès de l'organisme assureur, l'entreprise doit adresser à ce dernier une demande nominative de maintien de garanties pour chaque ancien salarié.

Pour bénéficier de ce maintien des garanties, l'ancien salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme assureur, et notamment le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations sont dues.

En outre, l'ancien salarié doit informer l'organisme assureur de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de portabilité des droits.

La suspension des allocations du régime d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien de couverture, qui ne sera donc pas prolongée d'autant.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse à la date à laquelle l'ancien salarié ne bénéficie plus, définitivement et totalement, des allocations du régime d'assurance chômage pendant la période du maintien de couverture (notamment en cas de reprise d'une activité professionnelle, de retraite, de radiation des listes du Pôle emploi, de décès).

Ce dispositif de maintien de couverture est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations des salariés actifs (part patronale et part salariale).

Dans le cas où l'entreprise choisit de ne pas rejoindre l'organisme recommandé, elle devra s'assurer, à la signature de son contrat d'assurance, qu'en cas de cessation d'activité ou de liquidation judiciaire de l'entreprise, les droits à portabilité des anciens salariés sont maintenus par l'organisme assureur.

Article 9 Maintien des garanties

Conformément aux dispositions de l'article 7 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques, dite «loi Evin», la résiliation ou le non-renouvellement du contrat collectif d'assurance prévoyance conclu au titre du présent régime (quel que soit l'organisme assureur) est sans effet sur le versement des prestations immédiates ou différées qui sont acquises ou nées durant son exécution.

Ainsi, le principe est que les prestations de protection sociale complémentaire liées à la réalisation d'un sinistre survenu pendant la période de validité du contrat d'assurance ne peuvent être remises en cause par la résiliation ultérieure dudit contrat.

En outre, la cessation de la relation de travail est sans effet sur le versement des prestations immédiates ou différées, acquises ou nées durant cette relation (Cass. 2^e civ., 5 mars 2015, n° 13-26.892).

Par ailleurs, dans le cadre des dispositions de l'article 7-1 de la loi Evin, la résiliation ou le non-renouvellement du contrat collectif d'assurance que l'employeur a souscrit afin de couvrir les garanties prévoyance du présent Accord, est sans effet sur les prestations à naître au titre du maintien de garantie en cas de survenance du décès avant le terme de la période d'incapacité de travail ou d'invalidité.

Article 10 **Maintien de la couverture**

Conformément aux dispositions de l'article 5 de la loi Evin, les clauses du contrat collectif d'assurance prévoyance conclu au titre du présent régime (quel que soit l'organisme assureur) devront prévoir les modalités et les conditions tarifaires selon lesquelles l'assureur maintiendra la couverture, sans condition de période probatoire ni d'examens ou de questionnaires médicaux, au profit de la population concernée, sous réserve qu'ils en fassent la demande, avant la fin du délai de préavis, en cas de résiliation ou non-renouvellement dudit contrat.

Dès lors, si ce contrat prend fin, quelle que soit la partie qui en a pris l'initiative, il devra prévoir la possibilité pour l'assuré de souscrire individuellement un contrat prévoyance auprès de l'organisme assureur qui avait pris en charge l'assurance de groupe, qui a été résiliée ou non renouvelée.

Article 11 **Revalorisation annuelle des prestations**

Mod. par Avenant n° 1, 15 déc. 2020, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 14 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2021⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UBH.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC - FO ;

CGT FCS ;

UNSA CS.

Les prestations incapacité de travail, invalidité et capitaux décès sont revalorisées chaque année par les conseils d'administration de l'assureur en se référant notamment à l'indice AGIRC ARRCO et au niveau des résultats techniques et financiers du dernier exercice comptable clos, des opérations de prévoyance.

En cas de résiliation du contrat d'assurance sans nouvel assureur, les prestations continueront d'être revalorisées (conformément à l'article 7 de la loi Evin) par l'organisme résilié.

En cas de changement d'organisme assureur (résiliation du contrat d'assurance avec un nouvel assureur), les prestations seront servies à leur niveau atteint à la date d'effet de la résiliation. La revalorisation des prestations sera prise en charge par le nouvel organisme assureur choisi par l'entreprise (conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale).

Article 12 **Cotisations du régime de prévoyance article**

Avenant n° 1 du 20 novembre 2019, non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du trimestre suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UBH.

Syndicat(s) de salariés :

FCS UNSA ;

FS CFDT ;

CFTC CSFV ;

CGT Commerces et services ;

CGT FO.

Mod. par Avenant n° 1, 15 déc. 2020, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 14 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2021⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UBH.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;
FS CFDT ;
FEC - FO ;
CGT FCS ;
UNSA CS.

Mod. par Avenant n° 2, 22 nov. 2021, étendu par arr. 27 juin, JO 8 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UBH.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC - FO.

12.1

(Avenant n° 2, 22 nov. 2022, étendu) - Assiette de calcul des cotisations

Le salaire annuel de référence servant de base au calcul des cotisations est égal aux rémunérations brutes des salariés soumis à cotisations de sécurité sociale au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, dans la limite de 8 fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale (tranches 1 et 2).

En cas de suspension du contrat de travail donnant lieu au versement par l'employeur d'un revenu de remplacement (notamment en cas d'activité partielle, activité partielle de longue durée, congé rémunéré par l'employeur pour mobilité, reclassement...), la base de calcul des cotisations correspond au salaire brut soumis à cotisation de sécurité sociale au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, intégralement reconstitué sur la base de la moyenne des 12 derniers mois d'activité complète.

Pour le salarié en suspension du contrat de travail non indemnisée et ayant demandé à bénéficier du maintien de la garantie décès en application de l'article 7 du présent accord, l'assiette de cotisation est établie sur la base du salaire brut moyen des 12 mois civils (le cas échéant, la période au cours de laquelle le contrat de travail a duré, s'il a été d'une durée inférieure à 12 mois) précédant le mois de la suspension du contrat de travail.

Article 12.2

(Avenant n° 1, 15 déc. 2020, étendu) - Cotisation globale du régime prévoyance

Le taux global de la cotisation se décompose comme suit :

Taux de cotisation

	Non-cadres		Cadres	
	Tranche 1	Tranche 2	Tranche 1	Tranche 2
Décès	0,13 %	0,13 %	1,02 %	0,13 %
Incapacité de travail	0,34 %	0,34 %	0,40 %	0,34 %
Invalidité	0,54 %	0,54 %	0,59 %	0,54 %
Cotisation globale	1,01 %	1,01 %	2,01 %	1,01 %

Ces taux de cotisations sont maintenus pour une durée de 2 ans à compter du 1^{er} janvier 2021, soit du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2022

Article 12.3

Répartition de la charge de la cotisation entre employeur et salarié non cadre

Le taux global de la cotisation de prévoyance établie au présent article est réparti entre l'employeur et le salarié non cadre à raison, a minima, de 50 % pour l'employeur et, au maximum, 50 % pour le salarié non cadre, sachant que la cotisation relative à la garantie incapacité est intégralement à la charge du salarié.

Article 12.4

(Avenant n° 1, 15 déc. 2020, étendu) - Répartition de la charge de la cotisation entre employeur et salarié cadre

Le taux global de la cotisation de prévoyance établie au présent article est pris en charge intégralement par l'employeur pour la tranche 1 (T1) dans la limite de 1,50 % de la T1 et, au-delà, de 50 %, a minima, pour

l'employeur et de 50 %, au maximum, pour le salarié cadre, y compris pour la tranche 2 (T2).

Article 13

Garanties présentant un degré élevé de solidarité

Afin de satisfaire aux dispositions de l'article L. 912-1 du Code de la Sécurité sociale et de ses décrets d'application, le présent Accord prévoit des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité.

À ce titre, le régime de Branche a pour vocation de permettre aux entreprises de bénéficier des actions et d'outils à caractère non directement contributif.

À cette fin, le présent accord institue un fonds social dédié au financement des prestations présentant un degré élevé de solidarité.

Conformément aux dispositions réglementaires, 2 % des cotisations sont allouées au financement du fonds social. En tout état de cause, l'employeur devra affecter 2 % des cotisations - du contrat collectif d'assurance souscrit au titre de la couverture prévoyance - au financement de prestations présentant un degré élevé de solidarité, quel que soit l'organisme auprès duquel il sera assuré.

Article 13.1

Garanties spécifiques à la Branche présentant un degré élevé de solidarité

Par le présent Accord, sont notamment considérées comme des garanties spécifiques à la Branche du commerce de détail de l'Horlogerie Bijouterie présentant un degré élevé de solidarité, les actions suivantes :

- La prévention des risques psychosociaux et des risques professionnels dans le secteur ;
- L'accompagnement post-traumatique faisant suite à une prise d'otage, un braquage ou des violences graves ;
- Une formation à la sécurité et à la sûreté du personnel des entreprises entrant dans le champ d'application du présent Accord.

Si toutefois l'employeur n'adhère pas auprès de l'organisme assureur recommandé au titre du présent Accord, il devra s'assurer que le contrat collectif qu'il aura souscrit auprès d'un autre assureur prévoit, a minima, les prestations présentant un degré élevé de solidarité susmentionnées et que, par ailleurs, 2 % des cotisations sont allouées au financement de ces prestations non directement contributives.

Article 13.2

Gestion du fonds social

Il sera créé une Association dont la mission consistera à gérer le fonds et à attribuer les actions qu'il finance dans le cadre de la présente recommandation au titre du degré élevé de solidarité.

Afin de simplifier et d'organiser au mieux le fonctionnement du fonds de l'Association, les parties signataires adopteront un Règlement technique de gestion du fonds d'action sociale de la Branche.

En tout état de cause, le fonds social dédié à la Branche restera propriété du présent régime prévoyance et, à tout le moins, de l'Association instituée pour assurer sa gestion, en cas de résiliation du contrat collectif d'assurance souscrit auprès de l'organisme assureur recommandé.

Article 14

Commission paritaire nationale de suivi de l'accord prévoyance

Au titre du suivi de l'application du présent Accord, les partenaires sociaux signataires décident d'instituer une Commission Paritaire Nationale de Suivi du régime Prévoyance (CPNSP).

Cette commission est composée de la façon suivante :

- Un collège salarié comprenant deux représentants (un titulaire et un suppléant) de chacune des organisations syndicales représentatives dans la Branche ;
- Un collège employeur comprenant un nombre égal de représentants d'organisations d'employeurs représentatives dans la Branche.

Son rôle est de suivre l'application et l'évolution du présent Accord et du régime conventionnel de prévoyance.

Au titre de ses différentes missions, il s'agira notamment de :

- Piloter paritairement, à l'aide de l'organisme prévoyance recommandé et éventuellement d'un actuaire conseil, le régime en assurant la pérennité et révolution régulière du dispositif grâce à sa maîtrise technique et la prise en compte des spécificités de la Branche ;

Ce suivi s'effectuera selon un principe de pilotage à l'équilibre de chacun des périmètres du risque. Les conditions de suivi technique du régime sont précisées par voie de protocole technique.

- Proposer et valider l'évolution à la hausse ou à la baisse les garanties et/ou les tarifs, en fonction de l'équilibre financier du régime, de l'existence éventuelle d'excédents ou encore d'évolutions légales ou réglementaires

notamment ;

- Mettre en place, à l'aide de l'organisme prévoyance recommandé et éventuellement d'un actuaire conseil, tout dispositif de suivi et de contrôle de l'application du présent Accord ;
- Piloter les actions prioritaires relatives au haut degré de solidarité.

Son fonctionnement est régi conformément aux dispositions conventionnelles applicables. Elle pourra se doter d'un règlement intérieur.

Il est convenu que cette Commission se réunira, dans la mesure du possible à raison de deux (2) réunion(s) au moins par an.

Les réunions de la Commission Paritaire Nationale de Suivi de l'Accord Prévoyance et la Commission Paritaire Nationale de Suivi de l'Accord Frais de santé seront, autant que possible, réunies sur une même journée ou demi-journée le cas échéant.

Article 15

Recommandation de l'organisme assureur

Mod. par Avenant n° 1, 15 déc. 2020, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 14 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2021⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UBH.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC - FO ;

CGT FCS ;

UNSA CS.

Article 15.1

(Avenant n° 1, 15 déc. 2020, étendu) - Choix de l'organisme assureur recommandé

Au terme d'une procédure de mise en concurrence conforme aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et de ses décrets d'application, les partenaires sociaux ont choisi de recommander APICIL Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale sise au 38, rue François-Peissel, 69300 Caluire-et-Cuire, en tant qu'organisme assureur pour assurer et gérer la couverture des garanties «prévoyance» prévues pour les salariés de la branche.

Article 15.2

(Avenant n° 1, 15 déc. 2020, étendu) - Changement d'organisme assureur

La recommandation est faite par année civile. Elle est renouvelée automatiquement par tacite reconduction, au plus sur une durée de 5 ans.

Cette recommandation peut faire l'objet d'une dénonciation notifiée par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis de 6 mois avant la fin de l'année, soit avant le 30 juin de l'année en cours.

Les présentes dispositions se substituent à toute autre disposition ayant le même objet.

En cas de renonciation ou de non-reconduction de l'organisme assureur recommandé, les prestations en cours de service à la date de dénonciation, résiliation ou non-reconduction continueront d'être servies à un niveau au moins égal à celui de la dernière prestation due ou payée, conformément aux dispositions de l'article 11 de l'accord du 16 décembre 2015.

Les garanties afférentes au décès seront maintenues, selon les modalités prévues à l'article 9 de l'accord du 16 décembre 2015, par l'organisme assureur faisant l'objet de la résiliation ou du non-renouvellement pour les personnes bénéficiaires des prestations incapacité ou invalidité à la date de dénonciation ou du non-renouvellement tant que se poursuit l'arrêt de travail ou le classement en invalidité.

La revalorisation de ces prestations continuera au moins sur la base déterminée par le présent accord à la date de la dénonciation de la recommandation et devra faire l'objet d'une négociation avec le ou les organismes assureurs nouvellement recommandés, en application des stipulations de l'article 11 de l'accord du 16 décembre 2015.

Article 16

Réexamen des conditions d'organisation de la recommandation

Les modalités d'organisation de la recommandation sont réexaminées par les partenaires sociaux, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du Code de la Sécurité sociale et de ses décrets d'application, dans un délai maximum de cinq (5) ans à compter de la date d'effet du présent Accord.

À cet effet, les partenaires sociaux se réuniront au plus tard six (6) mois avant l'échéance, pour étudier le rapport spécial de l'organisme recommandé sur les comptes de résultats de la période écoulée et sur les perspectives d'évolution futures du régime.

À l'issue de cet examen, le régime mis en œuvre pourra être modifié ou complété dans le respect de la mutualisation qu'il instaure.

Article 17 **Convention de gestion**

Un contrat collectif d'assurance et un protocole technique et financier conclus entre les partenaires sociaux et l'organisme recommandé précisent les modalités de mise en œuvre du présent régime de prévoyance.

Article 18 **Révision et dénonciation**

Mod. par Avenant n° 1, 15 déc. 2020, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 14 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2021⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UBH.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC - FO ;

CGT FCS ;

UNSA CS.

Le présent avenant pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions du Code du travail.

Article 19 **Publicité et extension**

Conclu pour une durée indéterminée, le présent Accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

À l'issue du délai d'opposition, l'Accord sera déposé à la DGT et son extension sera demandée. Un exemplaire sera également déposé en conseil des Prud'hommes.

Article 20 **Date d'application**

Le présent Accord s'appliquera à compter du 1^{er} janvier 2016

Annexe I - Tableau de garanties du régime de Prévoyance CCN n° 3240

	Montants prestations		
	Salariés non cadres ¹	Salariés cadres ²	
Condition d'ancienneté	Le régime s'applique aux salariés non cadres ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise	Le régime s'applique aux cadres dès l'embauche	
Décès - Invalidité Absolue et Définitive (IAD)			
Salarié célibataire, veuf, divorcé sans enfant à charge	75 % du salaire de référence ³	400 % de la TA ⁴	75 % de la TB ⁵
Salarié marié sans enfant à charge	100 % du salaire de référence	500 % de la TA	100 % de la TB
Majoration par enfant à charge	+ 25 % du salaire de référence	+ 100 % de la TA	+ 25 % de la TB
Double effet (si décès du conjoint survivant et si enfant à charge)	100 % du capital versé au moment du décès	100 % du capital versé au moment du décès	100 % du capital versé au moment du décès
Décès - IAD Accidentel	Néant	Doublement du capital décès de base	Néant
Incapacité Temporaire de Travail (ITT)			
Salarié ayant moins d'1 an d'an-	Franchise	-	À compter du 91 ^e jour d'arrêt continu
Dictionnaire Permanent Conventions Collectives	Montant	Néant	Mise à jour (avril 2025). 75 % du salaire de référence

125

		Montants prestations	
		Salariés non cadres ¹	Salariés cadres ²
Salarié ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise	Franchise	En relais et complément du maintien de salaire	En relais et complément du maintien de salaire
	Montant	75 % du salaire brut de référence	75 % du salaire de référence
Invalidité hors AT / MP ⁶			
1 ^{re} , 2 ^e et 3 ^e catégorie de la Sécurité sociale		75 % du salaire de référence	
Incapacité Permanente Professionnelle (IPP)			
Incapacité au taux < à 33 %		Néant	
Incapacité au taux ≥ à 33 %		75 % du salaire de référence	
¹ Salariés non cadres tels que définis à l'article 3 du présent Accord. ² Salariés cadres tels que définis à l'article 3 du présent Accord. ³ Salaire de référence tel que défini à l'article 5 du présent Accord. ⁴ La tranche A (TA) est égale à la rémunération brute soumise à cotisation limité au plafond de la Sécurité sociale. Ce plafond est de 3 218 € pour 2016 (Il est revalorisé chaque année). ⁵ La tranche B (TB) est égale au salaire brut soumis à cotisation, déduction faite de la tranche A, et limitée à 3 plafonds de la Sécurité sociale. ⁶ Accident du Travail (AT) et Maladie Professionnelle (MP).			

Régime frais de santé

Accord du 16 décembre 2015

[Étendu par arr. 13 févr. 2017, JO 25 févr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2016]

Avenant n° 1 du 17 octobre 2019, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UBH.

Syndicat(s) de salariés :

FCS UNSA ;

FS CFDT ;

CFTC CSFV ;

CGT Commerces et services.

Avenant n° 2 du 17 octobre 2019, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UBH.

Syndicat(s) de salariés :

FCS UNSA ;

FS CFDT ;

CFTC CSFV ;

CGT Commerces et services.

Mod. par Avenant n° 2, 7 févr. 2020, étendu par arr. 5 févr. 2021, JO 11 févr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union de la Bijouterie Horlogerie.

Syndicat(s) de salariés :

FCS UNSA ;

CFDT Fédérations des Services ;

CFTC CSFV.

Mod. par Avenant n° 3, 15 déc. 2020, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 14 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2021⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UBH.

Syndicat(s) de salariés :

*CFTC CSFV ;
FS CFDT ;
FEC - FO ;
CGT FCS ;
UNSA CS.*

Mod. par Avenant n° 4, 13 sept. 2021, étendu par arr. 3 juin 2022, JO 17 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UBH.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

FCM FO.

Mod. par Avenant n° 5, 8 déc. 2023, étendu par arr. 12 mars. 2024, JO 3 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2024 ou, à défaut, dès lors que les formalités de dépôt auront été réalisées⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UBH.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC - FO.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Saint Eloi ;

FNHBJO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT CDS.

Préambule

Dans le cadre de la généralisation de la couverture santé issue de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, dite de sécurisation de l'emploi, les Partenaires sociaux de la Branche du Commerce de détail de l'Horlogerie Bijouterie ont souhaité mettre en place, par accord de branche collectif et obligatoire, un régime frais de santé au niveau national à compter du 1^{er} janvier 2016, avec la volonté d'instaurer des prestations présentant un degré élevé de solidarité.

Les parties à la négociation ont souhaité garantir l'efficacité de cette couverture au niveau national par la recommandation d'un organisme assureur, choisi au terme d'une procédure de mise en concurrence conforme aux dispositions de l'article L. 912-1 du Code de la Sécurité sociale et de ses décrets d'application, pour assurer la couverture du risque frais de santé.

Cette recommandation se traduit par la conclusion d'un contrat de garanties collectives, complété par des protocoles techniques et financiers ainsi qu'un protocole de gestion administrative, conclus dans les mêmes conditions.

Article 1

Champ d'application

Mod. par Avenant n° 3, 15 déc. 2020, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 14 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2021⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UBH.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC - FO ;

CGT FCS ;

UNSA CS.

Le champ d'application professionnel et territorial du présent accord est celui de la convention collective du commerce de détail horlogerie-bijouterie, tel que défini dans son article 1^{er} du chapitre 1^{er}.

À compter de la date d'effet du présent accord, les employeurs devront avoir souscrit au profit des salariés visés à l'article 3, un contrat collectif d'assurance obligatoire en matière de frais de santé, conforme aux dispositions du présent accord.

Les entreprises qui mettent en œuvre un régime frais de santé moins favorable, devront adapter leur couverture afin de se conformer aux dispositions du présent accord.

Article 2

Objet

Cet Accord a pour objet la généralisation, dans toutes les entreprises de la branche, des garanties minimales obligatoires définies ci-après.

Article 3

Bénéficiaires

Mod. par Avenant n° 3, 15 déc. 2020, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 14 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2021⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UBH.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFTD ;

FEC - FO ;

CGT FCS ;

UNSA CS.

Les Bénéficiaires des garanties instituées par le présent régime de frais de santé, sont l'ensemble des salariés, cadres et non cadres, entrant dans le champ d'application de la Convention Collective du commerce de détail de l'Horlogerie Bijouterie, sans condition d'ancienneté.

L'adhésion au régime conventionnel de base est obligatoire.

La complémentaire santé est obligatoire à l'ensemble des salariés susvisés à l'exception de ceux pouvant être dispensés, le cas échéant, dans les conditions citées ci-après.

Article 3.1

Bénéficiaires à titre obligatoire

Sont bénéficiaires du régime de base conventionnel obligatoire de frais de santé :

- L'ensemble des salariés de l'entreprise, sans condition d'ancienneté ;
- Les salariés dont le contrat de travail est suspendu pour maladie ou accident (y compris accident du travail ou maladie professionnelle), et indemnisés par la Sécurité sociale ;
- Les salariés dont le contrat de travail est suspendu, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient pendant la période du maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées pour partie par l'entreprise ;
- Les mandataires sociaux titulaires d'un contrat de travail ou qui, à défaut, sont assimilés à des salariés sur le fondement de l'article L. 311-3 du Code de la Sécurité sociale.

Article 3.2

Dérogations au caractère obligatoire

L'adhésion des salariés au régime de remboursement conventionnel frais de santé est obligatoire.

Toutefois, les partenaires sociaux ont souhaité permettre aux salariés qui en expriment la volonté, et à condition qu'ils soient déjà couverts par un régime de remboursement frais de santé, de ne pas adhérer au régime conventionnel.

Article 3.2-1

Dispenses d'adhésion

Les garanties conventionnelles sont mises en place à titre obligatoire au profit des salariés sous réserve des facultés de dispense d'adhésion suivantes :

- Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à douze (12) mois à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture indi-

viduelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;

— Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à douze (12) mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;

— Les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;

— (Avenant n° 3, 15 déc. 2020, étendu) Les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du Code de la Sécurité sociale.

La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;

— Les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;

— Les salariés qui bénéficient, y compris en qualité d'ayants droit ou dans le cadre d'un autre emploi (salarié multi-employeurs), d'une couverture collective relevant d'un dispositif de garantie frais de santé conforme à un de ceux fixés par arrêté⁽¹⁾, à condition de le justifier chaque année.

⁽¹⁾ Arrêté du 26 mars 2012 relatif aux facultés de dispense d'adhésion à des systèmes de prévoyance collectifs et obligatoires mis en place dans les entreprises.

Il est précisé que pour un salarié ayant droit au titre de la couverture dont bénéficie son conjoint, salarié dans une autre entreprise, cette dispense ne joue que si le régime du conjoint prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire.

Article 3.2-2

Mise en œuvre de la dispense d'affiliation

La mise en œuvre de l'un de ces cas de dispenses ne peut avoir lieu que sur demande expresse auprès de l'employeur formulée par le salarié concerné qui devra produire toute pièce lui permettant de justifier de sa situation.

À défaut d'une telle demande, dans les conditions définies ci-après, le salarié sera obligatoirement affilié au régime conventionnel obligatoire.

Cette demande doit comprendre la mention selon laquelle l'employeur a informé le salarié des conséquences de son choix, à savoir qu'il ne pourra pas bénéficier du contrat Frais de santé mis en place au sein de l'entreprise ni de la portabilité des garanties Frais de santé prévues par ce contrat en cas de cessation de son contrat de travail.

Le salarié ne bénéficie plus de la dispense d'affiliation :

— À la date à laquelle il ne remplit plus les conditions d'ouvrant droit au bénéfice de l'une des dispenses d'affiliation définies ci-dessus ;

— À la date à laquelle il souhaite renoncer à sa dispense d'affiliation, à condition d'en faire la demande par écrit à son employeur.

Le salarié sera tenu de communiquer à son employeur, au moins une fois par an, les informations permettant de justifier sa situation.

À défaut de justificatif, l'employeur procédera à son affiliation.

Le salarié aura également la possibilité de revenir à tout moment sur sa décision et solliciter, par écrit, auprès de son employeur, son adhésion au régime conventionnel. Dans ce cas, son adhésion prendra effet au 1^{er} jour du mois qui suit la demande.

En tout état de cause, les salariés présents dans l'entreprise au moment de la mise en place, par Décision unilatérale de l'employeur (DUE), d'un régime frais de santé plus favorable que le présent Accord, conformément aux modalités visées à l'article 1 ci-dessus, peuvent bénéficier de la dispense prévue à l'article 11 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, dite Loi Evin.

Article 3.3

(Avenant n° 3, 15 déc. 2020, étendu) - Extension des garanties «frais de santé»

Conformément à l'article 3.1, seule l'adhésion du salarié est obligatoire.

Toutefois, une extension optionnelle de garanties frais de santé peut être souscrite, soit collectivement par l'employeur (complémentaire collective à adhésion obligatoire), soit individuellement par chaque salarié (complémentaire individuelle à adhésion facultative).

Ainsi, les entreprises peuvent également mettre en place une couverture collective à adhésion obligatoire plus élevée en souscrivant à l'un des deux niveaux optionnels.

Les garanties peuvent être étendues aux ayants droit du salarié.

Pour l'application des dispositions au titre du présent régime, il faut entendre, au minimum, par ayants droit :

- le conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs) ou concubin du salarié :
 - le conjoint : personne liée à l'affilié par les liens du mariage (art. 143 du code civil), non séparée de corps ou non divorcée par un jugement définitif passé en force de chose jugée exerçant ou non une activité professionnelle ;
 - le partenaire lié par un Pacs (le «pacsé») : personne ayant conclu avec l'affilié un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7 du code civil, exerçant ou non une activité professionnelle ;
 - le concubin : personne vivant avec l'affilié en concubinage au sens de l'article 515-8 du code civil, au même domicile, de façon notoire et continue depuis au moins 2 ans à la date de l'événement ouvrant droit aux prestations ; aucune durée n'est exigée si un enfant est né ou à naître de cette union ; les concubins ne doivent ni l'un ni l'autre être par ailleurs mariés ou liés par un Pacs.

La preuve du lien se fera par déclaration sur l'honneur signée par chacun des intéressés certifiant que le concubinage est notoire et accompagné impérativement de la justification du domicile commun respectant les conditions ci-dessus ;

- les enfants à charge de l'affilié, de son conjoint, de son partenaire pacsé ou de son concubin :
 - âgés de moins de 21 ans ;
 - âgés de moins de 26 ans, s'ils justifient de la poursuite de leurs études ;
 - quel que soit leur âge, sous réserve qu'ils soient titulaires d'une carte mobilité inclusion ;
- les enfants de l'affilié nés «viabiles» moins de 300 jours après son décès ;
- les ascendants à charge : les personnes ascendantes de l'affilié à condition d'être à sa charge au sens de la législation fiscale. Un justificatif fiscal doit notamment être fourni à l'organisme assureur.

Article 4 **Conditions de suspension et de cessation des garanties**

Mod. par Avenant n° 4, 13 sept. 2021, étendu par arr. 3 juin 2022, JO 17 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UBH.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

FCM FO.

Article 4.1 **Suspension des garanties**

Le bénéfice des garanties conventionnelles est suspendu de plein droit pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu.

Toutefois, il est à opérer une distinction entre les suspensions entraînant ou non rémunération ou indemnisation.

Article 4.1-1

(Avenant n° 4, 13 sept. 2021, étendu) - Suspension du contrat de travail rémunérée ou indemnisée

L'adhésion des salariés, y compris leurs ayants droit le cas échéant, est maintenue obligatoirement en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période :

- D'un maintien de salaire total ou partiel ;
- D'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
- D'un revenu de remplacement versé par l'employeur. Ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...).

Dans cette hypothèse, l'employeur versera une contribution calculée selon les règles applicables à la catégorie de personnes dont relève le salarié, pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Parallèlement le salarié continuera à s'acquitter de sa propre part de cotisation.

Article 4.1-2

Suspension du contrat de travail non rémunérée ou non indemnisée

Dans les cas où la suspension du contrat de travail du salarié ne donne lieu ni à rémunération ni à indemnisation, le bénéfice des garanties conventionnelles est suspendu.

Il peut toutefois être maintenu à la demande du salarié, en cas de suspension du contrat de travail, pour l'un des congés suivants :

- Congé sans solde ;
- Congé sabbatique ;
- Congé parental d'éducation à temps plein ;
- Congé pour création d'entreprise ;
- Congé de solidarité familiale ;
- Congé de formation ;
- Congé d'enseignement ou de recherche.

Le bénéfice des garanties conventionnelles pourra être maintenu, sous réserve que le salarié s'acquitte seul de l'intégralité de la cotisation au titre du régime frais de santé calculée selon les règles applicables à la catégorie dont il relève, sans pouvoir prétendre à une participation de l'employeur. Ce dernier conserve cependant, s'il le souhaite, la possibilité de continuer à verser sa part.

Article 4.2

Cessation des garanties

L'affiliation au régime de frais de santé cesse :

- À la date de liquidation de la pension de retraite auprès de la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse par le salarié, sauf en cas de situation de cumul emploi retraite, tel que défini par la législation en vigueur et sans préjudice aux dispositions relatives au maintien des garanties des retraités, tel que défini à l'article 5.2 ci-après ;
- À la date de rupture ou de cessation du contrat de travail du salarié (au terme du préavis, effectué ou non), sous réserve, le cas échéant, des dispositions relatives au maintien des garanties ;
- À la date du décès du salarié ;
- Pour les ayants droit, dès lors qu'ils ne répondent plus à la définition fixée à l'article 3.3 du présent Accord ;
- En tout état de cause, à la date de résiliation du contrat d'assurance par l'employeur.

La cessation de l'affiliation entraîne la cessation des garanties mises en œuvre au bénéfice du salarié et, à la même date, la cessation de l'affiliation de ses éventuels ayants droit ainsi que la cessation de la garantie optionnelle éventuellement souscrite par le salarié.

Au terme de l'affiliation du salarié due à la cessation de son contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, l'employeur sera tenu d'en informer l'organisme assureur.

Article 5

Portabilité de la complémentaire santé

Article 5.1

Portabilité en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage

Conformément à l'article L. 911-8 du Code de la Sécurité Sociale, les salariés bénéficient du maintien à titre gratuit des garanties du régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions suivantes :

- Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation de l'assurance chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez un même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder douze (12) mois ;
- Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;
- Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise. Quant aux garanties concernées, il peut s'agir des garanties obligatoires ou des options facultatives, étant précisé que s'il s'agit des options facultatives, le salarié doit avoir demandé à en bénéficier avant la rupture de son contrat pour que la portabilité soit assurée au titre de cette couverture optionnelle ;
- L'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après ;

— L'employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

Les présentes dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties mentionnées au présent article.

Pour la mise en œuvre de la portabilité auprès de l'organisme assureur, l'entreprise doit adresser à ce dernier une demande nominative de maintien de garanties pour chaque ancien salarié.

Pour bénéficier de ce maintien de garanties, l'ancien salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme assureur, et notamment le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations sont dues.

En outre, l'ancien salarié doit informer l'organisme assureur de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de portabilité des droits.

La suspension des allocations du régime d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien de couverture qui ne sera donc pas prolongée d'autant.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse à la date à laquelle l'ancien salarié ne bénéficie plus, définitivement et totalement, des allocations du régime d'assurance chômage pendant la période du maintien de couverture (notamment en cas de reprise d'une activité professionnelle, de retraite, de radiation des listes du Pôle Emploi, de décès).

Ce dispositif de maintien de couverture est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations des salariés actifs (part patronale et part salariale).

Article 5.2

Portabilité de la couverture frais de santé en application de l'article 4 de la loi Evin

Dans le cadre des dispositions de l'article 4 de la loi Evin, et sous condition d'avoir bénéficié effectivement du présent régime à compter de l'affiliation de l'entreprise, les garanties frais de santé sont maintenues à l'identique :

— Au profit des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite, ou s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement (allocations chômage), sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail, ou, le cas échéant, dans les six mois suivants l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient à titre temporaire du maintien de ces garanties (cf. article 5.1 ci-avant) ;

— Au profit des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de douze mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois suivant le décès.

Les tarifs applicables aux personnes susvisées ne peuvent être supérieurs aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs, conformément aux conditions fixées par le décret d'application de l'article 4 de la loi Evin.

En outre, cette adhésion, purement facultative, est à la charge du seul bénéficiaire et n'emporte aucune obligation pour l'employeur en matière de cotisations ou de prestations.

Article 6

Maintien de la couverture

Conformément aux dispositions de l'article 5 de la loi Evin, les clauses du contrat collectif d'assurance santé conclu au titre du présent régime (quel que soit l'organisme assureur) devront prévoir les modalités et les conditions tarifaires selon lesquelles l'assureur maintiendra la couverture, sans condition de période probatoire ni d'examens ou de questionnaires médicaux, au profit de la population concernée, sous réserve qu'ils en fassent la demande, avant la fin du délai de préavis, en cas de résiliation ou non-renouvellement dudit contrat.

Dès lors, si ce contrat prend fin, quelle que soit la partie qui en a pris l'initiative, il devra prévoir la possibilité pour l'assuré de souscrire individuellement un contrat frais de santé auprès de l'organisme assureur qui avait pris en charge l'assurance de groupe, qui a été résiliée ou non renouvelée.

Article 7

Financement

Avenant n° 1 du 17 octobre 2019, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UBH.

Syndicat(s) de salariés :

FCS UNSA ;

FS CFTD ;

CFTC CSFV ;

CGT Commerces et services.

Mod. par Avenant n° 2, 7 févr. 2020, étendu par arr. 5 févr. 2021, JO 11 févr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
Union de la Bijouterie Horlogerie.
Syndicat(s) de salariés :
FCS UNSA ;
CFDT Fédérations des Services ;
CFTC CSFV.

Mod. par Avenant n° 3, 15 déc. 2020, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 14 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2021⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
UBH.
Syndicat(s) de salariés :
CFTC CSFV ;
FS CFDT ;
FEC - FO ;
CGT FCS ;
UNSA CS.

Article 7.1

Obligations des entreprises de la Branche

Les entreprises relevant du champ d'application du présent Accord, y compris non adhérentes au contrat d'assurance souscrit auprès de l'organisme recommandé, devront respecter une prise en charge à hauteur, a minima, de 50 % de la cotisation globale correspondant à la couverture obligatoire mise en place dans l'entreprise.

Article 7.2

Modalités de cotisation auprès de l'organisme recommandé

Les salariés acquittent obligatoirement la cotisation «isolée».

Parallèlement à la couverture obligatoire, les salariés ont la possibilité de couvrir leurs ayants droit tels que prédéfinis, pour l'ensemble des garanties dont ils bénéficient au titre du régime. Les salariés ont également la possibilité d'améliorer leur niveau de couverture en adhérant à des options supplémentaires facultatives.

Les cotisations supplémentaires servant au financement des couvertures facultatives, ainsi que leurs éventuelles évolutions ultérieures, sont à la charge exclusive du salarié.

Les prestations sont limitées aux frais réels restant à charge du salarié après intervention du régime de base et/ou d'éventuels complémentaires et compte tenu des pénalités, contributions forfaitaires et franchises médicales.

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent Accord doivent, a minima, garantir le socle obligatoire des garanties conventionnelles.

Article 7.3

(Avenant n° 3, 15 déc. 2020, étendu) - Prestations

Le régime de complémentaire santé est établi dans le respect des dispositions relatives aux contrats dits «responsables» par référence aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

Le tableau résumant le niveau des garanties, prévu dans le cadre des contrats souscrits avec les organismes assureurs recommandés, joint en annexe 1 du présent accord, est établi sous réserve des évolutions réglementaires liées aux réformes des contrats responsables pouvant intervenir postérieurement à la conclusion du présent accord. Dans cette hypothèse, le niveau de garanties et/ou le taux de la cotisation seront modifiés par accord.

Les entreprises non adhérentes à l'un des contrats d'assurance souscrits auprès des organismes assureurs recommandés devront en tout état de cause souscrire un contrat collectif d'assurance conforme aux dispositions du présent accord et à la couverture minimale qu'il institue.

Article 7.4

Garanties présentant un degré élevé de solidarité

Afin de satisfaire aux dispositions de l'article L. 912-1 du Code de la Sécurité sociale et ses décrets d'application, le présent Accord prévoit des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité.

À ce titre, le régime de Branche a pour vocation de permettre aux entreprises de bénéficier des actions et d'outils à caractère non directement contributif.

À cette fin, le présent accord institue un fonds social dédié au financement des prestations présentant un degré élevé

de solidarité.

Conformément aux dispositions réglementaires, 2 % des cotisations sont allouées au financement du fonds social. En tout état de cause, l'employeur devra affecter 2 % des cotisations - du contrat collectif d'assurance souscrit au titre de la couverture des frais de santé - au financement de prestations présentant un degré élevé de solidarité, quel que soit l'organisme auprès duquel il sera assuré.

Article 7.4-1

(Avenant n° 2, 7 févr. 2020, étendu) - Garanties spécifiques à la Branche présentant un degré élevé de solidarité

Le présent Accord prévoit en vue de comporter des garanties présentant un degré élevé de solidarité, les prestations à caractère non directement contributif suivantes :

- La prise en charge, automatique, des restes à charge de l'assuré, après intervention du régime obligatoire de l'Assurance maladie et du régime complémentaire, au titre des garanties du poste hospitalisation (dépassements d'honoraires médicaux et chirurgicaux) à concurrence de 700 € au maximum avec une franchise de 12 €. Cette action automatisée passe par l'envoi, par l'organisme assureur, d'un courrier (accompagné d'une demande d'aide simplifiée) adressé directement et automatiquement chaque trimestre aux assurés pour les informer de la possibilité de bénéficier d'un complément de prestation au titre du fonds social. L'automatisation de l'envoi du courrier passe par la détection d'une prise en charge du régime obligatoire au niveau des chaînes de gestion de l'organisme assureur. Le courrier indiquera également le plafond de ressources pour bénéficier de cette aide (ce plafond est fixé au taux, inférieur ou égal, de 15 % de prélèvement à la source). Pour attester de son éligibilité, l'assuré adressera une demande d'aide simplifiée à l'organisme assureur accompagnée d'un justificatif de son taux de prélèvement à la source (par exemple son dernier bulletin de salaire) ;
- Les frais de gestion sont fixés à 12 € par dossier ;
- La prévention des risques psychosociaux et des risques professionnels dans le secteur ;
- L'accompagnement post-traumatique faisant suite à une prise d'otage, un braquage ou des violences graves,
- Une formation à la sécurité et à la sûreté du personnel des entreprises entrant dans le champ d'application du présent Accord.

En tout état de cause, les demandes d'aides, les actions collectives ou de prévention sont honorées dans la limite des fonds disponibles.

Si toutefois l'employeur n'adhère pas auprès de l'organisme assureur recommandé au titre du présent Accord, il devra s'assurer que le contrat collectif qu'il aura souscrit auprès d'un autre assureur prévoit, a minima, les prestations présentant un degré élevé de solidarité susmentionnées et que, par ailleurs, au moins 2 % des cotisations sont allouées au financement de ces prestations non directement contributives.

Article 7.4-2

Gestion du fonds social

Il sera créé une Association dont la mission consistera à gérer le fonds et à attribuer les actions qu'il finance dans le cadre de la présente recommandation au titre du degré élevé de solidarité.

Afin de simplifier et d'organiser au mieux le fonctionnement du fonds de l'Association, les parties signataires adopteront un Règlement technique de gestion du fonds d'action sociale de la Branche.

En tout état de cause, le fonds social dédié à la Branche restera propriété du régime en cas de résiliation du contrat collectif d'assurance souscrit auprès de l'organisme assureur recommandé.

Article 8

Commission paritaire nationale de suivi de l'accord frais de santé

Au titre du suivi de l'application du présent Accord, les partenaires sociaux signataires décident d'instituer une Commission Paritaire Nationale de Suivi du régime Frais de Santé (CPNSFS).

Cette commission est composée de la façon suivante :

- Un collège salarié comprenant deux représentants (un titulaire et un suppléant) de chacune des organisations syndicales représentatives dans la Branche ;
- Un collège employeur comprenant un nombre égal de représentants d'organisations d'employeurs représentatives dans la Branche.

Son rôle est de suivre l'application et l'évolution du présent Accord et du régime conventionnel frais de santé.

Au titre de ses différentes missions, il s'agira notamment de :

- Piloter paritairement, à l'aide de l'organisme assureur recommandé et éventuellement d'un actuaire conseil, le régime en assurant la pérennité et révolution régulière du dispositif grâce à sa maîtrise technique, la prise en compte

des spécificités de la branche, l'optimisation du reste à charge des assurés et la maîtrise de la consommation ;

— Ce suivi s'effectuera selon un principe de pilotage à l'équilibre de chacun des périmètres du risque.

Les conditions de suivi technique du régime sont précisées par voie de protocole technique.

— Proposer et valider l'évolution à la hausse ou à la baisse les garanties et/ou les tarifs, en fonction de l'équilibre financier du régime, de l'existence éventuelle d'excédents ou encore d'évolutions légales ou réglementaires notamment ;

— Mettre en place, à l'aide de l'organisme assureur recommandé et éventuellement d'un actuaire conseil, tout dispositif de suivi et de contrôle de l'application du présent Accord, en vu notamment d'éviter toute situation de surconsommation ;

— Piloter les actions prioritaires relatives au haut degré de solidarité.

Son fonctionnement est régi conformément aux dispositions conventionnelles applicables. Elle pourra se doter d'un règlement intérieur.

Il est convenu que cette Commission se réunira, dans la mesure du possible à raison de deux (2) réunion(s) au moins par an.

Les réunions de la Commission Paritaire Nationale de Suivi de l'Accord Frais de santé et de la Commission Paritaire Nationale de Suivi de l'Avenant Prévoyance et la seront, autant que possible, réunies sur une même journée ou demi-journée le cas échéant.

Article 9 (d'origine) Recommandation de l'organisme assureur

Mod. par Avenant n° 3, 15 déc. 2020, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 14 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2021⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UBH.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC - FO ;

CGT FCS ;

UNSA CS.

Article 9.1

(Avenant n° 3, 15 déc. 2020, étendu) - Choix de l'organisme assureur recommandé

Au terme d'une procédure de mise en concurrence conforme aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et de ses décrets d'application, les partenaires sociaux ont choisi de recommander, pour assurer la couverture des garanties «frais de santé» prévues pour les salariés de la branche :

• UMANENS, Union de groupe mutualiste régie par le Code de la mutualité et soumise au livre I, SIREN n° 800 533 499, Siège social : 40, Boulevard Richard Lenoir 75011 Paris composée de :

— La Mutuelle Familiale, Mutuelle soumise aux dispositions du Livre II du Code de la Mutualité, n° SIREN 784 442 915, Siège social : 52 rue d'Hauteville - 75010 Paris, Assureur, gestionnaire et distributeur ;

— Identités Mutuelle, Mutuelle soumise aux dispositions du Livre II du Code de la Mutualité, n° SIREN 379 655 541, Siège social : 24, boulevard de Courcelles - 75017 Paris, assureur et distributeur ;

— L'UMG Mutualia, union de mutuelles du livre I du code de la Mutualité, immatriculée au répertoire SIRENE sous le n° 823 416 359, dont le siège social est situé à 19, rue de Paris - 93013 Bobigny Cedex, assureur et distributeur.

Ces organismes sont co-Assureurs entre eux dans le cadre d'UMANENS. Ils confient la coordination du dispositif et l'interlocution à UMANENS. L'affectation d'une entreprise à un organisme assureur est fonction de règles de territorialité et de distribution déterminées au sein d'UMANENS.

• Apicil Prévoyance, institution de prévoyance immatriculée en France sous le n° SIREN 321 862 500 et régie par le titre III du livre IX du Code de la Sécurité sociale, dont le siège social est situé au 38 rue François Peissel - 69300 Caluire et Cuire

Article 9.2

(Avenant n° 3, 15 déc. 2020, étendu) - Changement d'organisme assureur

La recommandation est faite par année civile. Elle est renouvelée automatiquement par tacite reconduction, au plus sur une durée de 5 ans.

Cette recommandation peut faire l'objet d'une dénonciation notifiée par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis de 6 mois avant la fin de l'année, soit avant le 30 juin de l'année en cours.

Les présentes dispositions se substituent à toute autre disposition ayant le même objet.

Article 10 **Réexamen des conditions d'organisation de la recommandation**

Mod. par Avenant n° 3, 15 déc. 2020, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 14 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2021⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UBH.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC - FO ;

CGT FCS ;

UNSA CS.

Les modalités d'organisation de la recommandation sont réexaminées par les partenaires sociaux, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent avenant.

À cet effet, les partenaires sociaux se réuniront au plus tard 6 mois avant l'échéance, pour étudier le rapport spécial des organismes recommandés sur les comptes de résultat de la période écoulée et sur les perspectives d'évolution futures du régime.

À l'issue de cet examen, le régime mis en œuvre pourra être modifié ou complété dans le respect de la mutualisation qu'il instaure.

Article 11 **Convention de gestion**

Mod. par Avenant n° 3, 15 déc. 2020, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 14 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2021⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UBH.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC - FO ;

CGT FCS ;

UNSA CS.

Un contrat collectif d'assurance et un protocole technique et financier conclus entre les partenaires sociaux et les organismes recommandés précisent les modalités de mise en œuvre du présent régime de frais de santé.

Article 12 **Révision et dénonciation**

Mod. par Avenant n° 3, 15 déc. 2020, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 14 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2021⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UBH.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC - FO ;

CGT FCS ;

UNSA CS.

Le présent avenant pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions du Code du travail.

Article 13 **Publicité et extension**

Conclu pour une durée indéterminée, le présent Accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

À l'issue du délai d'opposition, l'avenant sera déposé à la DGT et son extension sera demandée. Un exemplaire sera également déposé en conseil des Prud'hommes.

Article 14 Date d'application

Le présent Accord s'appliquera à compter du 1^{er} janvier 2016.

Annexe I (d'origine) - Tableau de garanties du régime frais de santé CCN n° 3240

Les garanties du «Socle» et des «options» comprennent les prestations du régime de base de la Sécurité sociale		Remboursements Régime de base		Remboursements garanties complémentaires santé (incluant le remboursement du régime de base)		
		Régime général	Régime local Alsace Moselle	Socle national minimum obligatoire	Options facultatives	
					Options n° 1	Options n° 2
Soins courants						
Généraliste / Spécialiste (visite, consultation, majorations...)		70 %	90 %	100 % BR	150 % BR (non CAS) ⁽¹⁾ 130 % BR (CAS)	200 % BR (non CAS) ⁽¹⁾ 180 % BR (CAS)
Acte Technique		70 %	90 %	100 % BR	150 % BR (non CAS) ⁽¹⁾ 130 % BR (CAS)	200 % BR (non CAS) ⁽¹⁾ 180 % BR (CAS)
Radiologie (radion, scanner, IRM...)		70 %	90 %	100 % BR	150 % BR (non CAS) ⁽¹⁾ 130 % BR (CAS)	200 % BR (non CAS) ⁽¹⁾ 180 % BR (CAS)
Auxiliaire médical (kiné, infirmier, sage-femme...)		60 %	90 %	100 % BR	150 % BR	200 % BR
Analyse médicale ⁽¹⁾		60 % ou 100 %	90 % ou 100 %	100 % BR	125 % BR	150 % BR
Médecine douce (ostéo, acu, chiro)		-	-	Néant	30 €/ 2 séances / an / bénéficiaire	30 €/ 4 séances / an / bénéficiaire
Sevrage tabagique (hors et sur prescription médicale)		0 € à 150 €/ bénéficiaire	0 €à 150 €/ an / bénéficiaire	RSS	RSS + 25 €/ an / bénéficiaire	RSS + 50 €/ an / bénéficiaire
Actes de prévention ⁽²⁾		35 % à 70 %	35 % à 90 %	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Pharmacie						
Pharmacie	SMR majeur	65 %	80 %	100 % BR	100 % BR	100 % BR
	SMR modéré	30 %	80 %	RSS	100 % BR	100 % BR
	SMR faible	15 %	15 %	RSS	100 % BR	100 % BR
Hospitalisation (conventionné ou non)						
Frais de séjour		80 % ou 100 %	100 %	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Honoraire médical et chirurgical		80 % ou 100 %	100 %	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Dépassements - Honoraire médicale et chirurgical		-	-	100 % BR	130 % BR (non CAS) ⁽¹⁾ 150 % BR (Cas)	180 % BR (non CAS) ⁽¹⁾ 200 % BR (CAS)
Forfait Journalier		-	100%	100 % FR	100 % FR	100 % FR
Forfait de 18 € sur les actes lourds (actes affectés d'un coefficient ≥ 60 ou d'un tarif ≥ 120 €)		-	-	100 % FR	100 % FR	100 % FR
Maternité	Chambre particulière	-	-	Néant	25 €/ jour	50 €/ jour
	Prime de naissance ⁽³⁾	-	-	Néant	5 % PMSS	10 % PMSS

Les garanties du «Socle» et des «options» comprennent les prestations du régime de base de la Sécurité sociale	Remboursements Régime de base		Remboursements garanties complémentaires santé (incluant le remboursement du régime de base)		
	Régime général	Régime local Alsace Moselle	Socle national minimum obligatoire	Options facultatives	
				Options n° 1	Options n° 2
Frais accompagnant (moins de 16 ans)	-	-	Néant	10 €/ jour	20 €/ jour
Frais de transport	65 %	65 %	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Cure thermique (y/c forfait de surveillance médicale, forfait thermal, frais d'hébergement et frais de transport)	65 % ou 70 %	65 % ou 90 %	RSS	100 % BR	100 % BR
Dentaire					
Soins Dentaires [soins dentaires, soins chirurgicaux, actes techniques, radiographie...]	70 %	90 %	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Inlays et Onlays (acceptés par le régime de base)	70 %	90 %	100 % BR	120 % BR	150 % BR
Prothèses dentaires (acceptées par le régime de base) [prothèses fixes ou amovibles, couronnes, inlay core avec ou sans clavette...]	70 %	90 %	125 % BR	125 % BR + 150 € / an / bénéficiaire	125 % BR + 300 € / an / bénéficiaire
Prothèses dentaires (refusées par le régime de base) [y/c implantologie]	-	-	Néant	150 € / an / bénéficiaire	300 € / an / bénéficiaire
Orthodontie (acceptée par le régime de base)	70 % ou 100 %	90 % ou 100 %	125 % BR	150 % BR	200 % BR
Orthodontie (refusée par le régime de base)	-	-	Néant	100 € / an / bénéficiaire	200 € / an / bénéficiaire
Optique					
Fréquence de prise en charge	60 %	90 %	Tous les 2 ans ⁽⁴⁾	Tous les 2 ans ⁽⁴⁾	Tous les 2 ans ⁽⁴⁾
Monture seule	60 %	90 %	100 % BR	RSS + 75 €	RSS + 150 €
2 verres simple classe (a)	60 %	90 %	RSS + 100 € ^(d)	RSS + 200 € ^(d)	RSS + 300 € ^(d)
2 verres complexes classe (b)	60 %	90 %	RSS + 200 € ^(d)	RSS + 400 € ^(d)	RSS + 600 € ^(d)
2 verres très complexes classe (c)	60 %	90 %	RSS + 200 € ^(d)	RSS + 400 € ^(d)	RSS + 600 € ^(d)
1 verre simple classe (a) + 1 verre complexe classe (b)	60 %	90 %	RSS + 150 € ^(d)	RSS + 300 € ^(d)	RSS + 450 € ^(d)
1 verre simple classe (a) + 1 verre très complexe classe (c)	60 %	90 %	RSS + 150 € ^(d)	RSS + 300 € ^(d)	RSS + 450 € ^(d)
1 verre complexe classe (b) + 1 verre très complexe classe (c)	60 %	90 %	RSS + 150 € ^(d)	RSS + 300 € ^(d)	RSS + 450 € ^(d)
Lentilles (acceptées par le régime de base)	0 % ou 60 %	0 % ou 90 %	100 % BR	100 % BR + 75 €	100 % BR + 150 €
Lentilles (refusées par le régime de base)	-	-	Néant	75 €	150 €
Autres frais médicaux					
Prothèse auditive	60 %	90 %	100 % BR	100 % BR + 100 € / an / bénéficiaire	100 % BR + 200 € / an / bénéficiaire

Les garanties du «Socle» et des «options» comprennent les prestations du régime de base de la Sécurité sociale	Remboursements Régime de base		Remboursements garanties complémentaires santé (incluant le remboursement du régime de base)		
	Régime général	Régime local Alsace Moselle	Socle national minimum obligatoire	Options facultatives	
				Options n° 1	Options n° 2
Autres prothèses (hors dentaire)	60 %	90 % ou 100 %	100 % BR	150 % BR	200 % BR

BR : Base de Remboursement
 RSS : Remboursement de la Sécurité sociale
 CAS : Convention d'Accès aux Soins
 PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale
 FR : Frais Réels
 SMR : Service Médical Rendu
 TM : Ticket Modérateur
 (1) Médecin signataire ou non signataire d'une Convention d'Accès aux Soins (CAS)
 (2) Tous les actes de prévention (cf. arrêté du 8 juin 2006 pris pour l'application de l'article L. 871-1 du Code de la Sécurité sociale et fixant la liste des prestations de prévention prévues à l'article R. 871-2 du même code) sont pris en charge au titre du présent dispositif frais de santé et pour chaque bénéficiaire
 (3) Dans la limite des frais réellement engagés
 (4) Prise en charge tous les 2 ans sauf pour les mineurs, sauf changement d'acuité visuelle et sauf pour les lentilles
 - Verres simples classe (a) : verres unifocaux dont la sphère est comprise entre – 6,00 et + 6,00 dioptries et dont le cylindre ≤ + 4,00 dioptries
 - Verres complexes classe (b) : verres unifocaux dont la sphère est hors zone de – 6,00 à + 6,00 dioptries ou dont le cylindre > + 4,00 dioptries et verres multifocaux ou progressifs
 - Verres très complexes classe (c) : verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est hors zone de – 8,00 à + 8,00 dioptries ou à verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de – 4,00 à + 4,00 dioptries
 (d) Y compris forfait monture

Annexe I (nouvelle) - Tableau de garanties du régime frais de santé CCN n° 3240

Mod. par Avenant n° 1 du 17 octobre 2019, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UBH.

Syndicat(s) de salariés :

FCS UNSA ;

FS CFTD ;

CFTC CSFV ;

CGT Commerces et services.

Frais d'Hospitalisation	Base	Option 1	Option 2
Chirurgie - Hospitalisation			
Frais de séjour - Secteur conventionné	100 % BR	100 % BR	200 % BR
Honoraires - Secteur conventionné OPTAM/OPTAM-CO	100 % BR	150 % BR	180 % BR
Honoraires - Secteur conventionné Hors OPTAM/OPTAM-CO	100 % BR	130 % BR	100 % BR
Forfait hospitalier	Frais réels	Frais réels	Frais réels
Forfait actes lourds	100 % du Forfait	100 % du Forfait	100 % du Forfait
Chambre particulière	-	20 €/jours	40 €/jours
Frais d'accompagnant (– de 16 ans)	-	10 €/jours	20 €/jours
Maternité - Chambre particulière	-	25 €/jours	50 €/jours
Maternité - Prime de naissance	-	5 % PMSS	10 % PMSS
Frais médicaux			
Consultations Généralistes OPTAM/OPTAM-CO	100 % BR	150 % BR	200 % BR
Consultations Généralistes Hors OPTAM/OPTAM-CO	100 % BR	130 % BR	180 % BR
Consultations Spécialistes OPTAM/OPTAM-CO	100 % BR	150 % BR	200 % BR

<i>Frais d'Hospitalisation</i>	<i>Base</i>	<i>Option 1</i>	<i>Option 2</i>
<i>Consultations Spécialistes Hors OPTAM/OPTAM-CO</i>	<i>100 % BR</i>	<i>130 % BR</i>	<i>180 % BR</i>
<i>Pharmacie</i>			
<i>(SMR important, faible et homéopathie)</i>	<i>100 % BR</i>	<i>100 % BR</i>	<i>100 % BR</i>
<i>Analyses</i>	<i>100 % BR</i>	<i>125 % BR</i>	<i>150 % BR</i>
<i>Auxiliaires médicaux</i>	<i>100 % BR</i>	<i>150 % BR</i>	<i>200 % BR</i>
<i>Actes techniques médicaux (petite chirurgie) OPTAM/OPTAM-CO</i>	<i>100 % BR</i>	<i>150 % BR</i>	<i>200 % BR</i>
<i>Actes techniques médicaux (petite chirurgie) Hors OPTAM/OPTAM-CO</i>	<i>100 % BR</i>	<i>130 % BR</i>	<i>180 % BR</i>
<i>Radiologie OPTAM/OPTAM-CO</i>	<i>100 % BR</i>	<i>150 % BR</i>	<i>200 % BR</i>
<i>Radiologie Hors OPTAM/OPTAM-CO</i>	<i>100 % BR</i>	<i>130 % BR</i>	<i>180 % BR</i>
<i>Orthopédie et autres prothèses (2)</i>	<i>100 % BR</i>	<i>150 % BR</i>	<i>200 % BR</i>
<i>Transport remboursé par la S.S.</i>	<i>100 % BR</i>	<i>100 % BR</i>	<i>100 % BR</i>
<i>Dentaire</i>			
<i>Soins et prothèse 100 % santé (3)</i>	<i>Prise en charge intégrale progressive de 2020 à 2021 dans la limite des honoraires de facturation (HLF)</i>		
<i>Soins pris en charge par le RO ne relevant pas du dispositif 100 % santé</i>	<i>100 % BR</i>	<i>100 % BR</i>	<i>100 % BR</i>
<i>Onlays-Inlays</i>	<i>100 % BR</i>	<i>120 % BR</i>	<i>150 % BR</i>
<i>Orthodontie Remboursée par la S.S.</i>	<i>125 % BR</i>	<i>150 % BR</i>	<i>200 % BR</i>
<i>Orthodontie Non Remboursée par la S.S.</i>	<i>-</i>	<i>100 €/an/bénéficiaire</i>	<i>200 €/an/bénéficiaire</i>
<i>Prothèses (limité à 3 prothèses par an et par bénéficiaire pour les paniers libre et maîtrisé, au-delà prise en charge du ticket modérateur) (4)</i>			
<i>Panier maîtrisé</i>	<i>Prise en charge identique à celle du panier libre dans la limite des honoraires limites de facturation</i>		
<i>Panier libre :</i>	<i>Actes remboursés par la sécurité sociale</i>		
<i>Dents du sourire remboursées par la S.S. (5)</i>			
<i>Dents de fond de bouche remboursées par la S.S. (6)</i>	<i>125 % BR</i>	<i>125 % BR + 150 €/an / bénéficiaire</i>	<i>125 % BR + 300 €/an / bénéficiaire</i>
<i>Dents du sourire non remboursées par la S.S. (5)</i>	<i>125 % BR</i>	<i>125 % BR + 150 €/an / bénéficiaire</i>	<i>125 % BR + 300 €/an / bénéficiaire</i>
<i>Dents de fond de bouche non remboursées par la S.S. (6)</i>	<i>-</i>	<i>150 €/an / bénéficiaire</i>	<i>300 €/an / bénéficiaire</i>
<i>Actes dentaires hors nomenclature : Implantologie (implant et pilier dentaire)</i>	<i>-</i>	<i>150 €/an / bénéficiaire</i>	<i>300 €/an / bénéficiaire</i>
<i>Frais optique*</i>			
<i>Équipement 100 % santé - verre (classe A)</i>	<i>Prise en charge intégrale dans la limite du prix limite de vente (PLV)</i>		
<i>Équipement 100 % santé - monture</i>	<i>Prise en charge intégrale dans la limite du prix limite de vente (PLV)</i>		
<i>Prestation (remboursée S.S) d'adaptation, d'appairage 100 % santé et supplément pour verres avec filtres de classe A</i>	<i>Prise en charge intégrale dans la limite du prix limite de vente (PLV)</i>		
<i>Monture du panier libre</i>	<i>Voir grille optique Base conventionnelle</i>	<i>Voir grille optique Base conventionnelle + Option 1</i>	<i>Voir grille optique Base conventionnelle + Option 2</i>
<i>Verres panier libre (classe B)</i>	<i>Voir grille optique Base conventionnelle</i>	<i>Voir grille optique Base conventionnelle + Option 1</i>	<i>Voir grille optique Base conventionnelle + Option 3</i>

Frais d'Hospitalisation	Base	Option 1	Option 2
Prestation (remboursée S.S) d'adaptation, d'appairage panier libre et supplément pour verres avec filtres de classe B	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Autres suppléments pour verres de classe A ou B (prisme / système anti-ptosis / verres iséiconiques)	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Lentilles prescrites remboursées ou non (y compris jetables)			
Aide auditive**			
Équipement 100 % santé (classe I)	Prise en charge intégrale dans la limite du prix limite de vente (PLV)		
Équipement du panier libre (classe II)	100 % BR	100 % BR + 100 € par an / bénéficiaire	100 % BR + 200 € par an / bénéficiaire
Prévention			
Actes de prévention (tous les actes des contrats responsables)	Oui	Oui	Oui
Degré Élevé de Solidarité			
Actes d'action sociale et de prévention au titre du Degré Élevé de Solidarité (art. 7.4 de l'Accord du 15 décembre 2015) [Prestations non contributives, dans la limite du fonds disponible]	Oui	Oui	Oui
<p>Légende et Définitions : Le contrat est responsable selon la législation actuellement en vigueur. Sauf précision contraire, les prestations sont exprimées en pourcentage de la BR et elles les prestations indiquées incluent le remboursement de la Sécurité sociale. Pour les prestations exprimées en forfait, la Mutuelle rembourse le montant indiqué (sauf prestations exprimées en euros). Lorsque le professionnel de santé ou l'établissement de santé n'est pas conventionné avec l'Assurance maladie, la base de remboursement est le Tarif d'Autorité (dont le montant est très inférieur aux tarifs de remboursement pour les professionnels de santé ou les établissements conventionnés). Les prestations sont accordées dans la limite des frais engagés sur présentation de justificatifs et sous réserve de remboursement par le régime obligatoire, sauf stipulation contraire.</p> <p>(1) : Prévu à l'article L. 174-4 du Code de la Sécurité sociale, à l'exclusion du forfait journalier facturé par les établissements médico-sociaux visés à l'article L. 312-1 du Code de l'action sociale et des familles.</p> <p>(2) : Produits et prestations inscrits à la liste prévue à l'article L. 165-1 du code de la sécurité sociale. Les audioprothèses ne sont pas remboursées au titre de ce poste mais au titre du poste «Aides auditives».</p> <p>(3) : Soins dentaires / Inlay core avec ou sans clavette / Actes d'endodontie / Actes de prophylaxie bucco-dentaire / Parodontologie.</p> <p>(4) : Couronnes, bridges et inter de bridge / Couronnes sur implant / Prothèses dentaires amovibles ou fixe/Réparation sur prothèses / Inlay core avec ou sans clavette.</p> <p>(5) : dents n° 11 / 12 / 13 / 14 / 15 / 21 / 22 / 23 / 24 / 25 / 31 / 32 / 33 / 34 / 41 / 42 / 43 / 44.</p> <p>(6) : dents n° 16 / 17 / 18 / 26 / 27 / 28 / 35 / 36 / 37 / 38 / 45 / 46 / 47 / 48.</p> <p>* Prise en charge limitée à un équipement optique (2 verres + 1 monture) par période de 2 ans pour les assurés de 16 ans et plus, par période d'un 1 an pour les assurés de moins de 16 ans, par période de 6 mois pour les enfants jusqu'à 6 ans en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur (exception aux périodes de renouvellement possible notamment en cas d'évolution de la vue ou situations médicales particulières).</p> <p>** Jusqu'au 31 décembre 2020, sans préjudice des dispositions de l'article R. 165-24 du code de la sécurité sociale, un renouvellement anticipé de la prise en charge d'une aide auditive peut toutefois intervenir lorsque les conditions cumulatives suivantes sont satisfaites : - le renouvellement de la prise en charge de l'aide auditive intervient après une période d'au moins 2 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente (ce délai de renouvellement s'entend pour chaque oreille indépendamment) ; - l'aide auditive dont le renouvellement anticipé est sollicité est hors d'usage, reconnue irréparable ou inadaptée à l'état de l'assuré.</p> <p>À compter du 1^{er} janvier 2021, s'agissant des aides auditives comprises dans l'équipement libre (classe II), la garantie couvre dans tous les cas, le montant minimal de prise en charge fixé par la réglementation en vigueur, relative au «contrat responsable». La prise en charge dans le cadre du présent régime s'effectue par ailleurs dans la limite du plafond de remboursement prévu par cette même réglementation (1700 € RSS inclus au 1^{er} janvier 2021). La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'une aide auditive par oreille par période de 4 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente (ce délai s'entendant pour chaque oreille indépendamment).</p> <p>Pour les piles, la garantie s'applique dans la limite du nombre annuel de paquets fixé par l'arrêté du 14 novembre 2018.</p> <p>Équipements de Classe I, tels que définis réglementairement.</p> <p>Équipements de Classe II, tels que définis réglementairement.</p> <p>BR : Base de Remboursement de la Sécurité sociale.</p> <p>FR : Frais Réels.</p> <p>OPTAM : Option de Pratique Tarifaire Maîtrisée.</p> <p>OPTAM-CO : Option de Pratique Tarifaire Maîtrisée, destinée aux médecins exerçant en Chirurgie et en Obstétrique.</p> <p>PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale.</p> <p>S.S. : Sécurité sociale.</p> <p>TM : Ticket Modérateur.</p>			

Grille optique base conventionnelle		Base	Opt 1 R1	Opt 2 R2
Par verre	Transcodage	2 Verres	2 Verres	2 Verres
Verres simple foyer, sphériques				
sphère comprise entre - 6 à + 6	Verre Simple	RSS + 100 €	RSS + 200 €	RSS + 300 €
sphère hors zone - 6 à + 6	Verre Complexe	RSS + 200 €	RSS + 400 €	RSS + 600 €
Verres simple foyer, sphéro-cylindriques				
sphère comprise entre - 6 et 0 et cylindre <= + 4	Verre Simple	RSS + 100 €	RSS + 200 €	RSS + 300 €
sphère > 0 et sphère + cylindre <= + 6	Verre Complexe	RSS + 200 €	RSS + 400 €	RSS + 600 €
sphère comprise entre - 6 et 0 et cylindre > + 4	Verre Complexe	RSS + 200 €	RSS + 400 €	RSS + 600 €
sphère < - 6 et cylindre >= + 0,25	Verre Complexe	RSS + 200 €	RSS + 400 €	RSS + 600 €
sphère > 0 et sphère + cylindre > + 6	Verre Complexe	RSS + 200 €	RSS + 400 €	RSS + 600 €
Verres multifocaux ou progressifs sphériques				
sphère comprise entre - 4 à + 4	Verre Très Complexe	RSS + 200 €	RSS + 400 €	RSS + 600 €
sphère hors zone de - 4 à + 4	Verre Très Complexe	RSS + 200 €	RSS + 400 €	RSS + 600 €
Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques				
sphère comprise entre - 8 et 0 et cylindre <= + 4	Verre Très Complexe	RSS + 200 €	RSS + 400 €	RSS + 600 €
sphère > 0 et sphère + cylindre <= + 8	Verre Très Complexe	RSS + 200 €	RSS + 400 €	RSS + 600 €
sphère est comprise entre - 8 et 0 et cylindre > + 4	Verre Très Complexe	RSS + 200 €	RSS + 400 €	RSS + 600 €
sphère < - 8,00 et cylindre >= + 0,25	Verre Très Complexe	RSS + 200 €	RSS + 400 €	RSS + 600 €
sphère > 0 et sphère + cylindre > + 8	Verre Très Complexe	RSS + 200 €	RSS + 400 €	RSS + 600 €
Équipement Mixte constitué de deux verres de catégories distinctes				
Équipement Verre composé de catégories distinctes / plafond : contrat responsable	B	RSS + 150 €	RSS + 300 €	RSS + 450 €
Équipement Verre composé de catégories distinctes / plafond : contrat responsable	D	RSS + 150 €	RSS + 300 €	RSS + 450 €
Équipement Verre composé de catégories distinctes / plafond : contrat responsable	E	RSS + 200 €	RSS + 300 €	RSS + 450 €
Monture panier libre		monture max	monture max	monture max
Garantie		100 % BR	75,00 €	100,00 €
Verre Simple / sphère - 6 à + 6 et cylindre inférieur ou égal à + 4 Verre Complexe / Verre simple foyer hors zone - 6 à + 6 et cylindre supérieur + 4 à verre multifocal ou progressif Verre Très Complexe / Verre multifocal ou progressif sphère cylindrique sphère hors zone - 8 + 8 Verre Très Complexe / Verre multifocal ou progressif sphère cylindrique sphère hors zone - 4 + 4				

Équipement mixte 2020 :	
Verre Simple + Verre Complexe (A + C) :	B
Verre Simple + Verre Très Complexe (A + F) :	D
Verre Complexe + Verre Très Complexe (C + F) :	E

Prise en charge limitée à un équipement optique (2 verres + 1 monture) au terme d'une période minimale : de 2 ans, pour les adultes et pour les enfants de 16 ans et plus, de 1 an, pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans, de 6 mois, pour les enfants jusqu'à 6 ans en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morpho-

logie du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Renouvellement anticipé de l'équipement possible notamment en cas d'évolution de la vue ou situations médicales particulières, tels que défini par arrêté.

Annexe I : Tableau de garanties (à compter du 1^{er} janvier 2021)

Mod. par Avenant n° 3, 15 déc. 2020, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 14 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2021⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UBH.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC - FO ;

CGT FCS ;

UNSA CS.

Grille de garantie

Hospitalisation médicale et chirurgicale y compris maternité	Base (Sécurité sociale incluse)	Base intermédiaire (Base incluse)	Base améliorée (Base incluse)
Frais de séjour - secteur conventionné	100 % BR	100 % BR	200 % BR
Honoraires - secteur conventionné OPTAM/OPTAM-CO	100 % BR	150 % BR	180 % BR
Honoraires - secteur conventionné Hors OPTAM/OPTAM-CO	100 % BR	130 % BR	160 % BR
Forfait hospitalier journalier ⁽¹⁾	Frais réels	Frais réels	Frais réels
Forfait actes lourds	100 % du forfait	100 % du forfait	100 % du forfait
Chambre particulière (hors maternité)	-	20 € / jour	40 € / jour
Frais d'accompagnement (– de 16 ans)	-	10 € / jour	20 € / jour
Maternité - Chambre particulière	-	25 € / jour	50 € / jour
Maternité - Prime de naissance	-	5 % PMSS	10 % PMSS
Soins médicaux courants			
Consultations Généralistes - OPTAM/OPTAM-CO	100 % BR	150 % BR	200 % BR
Consultations Généralistes - Hors OPTAM/OPTAM-CO	100 % BR	130 % BR	180 % BR
Consultations Spécialistes - OPTAM/OPTAM-CO	100 % BR	150 % BR	200 % BR
Consultations Spécialistes - Hors OPTAM/OPTAM-CO	100 % BR	130 % BR	180 % BR
Analyses	100 % BR	125 % BR	150 % BR
Auxiliaires médicaux	100 % BR	150 % BR	200 % BR
Actes techniques médicaux (petite chirurgie) - OPTAM/OPTAM-CO	100 % BR	150 % BR	200 % BR
Actes techniques médicaux (petite chirurgie) - Hors OPTAM/OPTAM-CO	100 % BR	130 % BR	180 % BR
Radiologie - OPTAM/OPTAM-CO	100 % BR	150 % BR	200 % BR
Radiologie - Hors OPTAM/OPTAM-CO	100 % BR	130 % BR	180 % BR
Orthopédie et autres prothèses ⁽²⁾	100 % BR	150 % BR	200 % BR
Transport remboursé SS	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Pharmacie			
SMR important, faible et homéopathie	100 % BR	100 % BR	100 % BR

Hospitalisation médicale et chirurgicale y compris maternité	Base (Sécurité sociale incluse)	Base intermédiaire (Base incluse)	Base améliorée (Base incluse)
Optique			
Équipement 100 % santé (verres et monture)	Prise en charge intégrale dans la limite du prix limite de vente (PLV)		
Prestation d'adaptation et d'appairage 100 % santé (remboursée SS)	Prise en charge intégrale dans la limite du prix limite de vente (PLV)		
Équipement panier libre (verres et monture)	Voir grille optique Base	Voir grille optique Base intermédiaire	Voir grille optique Base améliorée
Prestation d'adaptation et d'appairage panier libre (remboursée SS)	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Lentilles prescrites remboursées ou non SS (y compris jetables)	100 % BR + 70 € / an	100 % BR + 150 € / an	100 % BR + 200 € / an
Dentaire			
Soins et prothèses 100 % santé ⁽³⁾	Prise en charge intégrale dans la limite des honoraires limites de facturation (HLF)		
Soins remboursés SS ne relevant pas du dispositif 100 % santé	100 % BR	120 % BR	150 % BR
Prothèses (limités à 3 prothèses par an et par bénéficiaire pour les paniers libre et maîtrisé, au-delà prise en charge du ticket modérateur) ⁽⁴⁾			
Panier maîtrisé	Prise en charge identique au panier libre dans la limite des HLF		
Panier libre	Actes remboursés SS		
Onlays Inlays	100 % BR	120 % BR	150 % BR
Orthodontie remboursée SS	125 % BR	150 % BR	200 % BR
Orthodontie non remboursée SS	-	100 € / an / bénéficiaire	200 € / an / bénéficiaire
Dents du sourire remboursées SS ⁽⁴⁾	125 % BR	125 % BR + 150 € / an / bénéficiaire	125 % BR + 300 € / an / bénéficiaire
Dents de fond de bouche remboursées SS ⁽⁵⁾	125 % BR	125 % BR + 150 € / an / bénéficiaire	125 % BR + 300 € / an / bénéficiaire
Dents du sourire non remboursées SS ⁽⁴⁾	-	150 € / an / bénéficiaire	300 € / an / bénéficiaire
Dents de fond de bouche non remboursées SS ⁽⁵⁾	-	150 € / an / bénéficiaire	300 € / an / bénéficiaire
Implantologie : implant et pilier dentaire (hors nomenclature)	-	150 € / an / bénéficiaire	300 € / an / bénéficiaire
Aides auditives ⁽⁶⁾			
Équipement 100 % santé	Prise en charge intégrale dans la limite du prix limite de vente (PLV)		
Équipement panier libre	100 % BR	100 % BR + 100 € / an / bénéficiaire	100 % BR + 200 € / an / bénéficiaire
Prévention et médecines douces			
Actes de prévention (tous les actes des contrats responsables)	100 % BR	100 % BR	100 % BR

Hospitalisation médicale et chirurgicale y compris maternité	Base (Sécurité sociale incluse)	Base intermédiaire (Base incluse)	Base améliorée (Base incluse)
Médecines douces (ostéopathes, acupuncteurs, chiropracteurs)	-	30 € / séance maxi 2 séances / an / bénéficiaire	30 € / séance maxi 4 séances / an / bénéficiaire

Le contrat est responsable selon la législation actuellement en vigueur. Sauf précision contraire, les prestations sont exprimées en pourcentage de la BR et les prestations indiquées incluent le remboursement de la Sécurité Sociale. Pour les prestations exprimées en forfait, la Mutuelle rembourse le montant indiqué (sauf prestations exprimées en euros). Lorsque le professionnel de santé ou l'établissement de santé n'est pas conventionné avec l'Assurance maladie, la base de remboursement est le Tarif d'Autorité (dont le montant est très inférieur aux tarifs de remboursement pour les professionnels de santé ou les établissements conventionnés).

Les prestations sont accordées dans la limite des frais engagés sur présentation de justificatifs et sous réserve de remboursement par le régime obligatoire, sauf stipulation contraire.

(1) Prévu à l'article L. 174-4 du Code de la Sécurité sociale, à l'exclusion du forfait journalier facturé par les établissements médico-sociaux visés à l'article L. 312-1 du Code de l'action sociale et des familles.

(2) Produits et prestations inscrits à la liste prévue à l'article L. 165-1 du code de la Sécurité sociale. Les audioprothèses ne sont pas remboursées au titre de ce poste mais au titre du poste «Aides auditives».

(3) Soins dentaires / Actes d'endodontie / Actes de prophylaxie bucco-dentaire / Parodontologie.

(4) Couronnes, bridges et inter de bridge / Couronnes sur implant / Prothèses dentaires amovibles ou fixes / Réparation sur prothèses.

Dents n° 11/12/13/14/15/21/22/23/24/25/31/32/33/34/35/41/42/43/44/45.

(5) Dents n° 16/17/18/26/27/28/36/37/38/46/47/48.

(6) Périodicité de la prise en charge : tous les 4 ans.

BR : Base de Remboursement de la Sécurité sociale - FR : Frais Réels - SS : Sécurité Sociale - RSS : Remboursement de la Sécurité Sociale - OPTAM : Option de Pratique Tarifaire Maîtrisée - OPTAM-CO : Option de Pratique Tarifaire Maîtrisée, destinée au médecins exerçant en Chirurgie et Obstétrique - TM : Ticket Modérateur - PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

Grille optique

Grille Optique panier libre	Catégories	Base (Sécurité sociale incluse)	Base intermédiaire (Base incluse)	Base améliorée (Base incluse)
Type de verre		2 verres	2 verres	2 verres
Verres simple foyer, sphériques				
sphère comprise entre - 6 à + 6	A	RSS + 100 €	RSS + 100 €	RSS + 300 €
sphère hors zone - 6 à + 6	C	RSS + 200 €	RSS + 400 €	RSS + 600 €
Verres simple foyer sphéro-cylindriques				
sphère comprise entre - 6 à 0 et cylindre ≤ + 4	A	RSS + 100 €	RSS + 100 €	RSS + 300 €
sphère > 0 et sphère + cylindre ≤ + 6	A	RSS + 100 €	RSS + 200 €	RSS + 300 €
sphère comprise entre - 6 et 0 et cylindre > + 4	C	RSS + 200 €	RSS + 400 €	RSS + 600 €
sphère < - 6 et cylindre ≥ + 0,25	C	RSS + 200 €	RSS + 400 €	RSS + 600 €
sphère > 0 et sphère + cylindre > + 6	C	RSS + 200 €	RSS + 400 €	RSS + 600 €
Verres multifocaux ou progressifs sphériques				
sphère comprise entre - 4 à + 4	C	RSS + 200 €	RSS + 400 €	RSS + 600 €
sphère hors zone de - 4 à + 4	F	RSS + 200 €	RSS + 400 €	RSS + 600 €
Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques				
sphère comprise entre - 8 et 0 et cylindre ≤ + 4	C	RSS + 200 €	RSS + 400 €	RSS + 600 €
sphère > 0 et sphère + cylindre ≤ + 8	C	RSS + 200 €	RSS + 400 €	RSS + 600 €
sphère est comprise entre - 8 et 0 et cylindre > + 4	F	RSS + 200 €	RSS + 400 €	RSS + 600 €
sphère < - 8,00 et cylindre ≥ + 0,25	F	RSS + 200 €	RSS + 400 €	RSS + 600 €
sphère > 0 et sphère + cylindre > + 8	F	RSS + 200 €	RSS + 400 €	RSS + 600 €
Équipement mixte constitué de 2 verres de catégories distinctes		2 verres	2 verres	2 verres

Grille Optique panier libre	Catégories	Base (Sécurité sociale incluse)	Base intermé- diaire (Base incluse)	Base améliorée (Base incluse)
Équipement mixte - plafond : contrat responsable	B	RSS + 150 €	RSS + 300 €	RSS + 450 €
Équipement mixte - plafond : contrat responsable	D	RSS + 150 €	RSS + 300 €	RSS + 450 €
Équipement mixte - plafond : contrat responsable	E	RSS + 200 €	RSS + 300 €	RSS + 450 €
1 monture		100 % BR	75,00 €	100,00 €
<p>prise en charge limitée à un équipement optique (2 verres + 1 monture) au terme d'une période minimale : de 2 ans, pour les adultes et pour les enfants de 16 ans et plus, de 1 an, pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans et de 6 mois, pour les enfants jusqu'à 6 ans en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Renouvellement anticipé de l'équipement possible notamment en cas d'évolution de la vue ou situation médicales particulières, telles que définies par arrêté.</p> <p>Catégorie ACF (équipement homogène) et BDE (équipement hétérogène), remboursement conforme contrat responsable.</p> <p>Classe A / Verre Simple / sphère - 6 à + 6 et cylindre ≤ à + 4</p> <p>Classe C / Verre Complexe / verre simple foyer hors zone - 6 à + 6 et cylindre > + 4 à verre multifocal ou progressif</p> <p>Classe F / Verre Très Complexe / verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique, sphère hors zone - 8 + 8</p> <p>Classe F / Verre Très Complexe / verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique, sphère hors zone - 4 + 4</p> <p>Équipement mixte</p> <p>Verre Simple + Verre Complexe (A + C) = B</p> <p>Verre Simple + Verre Très Complexe (A + F) = D</p> <p>Verre Complexe + Verre Très Complexe (C + F) = E</p>				

Annexe II (d'origine) - Grille tarifaire Organisme Assureur recommandé régime frais de santé CCN n° 3240 - 2016, 2017, 2018

Le montant des cotisations dépend du régime dont relève l'entreprise :

Régime Général

	Base (= régime collectif obligatoire dans l'entreprise)			Base intermédiaire (= régime collectif obligatoire dans l'entreprise)		Base améliorée (= régime collectif obligatoire dans l'entreprise)
	Base (régime collectif obligatoire)	Base Intermédiaire (Option 1 facultative)	Base améliorée (Option 2 facultative)	Base Intermédiaire (régime collectif obligatoire)	Base améliorée (Option 2 facultative)	Base améliorée (régime collectif obligatoire)
Salarié	25,60 €	+ 17,90 €	+31,81 €	43,50 €	+ 13,91 €	57,41 €
+ Conjoint facultatif	29,44 €	+ 20,36 €	+33,80 €	49,80 €	+ 13,44 €	63,24 €
+ Enfant (facultatif)	15,36 €	+ 10,74 €	+ 19,09 €	26,10 €	+8,35 €	34,45 €

Régime Local (Alsace-Moselle)

	Base (= régime collectif obligatoire dans l'entreprise)			Base intermédiaire (= régime collectif obligatoire dans l'entreprise)		Base améliorée (= régime collectif obligatoire dans l'entreprise)
	Base (régime collectif obligatoire)	Base Intermédiaire (Option 1 facultative)	Base améliorée (Option 2 facultative)	Base Intermédiaire (régime collectif obligatoire)	Base améliorée (Option 2 facultative)	Base améliorée (régime collectif obligatoire)
Salarié	10,95 €	+ 10,38 €	+23,31 €	21,33 €	+ 12,93 €	34,26 €
+ Conjoint (facultatif)	11,83 €	+9,5 €	+22,43 €	21,33 €	+ 12,93 €	34,26 €
+ Enfant (facultatif)	8,08 €	+8,98 €	+15,93 €	17,06 €	+6,95 €	24,01 €

Selon le régime collectif choisi par l'employeur, les cotisations pour les options et les ayants droit facultatifs sont

à la seule charge du salarié et viennent en complément de la cotisation de base (en gras dans le tableau). La prise en charge employeur s'applique sur la seule cotisation en gras. Le montant des cotisations est valable pour 3 ans, à compter du 1^{er} janvier 2016, sauf désengagement de la Sécurité sociale.

Annexe II (nouvelle) - Grille tarifaire Organisme Assureur recommandé régime frais de santé CCN n° 3240

Mod. par Avenant n° 2 du 17 octobre 2019, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UBH.

Syndicat(s) de salariés :

FCS UNSA ;

FS CFTD ;

CFTC CSFV ;

CGT Commerces et services.

Régime général				L'entreprise souscrit la base intermédiaire		L'entreprise souscrit la base améliorée
	Base	Base intermédiaire	Base améliorée	Base intermédiaire	Base améliorée	
Salarié	25,60 €	18,80 €	33,40 €	43,50 €	14,61 €	57,41 €
+ conjoint & ascendants (fac)	29,44 €	21,38 €	35,49 €	49,80 €	14,11 €	63,24 €
+ enfant (fac)	15,36 €	11,28 €	20,04 €	26,10 €	8,77 €	34,45 €

Régime local				L'entreprise souscrit la base intermédiaire		L'entreprise souscrit la base améliorée
	Base	Base intermédiaire	Base améliorée	Base intermédiaire	Base améliorée	
Salarié	10,95 €	10,90 €	24,48 €	21,33 €	13,58 €	34,26 €
+ conjoint & ascendants (fac)	11,83 €	9,98 €	23,55 €	21,33 €	13,58 €	34,26 €
+ enfant (fac)	8,08 €	9,43 €	16,73 €	17,06 €	7,30 €	24,01 €

Annexe II : Grilles tarifaires (à compter du 1^{er} janvier 2021)

Mod. par Avenant n° 3, 15 déc. 2020, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 14 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2021⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UBH.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFTD ;

FEC - FO ;

CGT FCS ;

UNSA CS.

Régime général

Cotisation exprimée en pourcentage du Plafond mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS)

	Base 1 (Base conventionnelle)			Base intermédiaire		Base améliorée
	Régime collectif obligatoire	Base intermédiaire (facultative)	Base améliorée (facultative)	Régime collectif obligatoire	Base améliorée (facultative)	Régime collectif obligatoire
Salarié	0,84 %	+ 0,55 %	+ 0,93 %	1,32 %	+ 0,39 %	1,65 %
+ conjoint facultatif	0,93 %	+ 0,60 %	+1,03 %	1,46 %	+ 0,42 %	1,82 %
+ enfant facultatif	0,50 %	+ 0,33 %	+ 0,56 %	0,80 %	+ 0,23 %	0,99 %
* gratuité de la cotisation à partir du 3 ^{ème} enfant						

Régime local (Alsace-Moselle)

Cotisation exprimée en pourcentage du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS)

	Base 1 (Base conventionnelle)			Base intermédiaire		Base améliorée
	Régime collectif obligatoire	Base intermédiaire (facultative)	Base améliorée (facultative)	Régime collectif obligatoire	Base améliorée (facultative)	Régime collectif obligatoire
Salarié	0,48 %	+ 0,55 %	+ 0,93 %	0,92 %	+ 0,39 %	1,21 %
+ conjoint facultatif	0,53 %	+ 0,60 %	+1,03 %	1,02 %	+ 0,42 %	1,33 %
+ enfant* facultatif	0,29 %	+ 0,33 %	+ 0,56 %	0,56 %	+ 0,23 %	0,73 %
* gratuité de la cotisation à partir du 3 ^{ème} enfant						

Annexe II : Grilles tarifaires

Mod. par Avenant n° 5, 8 déc. 2023, étendu par arr. 12 mars. 2024, JO 3 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2024 ou, à défaut, dès lors que les formalités de dépôt auront été réalisées⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UBH.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC - FO.

Régime général

Cotisation exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) :

	Base conventionnelle			Base intermédiaire		Base améliorée
	Régime collectif obligatoire	Base intermédiaire (facultatif)	Base améliorée (facultatif)	Régime collectif obligatoire	Base améliorée (facultatif)	Régime collectif obligatoire
Salarié	0,89 %	0,59 %	0,99 %	1,40 %	0,42 %	1,76 %
+ conjoint facultatif	0,98 %	0,65 %	1,09 %	1,55 %	0,46 %	1,94 %
+ enfant facultatif	0,53 %	0,35 %	0,59 %	0,84 %	0,25 %	1,06 %

Régime local (Alsace-Moselle)

Cotisation exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) :

	Base conventionnelle			Base intermédiaire		Base améliorée
	Régime collectif obligatoire	Base intermédiaire (facultatif)	Base améliorée (facultatif)	Régime collectif obligatoire	Base améliorée (facultatif)	Régime collectif obligatoire
Salarié	0,51 %	0,59 %	0,99 %	0,98 %	0,42 %	1,29 %
+ conjoint facultatif	0,56 %	0,65 %	1,09 %	1,08 %	0,46 %	1,43 %
+ enfant facultatif	0,31 %	0,35 %	0,59 %	0,59 %	0,25 %	0,77 %

Gestion du fonds de solidarité santé

Règlement technique du 1^{er} mars 2018

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2016 au 31 déc. suivant. Il se renouvelle ensuite par tacite reconduction le 1^{er} janv. de chaque année, sauf résiliation]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union de la Bijouterie Horlogerie.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE CGC ;

CFDT ;

CFTC CSFV ;

CGT Commerce et Services.

Organisme assureur recommandé :

UMANENS.

Les Partenaires sociaux et l'Organisme assureur recommandé individuellement la «Partie» et collectivement les «Parties».

Préalablement à l'objet des présentes, les parties ont exposé et rappelé ce qui suit

Préambule

Le présent règlement s'inscrit dans le prolongement de l'accord relatif au remboursement des frais de santé de la branche professionnelle regroupant les entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale du Commerce de détail de l'Horlogerie Bijouterie du 17 décembre 1987.

Conformément aux dispositions du régime institué par l'Accord Frais de santé du 16 décembre 2015, entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2016, et prévoyant des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité, il est mis en place, à ce titre, un Fonds de Solidarité dédié au financement de prestations à caractère non directement contributif.

Ainsi, les Partenaires sociaux ont défini les actions suivantes comme étant des prestations non contributives accordant aux garanties collectives du régime Frais de santé, un degré élevé de solidarité :

La prévention des risques psychosociaux et des risques professionnels dans le secteur du commerce de détail de l'Horlogerie Bijouterie ;

L'accompagnement post-traumatique faisant suite à une prise d'otage, un braquage ou des violences graves ;

Une formation à la sécurité et la sûreté du personnel des entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord susvisé.

Selon les termes de l'Accord Frais de santé du 16 décembre 2015, les Partenaires sociaux ont décidé de recommander, au sens de l'article L. 912-1 du Code de la Sécurité sociale, un organisme unique pour l'assurance des garanties du régime frais de santé, la gestion de l'ensemble desdites garanties ainsi que la gestion financière du Fonds de Solidarité Santé, institué par cet accord :

— Umanens - Union de groupe mutualiste régie par le Code de la mutualité et soumise au Livre I, immatriculée

au répertoire SIRENE sous le numéro SIREN 800 533 499, dont le siège social est situé au 111, Rue Cardinet - 75017 Paris, représentée par la Mutuelle Familiale, Mutuelle soumise aux dispositions du Livre II du Code de la Mutualité, n° SIREN 784 442 915, Siège social : 52 rue d'Hauteville - 75010 Paris, Organisme assureur recommandé du régime Frais de santé, Gestionnaire et Apériteur du Fonds de Solidarité Santé,

Afin de garantir l'effectivité du Fonds de Solidarité Santé, les Parties prenantes aux négociations ont souhaité instaurer des règles de gestion à travers le présent règlement.

Cela étant exposé, les parties ont établi et convenu ce qui suit :

Article 1 **Champ d'application**

Le champ d'application du présent règlement est celui de la Convention Collective Nationale du Commerce de détail de l'Horlogerie Bijouterie du 17 décembre 1987, tel que défini dans son article 1^{er} au Chapitre I.

Article 2 **Objet**

Le présent règlement a pour objet de déterminer les conditions d'utilisation du Fonds de Solidarité Santé de l'Accord Frais de santé de la branche du Commerce de détail de l'Horlogerie Bijouterie.

Ainsi il a vocation à

- Prendre en compte la spécificité du secteur du Commerce de détail de l'Horlogerie Bijouterie en matière de prestations à caractère non directement contributif ;
- Définir les actions, à titre collectif et individuel, financées par le Fonds de Solidarité ;
- Préciser clairement et formellement les dépenses pouvant donner lieu prioritairement à prise en charge par le Fonds de Solidarité ;
- Définir les modalités de saisine du Fonds de Solidarité ainsi que les règles d'instruction des dossiers ;
- Maintenir le caractère exceptionnel du recours au Fonds de Solidarité et ce, dans la limite des sommes disponibles ;
- Veiller à la communication auprès des entreprises et de leurs salariés des objectifs et du mode de fonctionnement du Fonds de Solidarité ;
- Définir les règles de fonctionnement du Fonds de Solidarité ;
- Définir les modalités de financement du Fonds de Solidarité.

Article 3 **Bénéficiaires**

Le présent Fonds de Solidarité est exclusivement ouvert :

- Aux salariés et à leurs ayants droit relevant de l'Accord Frais de santé du 16 décembre 2015 et dont l'entreprise a adhéré à l'Organisme assureur recommandé ;
- Aux anciens salariés et à leurs ayants droit bénéficiant de la portabilité instituée au titre de l'article L. 911-8 du Code de la Sécurité sociale et dont l'entreprise a adhéré à l'Organisme assureur recommandé ;
- S'agissant des actions collectives et des actions de prévention, aux entreprises relevant de l'Accord Frais de santé du 16 décembre 2015 et affiliées à l'Organisme assureur recommandé à ce titre.

Sont considérées comme bénéficiaires des actions collectives et des actions de prévention (énoncées à l'article 6.3 ci-dessous) au titre du présent Fonds de Solidarité Santé, les seules entreprises (et la collectivité de leurs salariés) relevant du champ d'application de l'Accord Santé du 16 décembre 2015 et ayant rejoint la recommandation postérieurement à son entrée en vigueur.

Article 4 **Gestion du fonds de solidarité santé**

La gestion administrative du Fonds de Solidarité Santé et l'attribution des actions seront pilotées par l'Association créée à cet effet, conformément aux dispositions des articles 7.4-2 de l'Accord Frais de santé du 16 décembre 2015.

Dans ce cadre, cette gestion administrative du Fonds de Solidarité Santé est confiée aux membres de la Commission Paritaire Nationale de Suivi du régime Frais de Santé signataires ou adhérents de l'Accord Frais de santé du 16 décembre 2015 (ci-après dénommée la «CPNSFS»), issus de la Commission Mixte Paritaire de la branche du Commerce de détail de l'Horlogerie Bijouterie, réunis au sein de ladite Association.

Cette Commission Paritaire de Suivi examine les dossiers de demandes d'aides individuelles qui lui sont présentées par l'Organisme assureur recommandé, dans le cadre de la délégation de gestion instituée par le présent Règlement à son profit, et propose un avis pour l'attribution ou le refus d'attribution des aides individuelles sollicitées en tout

ou en partie.

Elle participe également, avec l'Organisme assureur recommandé, à l'élaboration des actions collectives et de prévention au bénéfice des entreprises bénéficiaires.

Article 4.1

Composition de la Commission Paritaire Nationale de Suivi du régime Frais de Santé (CPNSFS)

La Commission Paritaire Nationale de Suivi du régime Frais de Santé (CPNSFS) se réunit au moins une (1) fois par an et est composée :

- D'un collège salarié comprenant deux (2) représentants (un titulaire et un suppléant) de chacune des organisations syndicales représentatives dans la branche, signataires ou adhérentes de l'Accord Frais de santé du 16 décembre 2015 ;
- D'un collège employeur comprenant, au maximum, un nombre égal de représentants de l'organisation d'employeur représentative dans la branche.

Article 4.2

Missions de la CPNSFS

La CPNSFS a pour missions de :

- Piloter, paritairement, à l'aide de l'Organisme assureur recommandé et de l'actuaire conseil, le régime Frais de santé en assurant la pérennité et l'évolution régulière du dispositif grâce à sa maîtrise technique, la prise en compte des spécificités de la branche, l'optimisation du reste à charge des assurés et la maîtrise de la consommation. Ce suivi s'effectuera selon un principe de pilotage à l'équilibre de chacun des périmètres du risque.
- Proposer et valider l'évolution, à la hausse ou à la baisse, des garanties et/ou des tarifs, en fonction de l'équilibre financier du régime, de l'existence éventuelle d'excédents ou encore d'évolutions légales ou réglementaires notamment ;
- Mettre en place, à l'aide de l'Organisme assureur recommandé et de l'actuaire conseil, tout dispositif de suivi et de contrôle de l'application de l'Accord Frais de santé du 16 décembre 2015, en vue notamment d'éviter toute situation de surconsommation ;
- Piloter les actions de solidarité relatives au haut degré de solidarité ;
- Déterminer les orientations, en matière de solidarité et de prévention, des garanties collectives du régime Frais de santé ;
- Décider de l'octroi, aux demandeurs, des prestations de solidarité instituées par le présent règlement dans le cadre de la délégation de gestion qu'il met en place au profit de l'Organisme assureur recommandé ;
- Arbitrer la répartition entre aides individuelles et les actions collectives ou de prévention du Fonds de Solidarité Santé ;
- Suivre régulièrement la mise en œuvre : des orientations, de leur cohérence globale, et de l'utilisation du Fonds de Solidarité Santé.

4.3

Financement de la CPNSFS

La CPNSFS reçoit, lors de chaque exercice, au titre de son fonctionnement et pour la réalisation des missions confiées, au maximum, 1,5 % des cotisations santé annuelles brutes hors taxes encaissées par l'Organisme assureur recommandé en Frais de santé, UMANENS - La Mutuelle Familiale, sur l'ensemble du périmètre de mutualisation tel que défini au Protocole technique et financier.

Afin de permettre à la CPNSFS de disposer en permanence de la trésorerie qui lui est nécessaire pour procéder aux missions qui lui sont confiées, conformément aux dispositions de l'article 4.2 ci-dessus, UMANENS lui remet un fonds de roulement contre attestation, en Annexe 1 de la présente Convention.

Le montant du fond de roulement s'élève à six (6) mois de la dotation annuelle prévue au premier alinéa du présent article.

Initialement estimé, le montant du fonds de roulement sera ensuite ajusté, dans la limite des 1,5 % de l'encaissement annuel brute hors taxe, d'un commun accord entre la CPNSFS et UMANENS, chaque fois qu'il apparaîtra durablement qu'il n'est plus en rapport avec les frais engagés par la commission pour la réalisation de ses missions. Il y aura alors lieu, selon les cas, à un paiement complémentaire d'UMANENS ou à un remboursement contre justificatifs par la CPNSFS.

Article 5

Financement du fonds de solidarité santé

Conformément à l'Accord Frais de santé du 16 décembre 2015, le Fonds de Solidarité Santé est alimenté à hauteur

de 2 % des cotisations santé annuelles brutes toutes taxes comprises encaissées par l'Organisme assureur recommandé sur l'ensemble de son périmètre de couverture du risque, conformément au Protocole technique et financier y afférent.

Étant entendu que cette base de prélèvement pourra évoluer en fonction de la réglementation. Le cas échéant, les Parties conviennent de se réunir afin d'étudier l'opportunité de modifier le présent règlement par avenant.

Une situation du fonds est arrêtée au 31 décembre de chaque exercice et fournie à la CPNSFS par l'Organisme assureur recommandé, à la même date que les comptes de résultats. La dotation du fonds social de l'année N est valorisée par le montant recueilli au titre de l'année N – 1, constituant ainsi l'enveloppe disponible pour l'année N.

Les prestations au titre du degré élevé de solidarité sont accordées dans la limite des sommes collectées par l'Organisme assureur recommandé et affectées aux Fonds de Solidarité Santé. Dans l'hypothèse d'une insuffisance de ce fonds, les demandes seront traitées prioritairement selon la date de réception du dossier complet.

Article 6

Prestations de solidarité santé

Article 6.1

Action sociale et aide individuelle santé

1

Modalités de l'aide individuelle santé

Le bénéficiaire, tel que défini à l'article 3 du présent règlement, qui souhaite recourir au Fonds de Solidarité Santé, devra constituer un dossier de demande d'aides individuelles comportant obligatoirement les informations demandées dans le formulaire prévu à cet effet et annexé au présent règlement.

Les Partenaires sociaux, par les présentes, délèguent à l'Organisme assureur recommandé le traitement des dossiers par leur service d'action sociale, selon les critères définis aux paragraphes 2) à 4) du présent article.

Il est rappelé que le Fonds de Solidarité Santé n'a pas vocation à intervenir de manière systématique en complémentarité du régime Frais de Santé collectif en vigueur.

Il est en outre précisé que les secours financiers, au titre de l'aide individuelle santé, définies au présent article :

- Seront attribués pour des problématiques exceptionnelles et ne peuvent pas répondre à des situations récurrentes sur plusieurs années ;
- Ne pourront pas être accordés pour répondre à des situations n'ayant aucun lien avec les prestations de solidarités instituées par l'article 6 du présent règlement ;
- Ne pourront être accordés que pour les postes de garanties listés au tableau figurant au paragraphe 5) ci-dessous et dans la limite des plafonds qu'il institue, ainsi que, en tout état de cause, dans la limite du montant disponible du Fonds de Solidarité Santé.

En tout état de cause, selon un principe de subsidiarité, avant une quelconque intervention du Fonds de Solidarité Santé, le demandeur doit fournir tout justificatif permettant d'établir qu'il a déjà effectué une demande de même nature auprès de tout autre organisme dont il serait l'adhérent.

L'évaluation de la situation individuelle s'appuie sur des critères objectifs notamment les ressources et charges du foyer, le «reste à vivre global du foyer» et le «reste à vivre par part du foyer» comme définis ci-après.

Le demandeur se doit de fournir l'ensemble des éléments et pièces justificatives demandés afin de permettre l'évaluation de sa situation. Dans le cadre d'une intervention du Fonds de Solidarité Santé en complément d'organismes prioritaires, pour intervenir, le demandeur doit également procurer tout justificatif d'une démarche auprès de ces derniers. En tout état de cause, tout dossier incomplet ne pourra pas être traité par l'Organisme assureur recommandé et, le cas échéant, ne sera pas présenté à la CPNSFS.

L'Organisme assureur recommandé garantit au demandeur le traitement de son dossier dans le respect de la confidentialité et de l'anonymat vis-à-vis de son employeur et des Partenaires sociaux, conformément aux dispositions des articles 8 et 9 du présent règlement.

Pour que la confidentialité de la demande soit respectée, le demandeur devra s'adresser directement au service d'action sociale de l'Organisme assureur recommandé, par courrier ou par mail aux adresses suivantes :

Adresse postale : Gestion Branche Umanens - Demande d'aides sociales UMANENS - TSA 60 002 - 75487 Paris Cedex 10

Adresse mail : actionsociale@umanens.fr ;

Dans tous les cas, il devra fournir son numéro d'assuré attribué par l'Organisme assureur recommandé et son numéro de sécurité sociale.

Les demandes dont l'objet entre dans le champ d'intervention du présent Fonds mais qui auront été formulées

auprès de l'employeur du demandeur devront être systématiquement réorientées auprès du service d'action sociale de l'Organisme assureur recommandé.

2

Ressources du demandeur

L'évaluation de la situation du demandeur s'effectue en prenant en compte toutes les ressources du foyer, imposables ou non.

Les ressources exclues sont : la prestation de compensation du handicap (PCH), la majoration pour tierce personne (MTP), la prestation complémentaire pour recours à tiers personne (PC RTP), l'allocation personnalisée d'autonomie (APA), l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH), le revenu de solidarité active (RSA), (ou toutes autres ressources ayant le même objet au titre du régime général de la Sécurité sociale).

3

Charges du foyer

Les charges du foyer prises en compte sont :

- Les charges de logement principal (loyer ou mensualités du crédit d'accession à la propriété, taxe d'habitation, taxe foncière) ;
- Les charges courantes de la résidence principale : eau, gaz, électricité, frais de chauffage ;
- L'impôt sur le revenu ;
- Les pensions alimentaires versées ;
- Les assurances obligatoires (multirisques habitation, automobile...) ;
- Les forfaits de téléphonie/internet dans la limite de 50 € TTC par mois ;
- Les prêts à la consommation, les frais de transport, les participations à des frais de maison d'accueil.

Les justificatifs doivent être fournis à l'Organisme assureur recommandé, faute de quoi ce dernier ne pourra pas engager l'étude du dossier.

4

Critères d'octroi et notion de «Reste à vivre» (RAV)

Le montant des aides individuelles accordées par le Fonds de Solidarité Santé est calculé en fonction des ressources disponibles mensuelles une fois les charges du foyer prises en compte.

Le «Reste à vivre global du foyer» est défini selon la formule suivante

$\text{Reste à vivre global du foyer} = \text{Ressources (cf. § 2 ci-dessus)} - \text{Charges (cf. § 3 ci-dessus)}$

Chaque foyer représente un nombre de part calculé comme suit (selon la définition des ayants droit retenue dans le cadre du régime Frais de santé)

Un adulte représente une part ;

Un enfant à charge au sens du régime Frais de santé, une demi-part.

Le «Reste à vivre par part du foyer» est calculé selon la formule suivante

$\text{Reste à vivre par part du foyer} = \text{Reste à vivre global du foyer} / \text{Nombre total de part du foyer}$
--

Le «Reste à vivre par part du foyer maximal» représente le plafond de ressources disponibles par part du foyer au-delà duquel aucune intervention du Fonds de Solidarité Santé ne pourra être accordée. Il est fixé à compter de l'année 2016 à 750 €. Il pourra être revu annuellement par la CPNSFS, en fonction notamment des ressources disponibles dans le fonds et du bilan des aides accordées.

Pour les demandes ne répondant pas aux critères d'octroi ci-dessus, l'Organisme assureur recommandé produit une synthèse de ces demandes (notamment avec : le nombre de dossiers rejetés pour RAV supérieur à 750 € et le nombre de dossiers rejetés pour manque de pièces). Ces éléments peuvent permettre à CPNSFS d'étudier une modification des critères d'intervention du Fonds de Solidarité Santé.

5

Reste à charge, actes médicaux et montants plafonnés

(Voir également Avenant n° 2, 9 déc. 2020)

Les aides individuelles pouvant être sollicitées au titre du Fonds de Solidarité Santé, correspondent à des frais de santé présentant un «Reste à Charge» (RAC) après intervention de la Sécurité sociale, de l'Organisme assureur recommandé et de toute autre complémentaire santé, pour les postes de garanties limitativement listés au tableau

ci-dessous et dans la limite des plafonds qu'il instaure.

Par ailleurs, l'attribution de l'aide individuelle ne peut être décidée que sur la base de la transmission d'une demande respectant l'ensemble des conditions instituées par le présent règlement. Le versement de l'aide individuelle sera toujours effectué sur présentation de la facture émanant du professionnel de santé concerné, des décomptes des remboursements déjà effectués par l'Assurance maladie et l'(les) organisme(s) complémentaire(s) et dans la limite des frais réellement engagés par l'assuré, à raison d'une demande d'aide individuelle au Fonds de solidarité par exercice civil.

La liste des postes de garanties (pour la détermination des plafonds annuels d'intervention du Fonds de Solidarité Santé) pouvant faire l'objet d'une demande d'aide individuelle santé (prise en charge du RAC du bénéficiaire) est indiquée dans le tableau ci-dessous.

Nature de l'acte occasionnant un RAC pour le bénéficiaire	Plafond d'intervention du Fonds de Solidarité Santé
Parodontologie, Implants dentaires et greffes	500 €
Orthophonie	400 €
Prothèses auditives	600 €
Psychomotricité	400 €
Aides techniques non remboursés par la sécurité sociale (fauteuil roulant, lève-malade...)	600 €

En tout état de cause, ces montants pourront faire l'objet d'adaptations par la CPNSFS notamment en fonction des ressources disponibles du Fonds de Solidarité Santé et être révisés en conséquence.

6

Intervention du Fonds de Solidarité Santé et coefficients de majoration

L'intervention du Fonds de Solidarité Santé prend en compte les éléments calculés selon la formule suivante

$$\text{Étalonnage de l'intervention du fonds} = \text{RAC} - (\text{RAC} \times \text{Reste à vivre par part du foyer}) / \text{Reste à vivre par part du foyer maximal}$$

Pour des situations familiales particulières (avec la production du justificatif requis), il peut être appliqué les coefficients ci-dessous, majorant l'intervention du fonds :

Famille monoparentale	1,2
Enfant porteur de handicap	1,2
Famille monoparentale avec enfant handicapé	1
Salarié porteur d'un handicap	1,1
Conjoint porteur d'un handicap	1,3

Dans ces cas, l'intervention totale du Fonds de Solidarité Santé est multipliée par le coefficient correspondant à la situation familiale en question.

7

Recevabilité et circuit de la demande

La demande est justifiée par un dossier de demande d'intervention du Fonds de Solidarité Santé utilisé par les services d'action sociale de l'Organisme assureur recommandé et doit comporter les pièces justificatives nécessaires à la compréhension et l'évaluation de la situation.

L'Organisme assureur recommandé prend en compte les demandes des assurés relevant de son périmètre d'entreprises adhérentes et les instruit compte tenu des modalités d'octroi définies au présent article. Il communique le dossier complet à l'Association.

Un seul document «demande d'intervention sociale» est à compléter pour le fonds d'action sociale institutionnel de l'Organisme assureur recommandé et le Fonds de Solidarité Santé. Le formulaire à utiliser est celui de l'Organisme assureur recommandé et est annexé au présent règlement.

Il est admis qu'une demande d'intervention puisse être formulée au titre d'une prise en charge pour plusieurs postes de garanties parmi ceux figurant au tableau ci-dessus.

La recevabilité de la demande formulée par le bénéficiaire est en principe limitée à douze (12) mois à compter de la réalisation des soins (à titre exceptionnel, hormis pour les soins réalisés en 2016 et 2017). Au-delà, la demande est forclosée. Les pièces justificatives doivent être transmises dans les six (6) mois de la formulation de la demande. Au-delà, la demande ne sera pas étudiée.

La date des soins objet de la demande d'intervention du fonds doit être postérieure à la date où la personne réunit les conditions pour être bénéficiaire de ce fonds (article 3 du présent règlement) et à la date d'entrée en vigueur du présent règlement.

En tout état de cause, seuls seront soumis pour validation à la CPNSFS, les dossiers dont :

- La complexité justifie une présentation aux membres de la Commission ;*
- Le montant de la prestation attribuée, dans le cadre du présent règlement, est supérieur à 1 000 € ;*
- Les dossiers pour lesquels le Reste à vivre par part du foyer maximal du demandeur est supérieur au seuil fixé au paragraphe 4) ci-dessus.*

Article 6.2

Aide financière exceptionnelle

Outre les aides individuelles santé définies à l'article 6.1 du présent règlement, des aides financières exceptionnelles peuvent être accordées à des personnes en situation de difficulté ou d'urgence, selon une demande circonstanciée et justifiée, après diagnostic social par l'Organisme assureur recommandé (analyse des ressources et des charges, prise en compte de la situation sociale générale du foyer) et les membres de la CPNSFS

Une seule demande d'aide exceptionnelle est recevable, par bénéficiaire, au cours d'une année.

Le service d'action sociale de l'Organisme assureur recommandé vérifie leur recevabilité et veille à la complétude des demandes qui doivent comporter au minimum les éléments suivants :

- Une demande écrite, chiffrée et motivée ;*
- Une présentation de la situation du demandeur au regard de ses droits à garanties ;*
- Une synthèse de la situation financière du demandeur, assortie de tous les justificatifs à même d'établir la réalité de ladite situation financière justificatifs de revenus et charges, avis de commission de surendettement...).*

La CPNSFS se prononce, sur proposition de l'Organisme assureur recommandé, sur les demandes d'aides exceptionnelles ne répondant pas aux critères établis à l'article 6.1 ci-dessus.

Pour certaines aides financières exceptionnelles, un plafond de ressources différent de celui déterminé à l'article 6.1 du présent règlement peut être retenu. Le seuil de ce plafond est alors fixé au cas par cas par la CPNSFS au regard de l'aide demandée et tient compte de l'importance de la dépense pour les actes médicaux lourds indispensables ne pouvant être assumés par le bénéficiaire et de situations hors critères d'octroi mais présentant un caractère social.

Cette aide financière exceptionnelle peut intervenir pour les situations faisant l'objet d'une nouvelle demande au titre de l'aide individuelle santé définie à l'article 6.1 du présent règlement dans un délai de deux (2) mois suite à la décision initiale concernant l'aide individuelle santé (refus, montant d'intervention insuffisant, éléments nouveaux dans la situation justifiant un réexamen...).

Pour chaque traitement de dossier dans ces cas d'aides financières exceptionnelles, l'Organisme assureur recommandé précomptera 45 € de frais de dossier.

Article 6.3

Actions collectives et actions de prévention

Dans le cadre du Fonds de Solidarité Santé, des actions collectives et des actions de prévention, à caractère médical ou social au profit des bénéficiaires peuvent être engagées.

Les orientations seront définies annuellement par la CPNSFS et l'Organisme assureur recommandé. Ce dernier aura la charge de les mettre en œuvre.

Article 7

Communication

La communication ciblée, dont l'objectif est d'informer l'ensemble des entreprises et leurs salariés des actions prévues au titre du présent Fonds de Solidarité ainsi que des circuits pour y faire appel, sera développée par la CPNSFS, en concertation avec l'Organisme assureur recommandé, et, le cas échéant, relayée par celui-ci.

L'ensemble des frais relatifs à la communication sera pris en charge par le Fonds de Solidarité Santé.

Article 8

Principe de confidentialité

L'examen du dossier par le service d'action sociale de l'Organisme assureur recommandé, le cas échéant présenté en CPNSFS, se fait dans le respect de l'ensemble des dispositions relatives au droit des personnes et à leur vie privée et familiale.

À cet effet, les membres de la Commission s'engagent à respecter le caractère confidentiel des informations communiquées.

Les débats sont tenus secrets et chaque membre s'engage à ne pas divulguer les informations personnelles qui auront pu être portées à sa connaissance à l'occasion de l'examen des dossiers.

Tout manquement à cette obligation de discrétion, sauf en cas d'accord écrit du bénéficiaire ou demande légalement formulée par les autorités, sera sanctionné par l'exclusion du membre indélicat et par la désignation d'un nouveau membre.

Article 9

Informatique et libertés

Les Parties s'engagent à respecter les obligations de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 (telle que modifiée par la loi du 6 août 2004 mais également dans toutes ses évolutions ultérieures) et en conséquence, à effectuer, sous leur propre responsabilité, toutes les démarches, déclarations et/ou obtenir les autorisations, concernant notamment les traitements de données qu'elles effectuent.

Elles s'engagent également à respecter les obligations relatives à la transmission de fichiers et de bases à des tiers qui pourraient être rendues nécessaires du fait de l'application du présent règlement.

Aux fins d'accomplissement de ses obligations, les Parties s'engagent notamment :

- a) à ne pas les divulguer à des tiers non autorisés;*
- b) à assurer de manière générale, leur sécurité en mettant en œuvre les mesures techniques et d'organisations appropriées pour les protéger contre la destruction accidentelle ou illicite, la perte accidentelle, l'altération, la diffusion ou l'accès non autorisé, notamment lors de leur transmission dans un réseau, ainsi que contre toute autre forme de traitement illicite ;*
- c) à prendre toute mesure afin d'éviter toute utilisation détournée ou frauduleuse des fichiers informatiques en cours d'exécution du présent règlement ;*
- d) à ne pas les utiliser à d'autres fins que pour les besoins d'exécution du présent règlement ;*
- e) dès l'échéance ou la résiliation du présent règlement, à restituer aux bénéficiaires l'ensemble des documents contenant les données à caractère personnel dont ils auraient reçu connaissance dans le cadre strict des prestations fournies au titre du présent règlement ;*
- f) à agir uniquement dans le cadre du présent règlement pour le traitement des données personnelles dont ils auraient reçu connaissance dans le cadre strict des prestations fournies.*

Afin d'assurer la protection des informations détenues dans le cadre du présent règlement, en termes d'intégrité, de confidentialité, de preuve et de disponibilité, les Parties s'engagent notamment :

- a) à respecter les normes légales et professionnelles relatives aux informations sur l'état de santé et médicales dont elles auraient, le cas échéant, connaissance ;*
- b) à prendre les mesures préconisées par l'une ou l'autre Partie pour assurer la confidentialité et l'intégrité des données sensibles échangées par voie électronique dans le cadre du présent règlement ;*
- c) à signaler sans délai à l'autre Partie tout incident susceptible d'avoir eu un impact, notamment en termes d'intégrité et de confidentialité, sur des données personnelles qu'elles traitent au titre du présent règlement.*

En tout état de cause, les Parties s'interdisent de stocker ou transmettre les données qui leur sont confiées dans le cadre du présent règlement sur des systèmes informatiques localisés sur le territoire d'un État autre que la France sans l'autorisation préalable écrite de l'autre Partie.

En tant que responsable du traitement, l'Organisme assureur recommandé répond aux demandes d'accès, d'interrogation, de rectification, de suppression ou d'opposition formulées par les personnes dont les données sont traitées au titre du présent règlement.

Article 10

Fréquence des réunions

Les membres de la CPNSFS se réunissent au minimum une (1) fois par semestre pour examiner les demandes. Un calendrier sera établi en début de chaque année.

La Commission Paritaire de Suivi pourra décider de se réunir de façon extraordinaire à la demande de la majorité

de ses membres.

Article 11 **Rapport annuel de l'activité de la CPNSFS**

Un rapport annuel de l'activité de la CPNSFS, établi par l'Organisme assureur recommandé, devra être transmis aux membres de la CPNSFS et de la Commission Mixte Paritaire.

Ce rapport annuel respectera les dispositions du décret n° 2015-752 du 24 juin 2015 et comportera au minimum le nombre, la nature et le montant des aides accordées (aides individuelles santé et aides financières exceptionnelles).

Dans le cas où le solde du Fonds de Solidarité Santé serait créditeur, la Commission Paritaire de Suivi statuera sur l'éventuel octroi d'allocations supplémentaires pour les dossiers présentés durant l'année précédente.

En tout état de cause, le solde créditeur sera reporté sur l'année N + 1.

Article 12 **Diffusion du règlement**

Un exemplaire du présent règlement sera remis à chaque membre de la CPNSFS.

Article 13 **Entrée en vigueur et durée**

Le présent règlement produit effet du 1^{er} janvier 2016 au 31 décembre suivant. Il se renouvelle ensuite par tacite reconduction le 1^{er} janvier de chaque année, sauf résiliation intervenue dans les conditions stipulées ci-après.

Le présent règlement se substitue, à compter de son entrée en vigueur, à toutes les dispositions antérieures relatives à la gestion du Fonds de Solidarité Santé.

Article 14 **Modification du présent règlement**

Le présent règlement peut être modifié, par voie d'avenant, à tout moment, à l'initiative des Partenaires sociaux signataires ou adhérents à l'Accord Frais de santé ou de l'Organisme assureur recommandé.

Les Parties fixent la date effective d'entrée en vigueur des modifications. Toutes demandes déposées dans cet intervalle, y compris celles qui n'auraient pas abouti avant ce délai, sont étudiées.

Article 15 **Résiliation**

Le présent règlement peut être résilié au 31 décembre de chaque année par l'une ou l'autre des Parties, par lettre recommandée avec avis de réception envoyée en respectant un délai de préavis d'au moins trois (3) mois.

La Partie à l'initiative de la demande de résiliation fournit les motifs, justifiant celle-ci.

La dénonciation de l'Accord Frais de santé du 16 décembre 2015 ou le changement d'Organisme assureur recommandé entraînent de plein droit la résiliation du présent règlement à la date d'effet de la dénonciation ; le dernier jour de la compétence de l'Organisme assureur recommandé en tant que gestionnaire du Fonds.

La résiliation du présent règlement, à son échéance annuelle ou de plein droit, met un terme à l'octroi des aides dont le fait générateur serait postérieur à la date d'effet de cette résiliation.

Les demandes d'aides, les actions collectives ou de prévention en cours de traitement ou de réalisation, lors de la résiliation, sont honorées dans la limite des fonds disponibles.

La clôture effective du fonds est considérée comme définitive lorsque toutes les aides en cours avant la période de résiliation ont été traitées.

Si, à cette même date, le solde de la dotation du Fonds de Solidarité Santé est positif, celle-ci sera reversée au(x) nouvel(eaux) organisme(s) assureur(s), dûment recommandé(s) - ou désigné(s) ou issu(s) de tout autre système de mutualisation - conformément aux stipulations du Protocole technique et financier.

Avenant n° 1 du 31 décembre 2020

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2021]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union de la bijouterie horlogerie ;

Apicil Prévoyance ;

Umanens La Mutuelle Familiale.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT Fédérations des Services ;

CFTC CSFV ;

CGT FO.

Le présent avenant a pour objet l'application par les deux organismes recommandés du Règlement technique de la gestion du Fonds de Solidarité Santé selon les modalités décrites et signées le 1^{er} mars 2018.

Article 1

Selon les termes de L'Accord Frais de Santé du 16 décembre 2015, les Partenaires Sociaux ont décidé de recommander, au sens de l'article L. 912-1 du Code de la Sécurité sociale, deux organismes pour l'assurance des garanties Frais de Santé, la gestion de l'ensemble desdites garanties ainsi que la gestion financière du Fonds de Solidarité Santé, institué par cet accord :

Umanens - Union de groupe mutualiste régie par le Code de la mutualité et soumise au Livre 1, immatriculée au répertoire SIRENE sous le numéro SIREN 800 533 499, dont le siège social est situé au 111, Rue Cardinet - 75017 Paris, représentée par La Mutuelle Familiale, Mutuelle soumise aux dispositions du Livre II du Code de la Mutualité, n° SIREN 784 442 915, Siège social : 52 rue d'Hauteville - 75010 Paris, Organisme assureur recommande du régime Frais de Santé, Gestionnaire et Apériteur du Fonds de Solidarité Santé,

APICIL Prévoyance, Institution de prévoyance régie par les dispositions du titre III du livre IX du Code de la Sécurité sociale, n° SIREN 321 862 500 - 38, rue François Peissel - 69300 Caluire et Cuire

Article 2

Date d'application du Règlement signé le 1^{er} mars 2018 auprès des deux organismes recommandés :

Le présent avenant au Règlement technique prend effet au 1^{er} Janvier 2021 pour une durée équivalente à celle prévue par le règlement.

Avenant n° 2 du 9 décembre 2022

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union de la bijouterie horlogerie ;

Apicil Prévoyance ;

Umanens La Mutuelle Familiale.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT Fédérations des Services ;

CFTC CSFV ;

CGT FO.

Le présent avenant a pour objet l'intégration des prestations d'orthodontie au sein des prestations à caractère non directement contributif présentant un degré élevé de solidarité.

Article 1

Prise en charge du reste à charge en orthodontie

L'article 6.1.5 est complété par la prise en charge de l'acte médical d'orthodontie.

Dans le cas où le reste à charge est supérieur à 506, le plafond du Fonds de Solidarité Santé est fixé à 150 €.

Article 2

Date d'application

Le présent avenant au Règlement technique prend effet au 1^{er} Janvier 2023 pour une durée équivalente à celle prévue par le règlement.

Réduction du temps de travail à 35 heures

Accord du 27 avril 1999

[Étendu par arrêté du 4 août 1999, JO 8 août 1999]

Mod. par Avenant n° 1, 7 sept. 2007, étendu par arr. 23 mai 2008, JO 31 mai

Mod. par Avenant n° 2, 20 mars 2008, étendu par arr. 9 oct. 2008, JO 17 oct., applicable à l'expiration du délai d'opposition

Mod. par Avenant 16 févr. 2024, étendu par arr. 13 déc. 2024, JO 24 déc. mod. par arr. 15 janv. 2025, JO 1^{er} févr., applicable à compter du 1^{er} jour suivant la date de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UBH.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV.

Préambule

Le présent accord est conclu dans le cadre de la loi d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail du 13 juin 1998 en vue de favoriser l'emploi.

Dans la perspective de l'abaissement de l'horaire légal et compte tenu d'un environnement fortement concurrentiel, les partenaires sociaux ont souhaité permettre aux entreprises qui voulaient anticiper les échéances légales, la mise en place d'une organisation du temps de travail qui concilie la qualité de service des entreprises, les conditions de vie professionnelles et extra-professionnelles des salariés et le développement de l'emploi dans la branche. Les entreprises s'engagent ainsi à lutter contre le chômage, pour l'emploi et à réduire la précarité.

En raison de la grande diversité des entreprises du secteur, notamment en terme de structure, de ressources humaines - de la très petite entreprise à l'entreprise moyenne, en centre-ville ou en centre commercial, fonctionnant par magasin avec des équipes allant de la très courte (1 à 2 salariés) à l'étoffée (15 à 20 salariés)-, plusieurs formes d'aménagement du temps de travail sont possibles pour répondre aux conditions d'activité propres à chaque entreprise.

Les partenaires sociaux conviennent donc d'adopter le présent accord qui, sans s'imposer aux entreprises de la branche, fixe les modalités de nouvelles organisations du travail pour permettre aux entreprises qui le souhaitent, d'anticiper la réduction légale de la durée du travail et l'adapter aux spécificités de leur métier.

Cet accord pourra s'appliquer, aux échéances légales, à toutes les entreprises de la branche qui réduiront leurs horaires, c'est-à-dire le 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et le 1^{er} janvier 2002 pour les entreprises de 20 salariés ou moins.

Article 1

Champ d'application

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises telles que définies à l'article 1 de la Convention collective du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie n° 3240.

Article 2

Mise en oeuvre

Les dispositions de réduction et d'aménagement du temps de travail pourront être mises en oeuvre à l'initiative des entreprises pour l'ensemble du personnel de l'entreprise, d'un établissement ou d'une filière.

2.1

Entreprises de moins de 50 salariés

Les entreprises de moins de 50 salariés pourront appliquer directement le présent accord, dès son extension, en choisissant une des formules de réduction et d'aménagement du temps de travail décrite. Les représentants du personnel, s'ils existent, devront préalablement être informés du contenu de l'accord de branche et être consultés sur le principe et les modalités de la réduction du temps de travail.

En l'absence d'institutions représentatives du personnel, les entreprises peuvent recourir au régime exposé dans les articles suivants, après information des salariés concernés.

Une note d'information, en particulier sur les modalités de mise en oeuvre de la réduction du temps de travail sera remise au personnel et transmise à l'inspection du travail.

En cas de recours aux aides, la note d'information remise au personnel et transmise à l'inspection du travail comportera obligatoirement les mentions suivantes :

-
- la situation économique de l'entreprise et le cadre dans lequel la réduction du temps de travail est mise en oeuvre (accroissement ou maintien de l'effectif),
 - les établissements ou services concernés par la réduction du temps de travail,
 - l'ampleur de la réduction,
 - les modalités d'organisation du temps de travail retenues, et les modalités de décompte de ce temps,
 - les délais selon lesquels les salariés seront prévenus en cas de changement d'horaires,
 - le nombre d'embauches envisagées, par catégorie professionnelle, leur calendrier prévisionnel ou bien le nombre des emplois maintenus,
 - la période durant laquelle l'entreprise s'engage à maintenir l'effectif (minimum deux ans).

2.2

Entreprises de 50 salariés et plus

- Sans recours aux aides :

Les entreprises de 50 salariés et plus pourront également appliquer directement le présent accord, dès son extension, en choisissant une des formules de réduction et d'aménagement du temps de travail décrite.

La mise en application sera soumise à une négociation et à une consultation préalable du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel ou des délégués syndicaux.

En l'absence d'institutions représentatives du personnel, les entreprises peuvent recourir au régime exposé dans les articles suivants, après information des salariés concernés.

Une note d'information sera remise au personnel et transmise à l'inspection du travail.

- Avec recours aux aides :

Pour les entreprises de 50 salariés et plus, qui souhaitent bénéficier des aides de l'État, et qui s'engageront à maintenir ou à augmenter leur effectif selon les conditions définies par la loi du 13 juin 1998, l'introduction de ce dispositif devra être négociée avec les délégués syndicaux.

2.3

Mandatement

Dans les entreprises ou dans les établissements dépourvus de délégués syndicaux, quels que soient leurs effectifs, ou de délégués du personnel faisant fonction de délégué syndical dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés, la conclusion d'accords collectifs pourra également être réalisée par un ou plusieurs salariés de l'entreprise, ou de l'établissement, expressément mandatés par une organisation syndicale représentative, conformément aux dispositions de la loi du 13 juin 1998. Les salariés mandatés participant à la négociation des accords, qui devront disposer du temps nécessaire à l'exercice de leur mandat, bénéficieront de la protection accordée par l'article L. 412-18 du Code du Travail. La protection s'applique pendant la durée de la négociation ainsi que pendant une période de 6 mois suivant la fin du mandat.

Article 3

Réduction du temps de travail

Les termes de cet accord s'appliquent aux entreprises qui réduisent la durée du travail du personnel dont l'horaire hebdomadaire contractuel est supérieur à 35 heures.

Il est rappelé que les entreprises devront réduire d'au moins 10% la durée du travail afin de la porter au maximum à 35 heures hebdomadaires en moyenne pour bénéficier des aides de l'État et procéder à des embauches correspondant à 6% au moins de l'effectif moyen annuel concerné par la réduction du temps de travail ou, dans le cas où la réduction du temps de travail permet d'éviter des licenciements prévus dans le cadre d'une procédure collective de licenciement pour motif économique, préserver un nombre d'emplois équivalent à 6% de l'effectif moyen annuel auquel s'applique la réduction du temps de travail (9% au moins en cas de réduction de 15% de la durée du travail).

Article 4

Organisation du temps de travail

Mod. par Avenant 16 févr. 2024, étendu par arr. 13 déc. 2024, JO 24 déc. mod. par arr. 15 janv. 2025, JO 1^{er} févr., applicable à compter du 1^{er} jour suivant la date de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UBH.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV.

4.1

Durée et répartition du travail

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

La durée du travail ci-dessus fixée s'entend du travail effectif à l'exclusion du temps nécessaire à l'habillage et au casse-croûte.

Il est rappelé que la durée quotidienne du travail effectif par salarié ne peut excéder 10 heures par jour, sauf dérogation prévue par les textes législatifs ou réglementaires en vigueur et que la durée maximale du temps de travail effectif ne peut dépasser 48 heures par semaine.

La réduction du temps de travail pourra s'appliquer, de manière combinée ou non, soit en réduisant l'horaire journalier de travail, soit en réduisant l'horaire hebdomadaire de travail, soit en réduisant le nombre de jours travaillés dans l'année par l'octroi de jours de repos accordés collectivement ou individuellement.

En application de l'article L. 212-2, la durée hebdomadaire du travail des salariés peut être répartie de manière égale ou inégale sur les jours de la semaine, avec deux jours de repos consécutifs, ou non avec l'accord écrit du salarié.

Il sera possible de déroger aux dispositions de l'alinéa précédent en organisant la répartition du temps de travail sur 6 jours durant 16 semaines par an.

Le repos hebdomadaire intervient obligatoirement le dimanche, sauf recours au travail du dimanche, dans le cadre des dispositions légales. Aux 24 heures de repos dominicales s'ajoutent obligatoirement 12 heures.

Conformément à l'article L. 212-2, le travail pourra être organisé par équipes successives ou par roulement.

Pour faire face aux périodes de forte activité ou aux contraintes des sites touristiques traditionnels (stations balnéaires, thermales, sports d'hiver), l'amplitude d'ouverture des magasins pourra être portée à 12 heures durant 12 semaines par an.

La répartition des horaires telle que fixée ci-dessus pourra, dans le respect des dispositions légales en vigueur, être appliquée soit dans le cadre de la semaine, soit dans le cadre de la modulation.

4.2

(Annulé et remplacé par Avenant du 16 février 2024, étendu) - Modulation

Article 5

Heures supplémentaires et repos compensateur de remplacement

Mod. par Avenant n° 2, 20 mars 2008, étendu par arr. 9 oct. 2008, JO 17 oct., applicable à l'expiration du délai d'opposition

Le contingent annuel d'heures supplémentaires libres, hors modulation, est fixé à 220 heures.

Les heures supplémentaires sont les heures accomplies au-delà de la durée légale du travail.

Les heures effectuées au-delà de cette durée s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Le paiement de tout ou partie des heures supplémentaires pourra être, au choix du salarié, payé ou remplacé par un repos compensateur de remplacement équivalent avec incidence de la majoration.

Conformément au 4^e alinéa de l'article L. 212-5 du code du travail, les heures supplémentaires dont le paiement aura été remplacé par un repos compensateur de remplacement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Le repos compensateurs de remplacement auxquels les salariés auront ainsi droit seront pris en priorité pendant les périodes de faible activité, au plus tard dans un délai de 6 mois. Les règles d'attribution de ce repos sont définies d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. À défaut d'accord, le repos est pris pour moitié au choix du salarié, pour l'autre moitié au choix de l'employeur.

Article 6

Jours fériés

(Art. abrogé par Avenant du 16 février 2024, non étendu)

Le 1^{er} mai est chômé et payé. En outre, l'employeur devra choisir parmi les dix autres jours fériés légaux, reconnus par la loi au jour de la signature de l'accord, cinq jours qui seront obligatoirement chômés et payés.

Article 7

Rémunération

En cas de baisse de la durée du travail d'au moins 10% avec recours aux aides et application de la modulation des horaires, les partenaires sociaux conviennent que la mise en oeuvre de l'accord s'accompagnera dans les entreprises du maintien du salaire mensuel brut de base hors primes et majorations payé antérieurement à la réduction opérée sur le temps de travail.

Dans les autres cas ou en cas d'embauche après la mise en place du présent accord, les entreprises garantiront aux salariés le maintien de la rémunération mensuelle brute hors primes et majorations égale aux minima conventionnels (sur base 39 heures), en vigueur avant la réduction du temps de travail.

Au titre de l'égalité de traitement, les salariés à temps partiel auront le choix, soit de bénéficier d'une réduction proportionnelle de leurs horaires, soit de conserver leurs horaires, avec application proportionnelle des garanties données aux salariés à temps plein.

Article 8 **Cadres**

Mod. par Avenant n° 1, 7 sept. 2007, étendu par arr. 23 mai 2008, JO 31 mai

L'objectif des signataires est que soient trouvées des solutions qui fassent bénéficier les salariés relevant de l'encadrement des formes de réduction d'horaires les mieux adaptées aux spécificités de leurs fonctions.

Cette réduction du temps de travail sera donnée en priorité sous forme de jours de repos.

Cadres de niveau I :

En cas de baisse de la durée du travail d'au moins 10% avec recours aux aides, les cadres qui resteraient soumis à un horaire forfaitaire supérieur, égal à 169 heures doivent pouvoir bénéficier d'au moins 14 jours de repos supplémentaires par an.

Leurs dépassements d'horaires doivent faire l'objet, sur la base de leur salaire, d'une convention de forfait établie conformément à la jurisprudence et précisant obligatoirement l'horaire mensuel de référence, sans que ce dernier puisse être supérieur à 169 heures. À défaut de dispositions déjà prévues dans leurs contrats, un avenant au contrat signé par le cadre et l'employeur est nécessaire.

Les entreprises adopteront les outils nécessaires au décompte du temps de travail conformément aux dispositions réglementaires.

Cadres de niveau II :

Les cadres qui jouissent d'une autonomie élevée (cadres niveau 2), d'une délégation de pouvoir directe de la part de l'employeur, et d'un réel niveau de rémunération en rapport avec leur responsabilité, sont seuls juges des dépassements individuels de l'horaire collectif. Ils sont exclus du bénéfice du présent accord, mais bénéficient toutefois d'au moins 8 jours de repos supplémentaires en sus des congés légaux.

Ces jours de repos pourront être versés, pour moitié, sur un compte épargne temps, soit être donnés sous forme d'avantages au moins équivalents.

(Avenant n° 1, 7 sept. 2007, étendu) **Cadres au forfait jour**

Conformément à l'article L. 212-15-3, III, du code du travail, la formule du forfait défini en jours peut être convenue avec les salariés ayant la qualité de cadre qui disposent effectivement d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur temps de travail et dont la durée du temps de travail n'est pas prédéterminée.

Ces critères permettent de constater que relèvent de cette catégorie les cadres de la filière administration et de la filière vente de niveau 1, échelon 1, 2, 3, 4 et de niveau 2, échelon 1 qui sont autonomes dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la durée du temps de travail n'est pas prédéterminée.

Le recours à ce mode de décompte du temps de travail est subordonné à la conclusion d'une convention individuelle de forfait. Le refus du salarié ne peut justifier un licenciement et sera sans conséquence sur sa carrière professionnelle.

Le nombre de jours travaillés ne peut excéder 215 jours pour une année complète de travail (une année civile, fiscale ou toute autre période de 12 mois consécutifs servant par exemple de période de référence à la modulation).

Le temps de travail peut être réparti en journée ou demi-journée de travail.

Est considérée comme une demi-journée de travail, la matinée de travail se terminant au plus tard à 14 heures ou l'après-midi débutant au plus tôt à 14 heures (15 heures pour les établissements ouvrant à 11 heures).

Les salariés au forfait jour bénéficient d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives et d'un temps de repos hebdomadaire d'une durée minimale de 36 heures consécutives (Aux 24 heures de repos dominical s'ajoutent obligatoirement 12 heures). Ils peuvent être occupés 6 jours par semaine dans les limites fixées à l'article 4 de l'accord.

Le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours ou demi-journées travaillés. L'employeur est tenu d'établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées. Ce document peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

Lors de cette transmission seront effectués un suivi de l'organisation du travail avec son impact sur la charge de travail du salarié ainsi que le contrôle de l'application du présent accord. L'employeur devra faire le nécessaire pour aménager la charge de travail du salarié pour répondre à la réduction du temps de travail.

Les jours acquis par application du forfait jour et non pris pourront être reportés dans un compte épargne temps selon les modalités fixées par l'accord du 27 avril 1999 et les dispositions légales.

Les journées ou demi-journées de repos prises dans le cadre du présent accord seront déclarées à la direction pour validation.

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa fonction.

Les cadres au forfait jour, sur la base de 215 jours, bénéficieront de la garantie que le montant de leur rémunération annuelle brute ne pourra être inférieur à 12 fois le minimum conventionnel de leur catégorie, majoré de 7%, s'ils ont eu 12 mois d'activité, ou au prorata à défaut.

Pour faire cette vérification, sont pris en compte les éléments de rémunération autres que :

- la prime conventionnelle de fin d'année
- les sommes versées n'ayant pas le caractère de salaire
- les primes de transport

Article 9

Compte épargne temps

Les entreprises peuvent, après consultation du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel s'il en existe, mettre en application un compte épargne temps pour les employés et (ou) cadres. En l'absence d'institutions représentatives du personnel, les entreprises peuvent également mettre en place ce dispositif moyennant une information individuelle du personnel.

Tous les salariés, ayant acquis un an d'ancienneté, sont susceptibles de bénéficier de la possibilité d'alimenter un compte épargne temps.

Le compte épargne temps a pour finalité de permettre au salarié d'accumuler des droits en vue d'être rémunéré partiellement ou totalement lors de certaines absences autorisées ou pour anticiper sa fin de carrière.

Le compte épargne temps peut être alimenté par les éléments suivants :

- le report à la demande de l'intéressé d'une partie des jours de congés payés acquis par le salarié dans la limite de 6 jours ;
- les jours éventuels de repos attribués au titre de la réduction du temps de travail dans la limite de 50% de ces jours.

Le salarié doit informer par écrit l'entreprise du nombre de jours qu'il entend verser à son compte épargne temps.

Le compte épargne temps a pour objectif de financer notamment :

- la rémunération des congés parentaux, sabbatiques ou pour création d'entreprise.

Les modalités de prise de ces congés sont celles définies par la loi ;

- un congé de fin de carrière.

Ce congé devra être demandé six mois avant la date prévue pour le départ en congé.

Les sommes versées au salarié à l'occasion de la prise d'un congé défini précédemment sont calculées sur la base du salaire perçu par l'intéressé au moment de son départ en congé, dans la limite du nombre d'heures de repos capitalisées.

Le compte étant exprimé en jours de repos, le salarié bénéficie pendant son congé d'une indemnisation calculée sur la base de son salaire réel moyen au moment du départ, dans la limite du nombre d'heures de repos capitalisées. Si la durée du congé est supérieure au nombre d'heures capitalisées, l'indemnisation pourra également être lissée sur toute la durée de l'absence, de façon à assurer au salarié pendant tout le temps du congé, une indemnisation constante.

L'indemnité sera versée aux mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise. Les charges sociales salariales et patronales, prélevées sur le compte, seront acquittées par l'employeur lors du règlement de l'indemnité.

Sauf lorsque le congé indemnisé au titre du compte épargne temps précède une cessation volontaire d'activité, le salarié retrouve, à l'issue de son congé, son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Si le contrat de travail est rompu avant l'utilisation du compte, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis après déduction des charges salariales et patronales acquittées par l'employeur.

La valeur du compte peut toutefois être transférée (notamment en cas de transfert d'entreprise) de l'ancien au nouvel employeur par accord des trois parties. Après le transfert, la gestion du compte s'effectuera conformément aux règles prévues par l'accord collectif applicable dans la nouvelle entreprise.

En l'absence de rupture du contrat de travail, et sous réserve de prévenir l'employeur trois mois au moins à l'avance, le salarié peut renoncer par écrit à l'utilisation de son compte. Il lui est alors versé une indemnité cor-

respondant aux heures de repos capitalisées au taux alors applicable de rémunération, après déduction des charges sociales salariales.

Les sommes affectées au compte épargne temps suivent le même régime fiscal que le salaire lors de leur perception par le salarié.

L'employeur devra informer chaque bénéficiaire d'un compte épargne temps des limites de garantie apportées par l'assurance de garantie des salaires.

Article 10

Dépôt - Durée - Entrée en vigueur - Extension

Le présent accord conclu pour une durée indéterminée sera déposé dès sa conclusion conformément à l'article L. 132-10 du Code du Travail. Il entrera en vigueur dès la publication de son arrêté d'extension.

Article 11

Suivi de l'accord

Les partenaires sociaux conviennent de réunir la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche dans un délai d'un an, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, pour procéder à un premier bilan de l'application de ce dernier.

Article 12

Révision-Dénonciation

Toute organisation syndicale représentative au plan national au sens de l'article L. 132-2 du Code du Travail ou toute organisation d'employeurs représentative au plan national qui n'est pas partie au présent accord peut adhérer à cet accord, selon les dispositions prévues aux articles L. 132-9 du Code du Travail.

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision du présent accord conformément aux dispositions de l'article L. 132-7 du Code du Travail. La Commission nationale paritaire de la branche se réunira dans un délai maximum de 2 mois à compter de cette demande.

Le présent accord pourra être dénoncé isolément par l'une ou l'autre des parties signataires, avec un préavis de 3 mois.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec AR à chacune des autres parties signataires et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du Ministère du Travail.

La demande de dénonciation devra obligatoirement être accompagnée d'une nouvelle proposition d'accord.

Avenant du 16 février 2024

[Étendu par arr. 13 déc. 2024, JO 24 déc. mod. par arr. 15 janv. 2025, JO 1^{er} févr., applicable à compter du 1^{er} jour suivant la date de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UBH.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV.

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

Champ d'application territorial et professionnel

Le champ d'application professionnel et territorial du présent accord est celui visé à l'article 1 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^{er} janvier au 31 décembre de chaque année civile ;
- Soit du 1^{er} 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^{er} 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 1607 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 supé-

rieure à 35 h 00, dans la limite maximale de 46 h 00 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 h 00, sans être inférieures à 24 h 00. 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 h 00 et l'employeur favorisera une planification sur une journée continue ;

— 3 h 00 continue 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 h 00.

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 1607 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 h 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 :

m Soient rémunérées,

m Soient récupérées,

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

Article 11

Entrée ou départ du salariés 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.

Épargne salariale
Accord du 24 octobre 2007

[Étendu par arr. 8 juill. 2008, JO 17 juill., applicable à compter de son dépôt, soit le 30 nov. 2007]

Préambule

Il a été conclu le présent dispositif d'épargne salariale associant un accord de participation (ci-après dénommé l'Accord de participation), un Plan d'Épargne Interentreprise (PEI) et un Plan d'Épargne Retraite Collectif Interentreprises (PERCO-I) (ci-après individuellement dénommé le "Plan" et collectivement dénommés les "Plans").

Dans la ligne de la volonté exprimée par le législateur d'étendre l'épargne salariale et de permettre à chaque citoyen d'accéder à l'épargne retraite, les partenaires sociaux ont décidé d'instaurer un accord de participation, un PEI et un PERCO-I au niveau de la branche, conformément au titre IV du livre IV du Code du travail.

Le présent accord (ci-après "l'Accord") vise à favoriser le développement de la participation désormais obligatoirement adossée au minimum à un plan d'épargne à 5 ans d'une part, et à permettre aux personnels des entreprises concernées de se constituer un complément de retraite d'autre part, tout en bénéficiant des avantages fiscaux et sociaux dont sont assorties ces formes d'épargne.

Il définit les règles communes et spécifiques applicables à l'Accord de participation ainsi qu'au PEI et au PERCO-I.

Partie I
Règles communes à l'accord de participation, au PEI et au PERCO-I

Article 1
Champ d'application

Les entreprises susceptibles d'adhérer à l'Accord de participation et/ou au PEI et/ou au PERCO-I sont les entreprises telles que définies à l'article 1er de la convention collective du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie n° 3240.

L'Accord s'applique dans l'ensemble du territoire métropolitain, y compris la Corse aux magasins de vente au détail de l'horlogerie, bijouterie, joaillerie et orfèvrerie.

Le Champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail de l'horlogerie-bijouterie couvre les entreprises ou établissements dont l'activité réelle et principale est désignée aux alinéas suivants :

- Les commerces de détail de l'horlogerie, bijouterie, joaillerie, orfèvrerie ;
- Les commerces de détail et de réparation dans les activités ci-dessus mentionnées ;
- Tout commerce de vente incluant les activités de réparation et de fabrication lorsque celles-ci sont accessoires en horlogerie, bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et accessoires.

L'activité principale exercée entraîne, en principe, le classement de ces entreprises dans les rubriques NAF suivantes :

- 52.4 V : commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie;
- 52.4 Z : commerce de détail de la bijouterie fantaisie. Est visée dans la rubrique 52.4 Z exclusivement l'activité de vente des articles de bijouterie fantaisie.

Le numéro de code NAF n'est donné qu'à titre indicatif.

Pour que tous les salariés et, le cas échéant, les dirigeants des entreprises telles que définies ci-dessus non membres de la Fédération nationale HBJO ou du syndicat Saint Éloi puissent adhérer à l'Accord, l'extension sera demandée par la partie la plus diligente. Les entreprises non adhérentes aux syndicats employeurs signataires seront alors tenues par les engagements contractuels en fonction de l'arrêté d'extension.

Toutes les dispositions de l'Accord peuvent recevoir application directe dans les entreprises (ci-après dénommée «Entreprise»).

Article 2

Entrée en vigueur et durée

L'Accord est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à compter de la date de son dépôt.

Il pourra être dénoncé conformément aux règles définies à l'article L. 132-8 du Code du travail par tout ou partie des signataires, patronaux ou représentant les syndicats de salariés.

L'accord pourra être révisé dans les conditions définies à l'article L. 132-7 du Code du travail.

Chaque partie peut demander la révision de tout ou partie de l'Accord. Toute demande est adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Les modifications de fiscalité ou l'assujettissement aux cotisations de sécurité sociale des sommes issues de la réserve spéciale de participation et de celles apportées ou gérées au sein du PEI ou du PERCO-I s'opèrent de plein droit à la date d'application prévue réglementairement sans qu'il y ait obligation de le constater par avenant.

Article 3

Formalités de dépôt

L'Accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions définies à l'article L. 132-10 du Code du travail, tant auprès de la Direction des Relations du Travail (DRT), qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

Article 4

Principe de cumul avec d'autres plans d'épargne salariale

Le personnel d'une Entreprise comprise dans le champ d'application de l'Accord qui aurait déjà mis ou souhaiterait mettre en place un Plan d'Épargne d'Entreprise (PEE) propre, aura la possibilité d'adhérer indifféremment au PEE et/ou au PEI.

Dans ces conditions, l'Entreprise veillera au respect des dispositions en matière de plafond d'abondement dont les modalités sont définies aux alinéas 1 et 2 de l'article L. 443-7 du Code du travail pour un PEI ou un PEE et qui s'apprécient globalement.

Il en est de même pour le PERCO-I, s'il existe dans l'Entreprise un Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif (PERCO) ou si le salarié adhère aussi au PEI. En tout état de cause, chacun doit pouvoir exercer son libre choix entre une ou plusieurs formules de placement offertes.

Article 5

Entreprise sortant du champ d'application de l'Accord

Lorsque l'Entreprise vient à sortir du champ d'application prévu à l'article 1 de l'Accord, son personnel épargnant ne peut plus y effectuer de nouveaux versements.

Cet événement est sans effet sur l'indisponibilité des avoirs des Épargnants concernés et les sommes épargnées continuent d'être gérées dans les conditions applicables à l'Accord de participation et/ou aux Plans.

Article 6

Désignation de l'établissement teneur de registre

Les parties choisissent d'un commun accord Natixis Interépargne en tant qu'établissement teneur de registre. Celui-ci se substitue aux Entreprises comprises dans le champ de l'Accord quant à la tenue du registre des comptes administratifs ouverts au nom de chaque adhérent retraçant les sommes affectées au PEI et/ou au PERCO-I.

La désignation de cette société en tant qu'établissement teneur de registre, prend fin à l'arrivée du terme ou par dénonciation de la convention de tenue de compte et de registre.

Article 7

Affectation et gestion des sommes

Les sommes constituant la réserve spéciale de participation, après prélèvement de la CSG et de la CRDS, ainsi que la totalité des sommes versées aux Plans sont investies, selon le choix individuel de chaque Épargnant, en parts ou dix millièmes de part du (des) Fonds Communs de Placement d'Entreprise (FCPE) visés aux articles 23 et/ou 28 de l'Accord.

Ces FCPE sont gérés par Natixis Asset Management, Société Anonyme au capital de 41 118 800,40 euros dont le siège social est situé au 21 quai d'Austerlitz - 75634 Paris Cedex 13.

L'investissement dans chacun des FCPE donne lieu à la perception d'une commission de souscription à la charge de l'Épargnant.

Natixis, Société Anonyme au capital de 1 953 407 889,60 euros, dont le siège social est situé au 45 rue Saint-Dominique, Paris 7^{ème}, est l'établissement dépositaire des FCPE. Il s'engage à employer les sommes versées dans un délai maximum de quinze jours à compter de leur inscription sur les comptes des FCPE.

Natixis Interépargne, Société Anonyme au capital de 8 890 784 euros dont le siège social est à Paris 12^{ème}, 68-76, quai de la Rapée, est le teneur de compte conservateur des parts des Épargnants.

Les frais afférents à la tenue des comptes sont pris en charge par l'Entreprise.

Ces frais cessent d'être à la charge de l'Entreprise après le départ de l'Épargnant. Dès lors que l'Entreprise en a informé Natixis Interépargne, ces frais incombent aux Épargnants concernés et sont perçus par prélèvement sur leurs avoirs.

Article 8

Modalités d'information

8.1

Information collective

Le personnel est informé de l'Accord par voie d'affichage.

8.2

Information individuelle

Il est remis à tout salarié de l'Entreprise un livret d'épargne salariale, conformément et dans les conditions prévues par l'article R. 444-1-3, du Code du travail.

Lors de la première acquisition faite pour son compte, l'Épargnant reçoit un relevé d'opération nominatif comportant les indications prévues par le règlement du FCPE auquel il a choisi d'adhérer. Par la suite, il reçoit un relevé dont la périodicité est déterminée dans les conditions générales. En outre, il reçoit chaque année un relevé de la situation de son compte⁽¹⁾.

(1) Le relevé d'opération pourra faire office de relevé annuel.

En cas de changement d'adresse, il appartient au bénéficiaire d'en aviser, en temps utile, son employeur et le teneur de compte conservateur.

8.3

Cas du départ d'un salarié

Tout épargnant quittant l'Entreprise reçoit un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées dans le cadre des dispositifs d'épargne salariale mis en place au sein de l'Entreprise.

Suite à son départ, l'Épargnant peut obtenir le transfert des sommes qu'il détient vers un plan dont il bénéficie au sein de la nouvelle entreprise qui l'emploie. Il doit alors en faire la demande auprès de l'organisme chargé de la gestion du ou des nouveaux plans et en informer Natixis Interépargne en précisant notamment le nom et l'adresse de son nouvel employeur et de l'organisme chargé de la gestion du ou des nouveaux plans.

Ce transfert entraîne la clôture du compte de l'Épargnant au titre du Plan.

Lorsqu'un Épargnant ne peut plus être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, la conservation des parts de FCPE continue d'être assurée par l'organisme qui en est chargé et auprès duquel l'intéressé peut les réclamer jusqu'à l'expiration de la prescription prévue par l'article 2262 du Code civil (30 ans). Au terme de la prescription trentenaire, l'organisme gestionnaire procède à la liquidation des parts non réclamées et en verse le montant au fonds de réserve pour les retraites.

Article 9

Règlement des FCPE - Conseils de Surveillance

Les droits et obligations des Épargnants, de la société de gestion, du dépositaire et du teneur de compte conservateur des parts, dans le cadre du fonctionnement des FCPE, sont fixés par les règlements desdits FCPE.

Ce règlement institue un conseil de surveillance chargé notamment de l'examen de la gestion financière administrative et comptable du Fonds. Le conseil de surveillance se réunit au moins une fois par an pour l'examen du rapport annuel de gestion. Il décide des fusions, scissions ou liquidations et peut agir en justice pour défendre ou faire valoir les droits ou intérêts des porteurs.

Le Conseil de surveillance de chacun des FCPE cités aux articles 23 et/ou 28 est composé pour chaque Entreprise ou groupe d'entreprises :

-
- des membres salariés porteurs de parts représentant les porteurs de parts salariés et anciens salariés de chaque entreprise ou groupe d'entreprises, désignés par les représentants des diverses organisations syndicales ou, à défaut de présence d'organisations syndicales, désignés par le(s) comité(s) ou le(s) comité(s) central(aux) de la ou des entreprises ou, à défaut de comité(s) ou comité(s) central(aux), désignés par et parmi ceux-ci, et en dernier recours élus directement par les porteurs de parts ;
 - un membre représentant l'Entreprise désigné par la Direction de l'Entreprise ou du groupe d'entreprises.

Article 10 **Revenus**

Les revenus des portefeuilles constitués en application de l'Accord seront obligatoirement réemployés dans le plan d'épargne salariale qui a généré ces revenus.

Tous les actes et formalités nécessaires à ce réemploi seront accomplis par le dépositaire.

Article 11 **Litiges**

Avant de soumettre les différends aux tribunaux compétents, le chef d'entreprise et son personnel épargnant s'efforceront de les résoudre à l'amiable.

Partie II **Accord de participation**

Article 12 **Préambule**

Conformément à l'article L. 442-1 du Code du travail, les entreprises employant habituellement au moins cinquante salariés sont tenues de faire bénéficier ses salariés du régime de la participation.

Lorsqu'elles emploient moins de 50 salariés, les entreprises ne sont pas assujetties à l'obligation de mettre en application un régime de participation des salariés aux résultats de l'Entreprise. Cependant, en application de l'article L. 442-15 du Code du travail, elles peuvent décider de se soumettre volontairement aux dispositions des articles L. 442-1 et suivants du code précité.

La participation est liée aux résultats de l'Entreprise. Elle existe en conséquence dans la mesure où ces derniers permettent de dégager une réserve de participation positive. Il est ajouté que les sommes, fonction des résultats économiques et donc aléatoires, qui pourront revenir aux salariés par application de l'Accord ne constitueront pas un élément de salaire et ne pourront donc être considérées comme un avantage acquis.

Cet Accord de participation a pour objet de fixer la nature et les modalités de gestion des droits que les membres du personnel de l'Entreprise auront au titre de la réserve spéciale de participation qui sera constituée à leur profit en application des articles L. 442-1 à L. 442-17 du Code du Travail.

Article 13 **Adhésion à l'accord de participation**

Les entreprises de la branche peuvent opter pour l'accord de participation de branche ainsi négocié selon les modalités prévues à l'article L. 442-10 du Code du travail.

Dans la mesure où l'Accord de participation ouvre un choix aux Entreprises, les clauses spécifiques retenues au niveau de l'Entreprise doivent être précisées. L'adhésion déposée auprès de la Direction des Relations du Travail, peut ne contenir que les clauses faisant l'objet de ce choix.

Article 14 **Bénéficiaires**

Les membres du personnel bénéficiant de la réserve spéciale de participation afférente à un exercice sont tous les salariés comptant dans l'Entreprise au moins trois mois d'ancienneté.

Cette ancienneté est appréciée à la fin de l'exercice ou à la date du départ du salarié durant l'exercice. Tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précèdent sont pris en compte. Les périodes de suspension du contrat de travail ne sont pas déduites pour le calcul de l'ancienneté.

Article 15 **Calcul de la réserve spéciale de participation**

La somme attribuée à l'ensemble des salariés bénéficiaires au titre de chaque exercice est appelée réserve spéciale de participation.

Le calcul de la réserve spéciale de participation s'effectue conformément aux dispositions de l'article L. 442-2 du code du Travail. Elle s'exprime par la formule :

$$\text{R.S.P.} = 1 / 2 (B - 5/100 C) \times S / V.A$$

dans laquelle :

R.S.P. représente la réserve spéciale de participation.

B représente le bénéfice de l'Entreprise, réalisé en France et dans les départements d'outre-mer tel qu'il est retenu pour être imposé à l'impôt sur le revenu ou aux taux de l'impôt sur les sociétés, diminué de l'impôt correspondant et majoré des bénéfices exonérés en application des dispositions des articles 44 sexies, 44 sexies A, 44 septies, 44 octies, 44 octies A, 44 undecies, 208 C et 217 bis du code général des impôts. Le montant du bénéfice net est attesté par l'inspecteur des impôts ou par le contrôleur légal des comptes.

C représente les capitaux propres de l'Entreprise comprenant le capital, les primes liées au capital social, les réserves, le report à nouveau, les provisions qui ont supporté l'impôt et les provisions réglementées constituées en franchise d'impôt par application d'une disposition particulière du Code Général des Impôts. Le montant des capitaux propres, retenu d'après les valeurs figurant au bilan de clôture de l'exercice au titre duquel la réserve spéciale de participation est calculée, est attesté par l'inspecteur des impôts ou par le contrôleur légal des comptes. En cas de variation du capital au cours de l'exercice, le montant du capital social est pris en compte prorata temporis.

S représente les salaires versés au cours de l'exercice.

V.A représente la valeur ajoutée par l'Entreprise, soit le total des postes ci-après, pour autant qu'ils concourent à la formation d'un bénéfice réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer :

- les charges de personnel,
- les impôts, taxes et versements assimilés, à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires,
- les charges financières,
- les dotations de l'exercice aux amortissements,
- les dotations de l'exercice aux provisions, à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles,
- le résultat courant avant impôts.

Article 16

Répartition entre les bénéficiaires

La réserve spéciale de participation est répartie entre les Bénéficiaires

— Soit proportionnellement aux salaires perçus par chaque Bénéficiaire au cours de l'exercice considéré.

Pour les périodes d'absences visées aux articles L. 122-26 et L. 122-32-1 du Code du travail (périodes de congés de maternité et d'adoption et périodes de suspension du contrat de travail pour accident du travail et maladie professionnelle), les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçu le Bénéficiaire s'il n'avait pas été absent, conformément aux dispositions de l'article R. 442-6 du Code du travail.

Les salaires servant de base à la répartition sont pris en compte, pour chaque Bénéficiaire, dans la limite d'une somme égale à 4 fois maximum le plafond annuel de la Sécurité Sociale. Lorsque le Bénéficiaire n'a pas accompli une année entière de présence dans l'Entreprise, ce plafond est calculé au prorata de la durée de présence.

— Soit entre les Bénéficiaires proportionnellement à la durée de présence de chaque bénéficiaire dans l'Entreprise au cours de l'exercice.

La durée de présence dans l'Entreprise au cours de l'exercice s'entend des périodes de travail effectif, des périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme telles (congés payés, exercice de mandats de représentation du personnel, exercice des fonctions de conseiller prud'hommes).

En outre, conformément aux articles L. 122-26 et L. 122-32-1 du Code du travail, sont assimilées à des périodes de présence, les périodes de congés de maternité ou d'adoption ainsi que les périodes de suspension du contrat de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle.

— Soit par utilisation conjointe des critères du salaire et de la durée de présence, chaque critère étant appliqué à une sous masse distincte :

En conséquence :

— une partie de la réserve, égale à 50 % de son montant, est répartie proportionnellement au temps de présence du bénéficiaire dans l'Entreprise au cours de l'exercice.

La durée de présence dans l'Entreprise au cours de l'exercice s'entend des périodes de travail effectif, des périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme telles (congés payés, exercice de mandats de représentation du personnel, exercice des fonctions de conseiller prud'hommes).

En outre, conformément aux articles L. 122-26 et L. 122-32-1 du Code du travail, sont assimilées à des périodes

de présence, les périodes de congés de maternité ou d'adoption ainsi que les périodes de suspension du contrat de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle.

et

— une partie de la réserve, égale à 50 % de son montant, est répartie proportionnellement aux salaires de chaque Bénéficiaire au cours de l'exercice considéré.

Pour les périodes d'absences visées aux articles L. 122-26 et L. 122-32-1 du Code du travail (périodes de congés de maternité et d'adoption et périodes de suspension du contrat de travail pour accident du travail et maladie professionnelle), les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçu le Bénéficiaire s'il n'avait pas été absent, conformément aux dispositions de l'article R. 442-6 du Code du travail.

Les salaires servant de base à la répartition sont pris en compte, pour chaque Bénéficiaire, dans la limite d'une somme égale à 4 fois maximum le plafond annuel de la Sécurité Sociale. Lorsque le Bénéficiaire n'a pas accompli une année entière de présence dans l'Entreprise, ce plafond est calculé au prorata de la durée de présence.

Le montant des droits susceptibles d'être attribués à un même Bénéficiaire pour un même exercice ne peut excéder un plafond réglementaire individuel lequel est fixé par l'article R. 442-6 du Code du travail⁽²⁾. Ce plafond ne peut faire l'objet d'aucun aménagement conventionnel, ni à la hausse, ni à la baisse.

(2) Soit 3/4 du Plafond annuel de la sécurité sociale à la date de signature de l'Accord.

Lorsque le Bénéficiaire n'a pas accompli une année entière de présence dans l'Entreprise, ce plafond est calculé au prorata de la durée de présence.

Les sommes qui n'auraient pu être mises en distribution en raison des limites définies par le présent article seront immédiatement réparties au profit des Bénéficiaires dont les droits acquis sont inférieurs à ce plafond réglementaire individuel.

Article 17

Indisponibilité - Disponibilité anticipée

Les droits constitués au profit des salariés en vertu de l'Accord de participation ne sont disponibles qu'à l'expiration d'un délai de cinq ans s'ouvrant le premier jour du quatrième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel ils sont attribués.

Toutefois, lorsque la réserve spéciale de participation est affectée dans un PERCO/PERCO-I mis en place par l'entreprise, les droits constitués au profit des Bénéficiaires en vertu de l'Accord de participation ne sont disponibles qu'à compter de la date de départ en retraite du Bénéficiaire.

Le salarié peut demander la liquidation anticipée de tout ou partie de ses droits du fait de la survenance de l'un des événements énumérés à l'article R. 442-17 du Code du travail en cas d'affectation de la participation à un PEE/PEI ou à l'article R. 443-12 du même code en cas d'affectation de la participation à un PERCO/PERCO-I.

L'Entreprise est autorisée à payer directement aux Bénéficiaires les sommes leur revenant au titre de la participation lorsque celles-ci n'excèdent pas le montant maximum fixé par arrêté conjoint du ministre chargé des finances et du ministre du travail⁽³⁾.

(3) 80 € à la date d'édition de l'Accord - Arrêté du 10/10/2001

Article 18

Affectation des sommes épargnées

18.1

Modes de placement proposés

Les sommes constituant la réserve spéciale de participation sont, après prélèvement de la Contribution Sociale Généralisée (C.S.G.) et de la Contribution pour le Remboursement de la Dette Sociale (C.R.D.S.), investies au choix du Bénéficiaire dans le(s) FCPE prévus au sein du ou des plans plan(s) mis en place par l'Entreprise. Lors du dépôt de son adhésion à l'accord de branche l'Entreprise précisera le ou les plans dans le(s)quel(s) elles souhaitent voir affecter les sommes issues de la réserve spéciale de participation.

Les sommes constituant la réserve spéciale de participation et affectées dans ce(s) plan(s) sont investies conformément aux dispositions prévues dans le règlement de ce(s) plan(s).

18.2

Modalités d'affectation de la réserve spéciale de participation

Dans l'hypothèse où l'Entreprise souhaite ouvrir la possibilité d'affecter la participation dans un ou des plan(s) ayant des organismes gestionnaires différents de ceux cités à l'article 7 de l'Accord, cette dernière doit procéder à l'interrogation préalable de ses salariés quant à leur choix de placement et transmettre aux organismes gestionnaires des plans concernés les instructions d'affectation par porteur et par fonds.

À défaut de choix du Bénéficiaire dans le délai prévu, la quote-part de participation lui revenant sera affectée sur

le FCPE «Fructi ISR Sécurité» du PEI ou à défaut d'avoir adhéré au PEI le fonds le plus sécuritaire du plan ayant la durée de blocage la plus courte.

18.3

Modification du choix de placement

Les possibilités d'arbitrage des avoirs des Bénéficiaires entre les FCPE prévus au sein du(des) plan(s) d'épargne susmentionnés s'effectueront conformément aux dispositions prévues dans le règlement de ce(s) plan(s).

Article 19

Modalités de gestion des droits attribués aux salariés

Les sommes constituant la réserve spéciale de participation devront être versées avant le premier jour du quatrième mois suivant la clôture de l'exercice, à un compte ouvert dans les livres du dépositaire.

Passé ce délai, elles seront majorées d'un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le ministre chargé de l'économie. Cet intérêt de retard court à partir du premier jour du quatrième mois suivant la date de clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée, et ce, jusqu'à la date de remise effective de ces sommes à l'organisme dépositaire.

Ces sommes, y compris l'intérêt de retard éventuel, sont immédiatement employées en parts et fractions de part des FCPE, dont chaque salarié bénéficiant de droits individuels reçoit autant de parts et, le cas échéant, de fractions de part que le permet le montant de ses droits en fonction du prix d'émission de la part et, le cas échéant, de la fraction de part le jour de l'attribution.

La totalité des revenus du portefeuille collectif est obligatoirement réemployée dans le(s) FCPE et ne donne lieu à aucune répartition entre les porteurs de parts. Les revenus ainsi réemployés viennent en accroissement de la valeur globale des avoirs du(des) Fonds et, par conséquent, de la valeur de chaque part ou fraction de part ; conformément à l'article L. 442-8 du Code du Travail, ils sont exonérés de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

Les droits et obligations des salariés adhérents, de la société de gestion et du dépositaire sont fixés par le règlement de chacun des FCPE.

Les conditions dans lesquelles sont désignés les membres du conseil de surveillance des FCPE prévus par le(s) plan(s), la prise en charge de la commission de souscription éventuellement due et les conditions de prises en charge des frais de tenue de compte sont prévues dans le règlement de ce(s) plan(s).

Article 20

Information des salariés

Chaque année, dans les six mois suivant la clôture de l'exercice, l'employeur présente au Comité d'Entreprise (ou à la Commission spécialisée représentant les salariés) ou à défaut aux délégués du personnel ainsi qu'à chaque salarié, un rapport comportant notamment les éléments servant de base de calcul de la réserve spéciale de participation et des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.

Tous les salariés susceptibles de bénéficier de la participation, y compris ceux qui ont quitté l'Entreprise avant la conclusion de l'Accord ou avant le calcul ou la répartition des sommes leur revenant, reçoivent, lors de chaque répartition, une fiche distincte du bulletin de salaire indiquant :

- le montant de la réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé,
- le montant des droits qui lui sont attribués, le montant de la CSG et de la CRDS y afférent et leur mode de gestion,
- l'organisme auquel est confiée la gestion de ces droits ;
- la date à laquelle ces droits seront négociables ou exigibles,
- les cas dans lesquels ils peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant ce délai.

Lorsqu'un salarié titulaire de droits sur la réserve spéciale de participation quitte l'Entreprise sans faire valoir ses droits à déblocage ou avant que l'Entreprise ait été en mesure de liquider, à la date de son départ, la totalité des droits dont il est titulaire, l'employeur est tenu :

- de lui remettre une attestation indiquant la nature et le montant de ses droits ainsi que la ou les dates à partir desquelles ceux-ci deviendront négociables ou exigibles,
- de lui demander l'adresse à laquelle devront lui être envoyés les avis afférents à ces droits et lors de leur échéance, les titres ou les sommes représentatives de ceux-ci,
- de l'informer de ce qu'il y aura lieu pour lui d'aviser l'organisme gestionnaire de ses changements d'adresse.

Partie III

Règles spécifiques au PEI

Article 21 **Bénéficiaires**

Tout salarié d'une Entreprise pourra adhérer individuellement au PEI.

Il en est de même pour les chefs d'entreprise, le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, les présidents, les présidents directeurs généraux, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire pour les Entreprises dont l'effectif habituel comprend au moins un et au plus cent salariés.

Les dirigeants d'entreprise comprenant plus de cent salariés peuvent adhérer aux Plans, s'ils sont titulaires d'un contrat de travail écrit, cotisent aux ASSEDIC, exercent une fonction qui les place en état de subordination à l'égard de l'Entreprise et reçoivent à ce titre une rémunération distincte.

Un délai de 3 mois d'ancienneté dans l'Entreprise est exigé pour pouvoir adhérer aux Plans.

Pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail, exécutés au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précèdent.

Les anciens salariés ayant quitté l'Entreprise à la suite d'un départ à la retraite ou en préretraite peuvent continuer à effectuer des versements au PEI, à condition d'avoir effectué au moins un versement avant leur départ et sans toutefois bénéficier de l'abondement.

Le versement d'un bénéficiaire (ci-après dénommé l'«Épargnant») dans le Plan emporte acceptation de ce dernier complété de ses annexes, ainsi que du règlement des FCPE désignés par les présentes.

Article 22 **Alimentation du PEI**

Le PEI peut être alimenté par les versements ci-après:

22.1 **Les versements volontaires**

Le montant total des versements volontaires (y compris l'intéressement) effectués annuellement par chaque Épargnant dans l'ensemble des plans d'épargne qui lui sont proposés, ne peut excéder le quart de sa rémunération annuelle brute s'il est salarié, de son revenu professionnel soumis à l'impôt sur le revenu s'il est un dirigeant autorisé à adhérer au Plan conformément à l'article 21 de l'Accord, ou de ses pensions de retraite annuelles brutes s'il est retraité.

Pour le conjoint du chef d'entreprise ayant le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du Code de commerce, et pour le salarié dont le contrat de travail est suspendu, qui n'ont perçu aucune rémunération au titre de l'année précédente, le montant total de leurs versements volontaires effectués annuellement ne peut excéder le quart du plafond annuel de la sécurité sociale⁽⁴⁾.

(4) Soit 8046 euros en 2007.

Ces plafonds s'apprécient globalement et non plan par plan.

Le PEI instaure un minimum de versements volontaires de l'Épargnant de 30 euros par versement⁽⁵⁾.

(5) Conformément à l'article R. 443-3 du Code du travail, l'accord instituant le PEI et/ou le PERCO-I peut prévoir un montant annuel minimum de versements des adhérents qui ne peut excéder 160 euros.

22.2 **L'intéressement**

À la demande des salariés, l'Entreprise effectue le versement de tout ou partie de leurs primes d'intéressement, déduction faite de la CSG et de la CRDS au titre des revenus d'activité.

Conformément à l'article L. 441-6 du Code du travail, les primes d'intéressement versées dans le PEI sont exonérées de l'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Ces sommes sont indisponibles pendant le délai mentionné à l'article 24.1 ci-après lorsqu'elles sont versées sur le PEI.

Le versement de l'intéressement donne lieu à l'abondement prévu à l'article 22.6 de l'Accord.

L'intéressement versé au Plan par un bénéficiaire ayant quitté l'Entreprise pour quelque motif que ce soit ne bénéficiera pas de l'abondement.

22.3 **La participation**

Lorsque l'accord de participation de l'Entreprise le prévoit, les salariés peuvent verser les sommes qui leur sont dues

au titre de la participation financière dans le PEI ou dans le PERCO-I. Dans ce cas, le versement doit intervenir dans les 15 jours à compter de la date où les sommes sont attribuées.

Les versements issus de la participation au PEI n'ouvrent par ailleurs pas droit à abondement.

22.4

Les transferts

Les Épargnants peuvent transférer dans le PEI des avoirs qu'ils détiennent dans le cadre d'un accord de participation ou d'un plan d'épargne salariale (à l'exception du plan d'épargne pour la retraite collectif), qu'il y ait ou non rupture du contrat de travail. Ils sont bloqués dans le PEI pour la période qui restait à courir.

Le transfert n'est pas pris en compte dans le plafond de 25 % de la rémunération prévu à l'article L. 443-2 du Code du travail.

Il ne donne pas lieu à l'abondement.

22.5

Le Compte Épargne Temps

Les droits constitués sur un compte Épargne Temps peuvent être affectés dans le PEI.

Cette affectation sur le PEI ne donne pas lieu à l'abondement.

22.6

L'abondement

En application de l'article L. 443-1-1 du Code du travail, l'aide de l'Entreprise consiste au minimum en la prise en charge des frais de fonctionnement du Plan qui, outre les frais de tenue de compte, comprennent l'ensemble des frais administratifs liés au fonctionnement des Conseils de Surveillance des fonds prévus par le Plan. Cette prise en charge est appelée annuellement. L'Entreprise ne supporte ces frais que dans la mesure où un de ses salariés ou dirigeants a adhéré personnellement au PEI.

Au-delà de cette participation minimale obligatoire, l'Entreprise peut effectuer un versement complémentaire qui demeure facultatif. L'Entreprise devra alors respecter les règles définies par l'article L. 443-7 du Code du travail, c'est-à-dire un abondement limité à 300 % des versements volontaires du salarié et s'agissant du PEI, plafonné à 8 % du plafond annuel de la sécurité sociale, y compris l'abondement perçu dans un autre plan d'épargne de même durée.

Dans l'hypothèse où l'employeur souhaite mettre en place un abondement, il opère son choix en déterminant le taux applicable à chaque type de versement pouvant faire l'objet d'un abondement ainsi que le plafond par an et par Épargnant application parmi les options suivantes :

Taux applicable :

10 %, 25 %, 50 %, 75 %, 100 %, 150 %, 200 %, 300 %.

Plafond applicable :

100, 250, 500, 1 000, 1 500, 2 000, 2 300 euros, 8 % du plafond annuel de la sécurité sociale⁽⁶⁾.

(6) Soit 2574,72 euros pour 2007.

L'employeur peut modifier son choix initial d'abondement en respectant l'une des modalités ci-dessus indiquées. Il informe son personnel de la règle d'abondement qu'il a retenue et le cas échéant, de toute modification ultérieure.

L'employeur effectue le versement de l'abondement dans le PEI au plus tard à la fin de chaque exercice, déduction faite de la CSG et de la CRDS au titre des revenus d'activité. Si l'Épargnant quitte l'Entreprise en cours d'exercice, l'abondement est versé avant son départ.

Il est précisé que l'abondement ne peut se substituer à aucun des éléments de rémunération, au sens de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale, en vigueur dans l'Entreprise au moment de la mise en place du Plan ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles.

Article 23

Composition des portefeuilles

23.1

La totalité des sommes versées dans le PEI est investie, selon le choix individuel de l'Épargnant, en parts ou dix millièmes de part des FCPE suivants :

- "Fructi ISR Performance", classé dans la catégorie FCPE «Actions internationales». À ce titre, le FCPE est en permanence exposé à hauteur de 60 % au moins sur un marché d'actions étranger ou sur des marchés d'actions de plusieurs pays, dont éventuellement le marché français.

Les principaux risques sont les suivants :

— Risque actions : Il s'agit du risque de baisse des actions, lié à l'exposition du portefeuille en actions. Le FCPE est en permanence investi pour une part importante de son actif en actions. De ce fait, sa valeur liquidative peut être amenée à baisser dans une période de recul des marchés actions. En raison de sa stratégie d'investissement, le FCPE est soumis à un risque actions important.

— Risque de taux : Le FCPE est en permanence investi pour une part restreinte de son actif en instruments de taux. De ce fait, sa valeur liquidative peut être amenée à baisser dans une période de hausse des taux d'intérêt de la zone euro. En outre, plus la sensibilité du Fonds (pourcentage de variation de la valeur liquidative) est élevée et plus le risque de taux auquel il s'expose l'est également et inversement. En l'espèce, compte tenu d'une faible sensibilité (de 0 à 0,5), le risque de taux demeure très faible.

— Risque de change : Le FCPE est soumis à un risque de change. En effet, pour les investissements effectués dans une devise autre que l'euro, il existe un risque de baisse de cette devise par rapport à la devise de référence du FCPE, l'euro. Ce risque peut entraîner une baisse de la valeur liquidative. En raison de sa stratégie d'investissement, le FCPE peut être soumis à un risque de change supérieur à 30 % de l'actif pour ce qui concerne les valeurs mobilières étrangères hors zone euro.

- et/ou “Fructi ISR Dynamique”, classé dans la catégorie FCPE «Actions internationales».

À ce titre, le FCPE est en permanence exposé à hauteur de 60 % au moins sur un marché d'actions étranger ou sur des marchés d'actions de plusieurs pays, dont éventuellement le marché français.

Les principaux risques sont les suivants :

— Risque actions : Il s'agit du risque de baisse des actions, lié à l'exposition du portefeuille en actions. Le FCPE est en permanence investi pour une part importante de son actif en actions. De ce fait, sa valeur liquidative peut être amenée à baisser dans une période de recul des marchés actions. En raison de sa stratégie d'investissement, le FCPE est soumis à un risque actions important.

— Risque de taux : Il s'agit du risque de baisse des instruments de taux découlant des variations de taux d'intérêt. Le FCPE est en permanence exposé pour une part restreinte de son actif en instruments de taux. De ce fait, sa valeur liquidative peut être amenée à baisser dans une période de hausse des taux d'intérêt. En raison de sa stratégie d'investissement, le FCPE est soumis à un risque de taux modéré.

— Risque de change : Le FCPE est soumis à un risque de change. En effet, pour les investissements effectués dans une devise autre que l'euro, il existe un risque de baisse de cette devise par rapport à la devise de référence du FCPE, l'euro. Ce risque peut entraîner une baisse de la valeur liquidative. En raison de sa stratégie d'investissement, le FCPE peut être soumis à un risque de change supérieur à 30 % de l'actif pour ce qui concerne les valeurs mobilières étrangères hors zone euro.

- et/ou “Fructi ISR Croissance”, classé dans la catégorie FCPE «Actions internationales».

À ce titre, le FCPE est en permanence exposé à hauteur de 60 % au moins sur un marché d'actions étranger ou sur des marchés d'actions de plusieurs pays, dont éventuellement le marché français.

Les principaux risques sont les suivants :

— Risque actions : Il s'agit du risque de baisse des actions, lié à l'exposition du portefeuille en actions. Le FCPE est en permanence investi pour une part importante de son actif en actions. De ce fait, sa valeur liquidative peut être amenée à baisser dans une période de recul des marchés actions. En raison de sa stratégie d'investissement, le FCPE est soumis à un risque actions important.

— Risque de taux : Il s'agit du risque de baisse des instruments de taux découlant des variations de taux d'intérêt. Le FCPE est en permanence exposé pour une part restreinte de son actif en instruments de taux. De ce fait, sa valeur liquidative peut être amenée à baisser dans une période de hausse des taux d'intérêt. En raison de sa stratégie d'investissement, le FCPE est soumis à un risque de taux modéré.

— Risque de change : Le FCPE est soumis à un risque de change. En effet, pour les investissements effectués dans une devise autre que l'euro, il existe un risque de baisse de cette devise par rapport à la devise de référence du FCPE, l'euro. Ce risque peut entraîner une baisse de la valeur liquidative. En raison de sa stratégie d'investissement, le FCPE peut être soumis à un risque de change supérieur à 30 % de l'actif pour ce qui concerne les valeurs mobilières étrangères hors zone euro.

- et/ou “Fructi ISR Équilibre”, classé dans la catégorie FCPE «Diversifié».

À ce titre, le FCPE gère de façon discrétionnaire, dans le respect des ratios prévus par la réglementation, des actifs financiers de la zone euro ou étrangers (valeurs mobilières et instruments financiers à terme).

Les principaux risques sont les suivants :

— Risque actions : Il s'agit du risque de baisse des actions, lié à l'exposition du portefeuille en actions. Le FCPE est en permanence investi pour une part importante de son actif en actions. De ce fait, sa valeur liquidative peut être amenée à baisser dans une période de recul des marchés actions. En raison de sa stratégie d'investissement, le

FCPE est soumis à un risque actions important.

— Risque de taux : Il s'agit du risque de baisse des instruments de taux découlant des variations de taux d'intérêt. Le FCPE est en permanence exposé pour une part importante de son actif en instruments de taux. De ce fait, sa valeur liquidative peut être amenée à baisser dans une période de hausse des taux d'intérêt. En raison de sa stratégie d'investissement, le FCPE est soumis à un risque de taux important.

— Risque de change : Le FCPE est soumis à un risque de change. En effet, pour les investissements effectués dans une devise autre que l'euro, il existe un risque de baisse de cette devise par rapport à la devise de référence du FCPE, l'euro. Ce risque peut entraîner une baisse de la valeur liquidative. En raison de sa stratégie d'investissement, le FCPE peut être soumis à un risque de change supérieur à 30 % de l'actif pour ce qui concerne les valeurs mobilières étrangères hors zone euro.

• et/ou “Fructi ISR Rendement Solidaire”, classé dans la catégorie FCPE «Diversifié».

À ce titre, le FCPE gère de façon discrétionnaire, dans le respect des ratios prévus par la réglementation, des actifs financiers de la zone euro ou étrangers (valeurs mobilières et instruments financiers à terme).

Les principaux risques sont les suivants :

— Risque actions : Il s'agit du risque de baisse des actions, lié à l'exposition du portefeuille en actions. Le FCPE est en permanence investi pour une part importante de son actif en actions. De ce fait, sa valeur liquidative peut être amenée à baisser dans une période de recul des marchés actions. En raison de sa stratégie d'investissement, le FCPE est soumis à un risque actions important.

— Risque de taux : Il s'agit du risque de baisse des instruments de taux découlant des variations de taux d'intérêt. Le FCPE est en permanence exposé pour une part importante de son actif en instruments de taux. De ce fait, sa valeur liquidative peut être amenée à baisser dans une période de hausse des taux d'intérêt. En raison de sa stratégie d'investissement, le FCPE est soumis à un risque de taux important.

— Risque de change : Le FCPE est soumis à un risque de change. En effet, pour les investissements effectués dans une devise autre que l'euro, il existe un risque de baisse de cette devise par rapport à la devise de référence du FCPE, l'euro.

Ce risque peut entraîner une baisse de la valeur liquidative. En raison de sa stratégie d'investissement, le FCPE peut être soumis à un risque de change supérieur à 30 % de l'actif pour ce qui concerne les valeurs mobilières étrangères hors zone euro.

• et/ou “Fructi ISR Sécurité”, classé dans la catégorie FCPE «Monétaire euro».

À ce titre, le FCPE est géré à l'intérieur d'une fourchette de sensibilité de 0 à 0,5.

Les principaux risques sont les suivants :

— Risque de taux : Le FCPE est en permanence exposé pour une part importante de son actif en instruments de taux de la zone euro. De ce fait, sa valeur liquidative peut être amenée à baisser dans une période de hausse des taux d'intérêt de la zone euro. En outre, plus la sensibilité du Fonds (pourcentage de variation de la valeur liquidative) est élevée et plus le risque de taux auquel il s'expose l'est également et inversement. En l'espèce, compte tenu d'une faible sensibilité (de 0 à 0,5), le risque de taux demeure faible.

— Risque de crédit : Il s'agit du risque de défaillance de l'émetteurs et du risque de dépréciation pouvant affecter les titres en portefeuille résultant de l'évolution des marges émetteurs (écartement des spreads). En raison de stratégie d'investissement, le FCPE est soumis à un risque de crédit modéré.

23.2

En cours ou à l'issue de la période d'indisponibilité, l'Épargnant peut modifier l'affectation de tout ou partie de son épargne entre les FCPE précités.

Cette opération est effectuée en liquidités et est sans incidence sur la durée d'indisponibilité restant éventuellement à courir.

Les frais y afférents sont à la charge de l'Épargnant (à l'exception d'une modification annuelle du choix de placement qui est prise en charge par l'Entreprise au titre des prestations de tenue de compte conservation).

La commission de souscription perçue à l'entrée du fonds receveur est à la charge de l'Épargnant.

Article 24 Indisponibilité - Disponibilité anticipée

24.1

Les sommes correspondant aux parts et fractions de part des FCPE acquises pour le compte de l'Épargnant sont négociables à l'expiration d'un délai de cinq ans à compter du dernier jour du sixième mois de l'année d'acquisition de ces parts, ou à compter du premier jour du quatrième mois de l'exercice d'acquisition de ces parts, en cas de

versement de la participation dans le PEI.

Au-delà de cette date, l'Épargnant peut conserver les sommes et valeurs inscrites à son compte.

24.2

L'Épargnant peut demander la liquidation anticipée de tout ou partie de ses avoirs du fait de la survenance de l'un des événements énumérés à l'article R. 442-17 du Code du travail, à savoir :

- a) Mariage de l'Épargnant ou conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'Épargnant ;
- b) Naissance, ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge ;
- c) Divorce, séparation ou dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'Épargnant ;
- d) Invalidité de l'Épargnant, de ses enfants, de son conjoint, ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2^o et 3^o de l'article L. 341-4 du Code de la sécurité sociale ou doit être reconnue par décision de la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel prévue à l'article L. 323-11 ou de la commission départementale de l'éducation spéciale à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'Épargnant n'exerce aucune activité professionnelle ;
- e) Décès de l'Épargnant, de son conjoint ou de la personne liée à l'Épargnant par un pacte civil de solidarité ;
- f) Cessation du contrat de travail ou du mandat social ;
- g) Affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par l'Épargnant, ses enfants, son conjoint ou la personne liée à l'Épargnant par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 351-43 du Code du travail, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;
- h) Affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 111-2 du Code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;
- i) Situation de surendettement de l'Épargnant définie à l'article L. 331-2 du Code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'Épargnant.

Il en sera de même pour tout autre cas fixé ultérieurement par la réglementation.

La demande doit être présentée dans un délai de six mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de cessation du contrat de travail ou du mandat social, décès du conjoint ou de la personne liée à l'Épargnant par un pacte civil de solidarité, invalidité et surendettement, où cette demande peut intervenir à tout moment.

La levée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique.

24.3

En cas de décès de l'Épargnant, ses ayants droit doivent demander la liquidation de ses avoirs dans un délai de 6 mois suivant le décès. Au-delà, les plus-values constatées lors de la liquidation cessent de bénéficier de l'exonération d'impôt sur le revenu prévu au 4 du III de l'article 150-0 A du Code général des impôts.

Lorsque l'Épargnant demande la délivrance de tout ou partie de ses avoirs, la plus-value constituée par la différence entre le montant de ce rachat et le montant des sommes correspondantes initialement versées dans le PEI est soumise à la CSG et à la CRDS au titre des revenus du capital, ainsi qu'aux prélèvements sociaux dans le cadre de la réglementation applicable.

Article 25 Information des bénéficiaires

Tout professionnel employeur décidant d'adhérer personnellement au Plan doit informer son personnel de la faculté qui lui est offerte de participer à celui-ci et lui communiquer à cet effet les documents d'information élaborés par l'établissement teneur de registre.

L'adhésion de l'Entreprise au PEI fera l'objet d'une note d'information individuelle sur l'existence et le contenu du Plan à destination du personnel.

Sous réserve que l'Entreprise soit visée par l'Accord, et que ce dernier lui soit applicable, l'adhésion du salarié ayant l'ancienneté requise au PEI est libre et relève d'un droit individuel qu'il tient de la loi.

L'existence d'un PEI permet la création d'un PERCO-I au même niveau régi par les articles L. 443-1-2 et L. 443-

1-1 du Code du travail, auquel chaque salarié, dans les conditions visées à l'alinéa précédent, peut adhérer librement.

Partie IV

Règles spécifiques au PERCOI

Article 26 **Bénéficiaires**

Tout salarié d'une Entreprise pourra adhérer individuellement au PERCO-I.

Il en est de même pour les chefs d'entreprise, le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, les présidents, les présidents directeurs généraux, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire pour les Entreprises dont l'effectif habituel comprend au moins un et au plus cent salariés.

Les dirigeants d'entreprise comprenant plus de cent salariés peuvent adhérer aux Plans, s'ils sont titulaires d'un contrat de travail écrit, cotisent aux ASSEDIC, exercent une fonction qui les place en état de subordination à l'égard de l'Entreprise et reçoivent à ce titre une rémunération distincte.

Un délai de 3 mois d'ancienneté dans l'Entreprise est exigé pour pouvoir adhérer aux Plans.

Pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail, exécutés au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précèdent.

Les anciens salariés ayant quitté l'Entreprise peuvent continuer à effectuer des versements sur le Plan, à condition d'avoir effectué des versements avant leur date de départ. Ces versements ne bénéficient pas de l'abondement de l'Entreprise et les frais afférents à leur gestion sont à la charge exclusive de l'ancien salarié qui effectue ces versements. Cette possibilité n'est pas ouverte au salarié qui a accès à un plan d'épargne pour la retraite collectif dans la nouvelle entreprise où il est employé.

Le versement d'un bénéficiaire (ci-après dénommé l'“**Épargnant**”) dans les Plans emporte acceptation de l'Accord complété de ses annexes, ainsi que du règlement des FCPE désignés par les présentes.

Article 27 **Alimentation du PERCO-I**

Le PERCO-I est alimenté par les versements ci-après :

27-1 **Les versements volontaires**

Le montant total des versements volontaires (y compris l'intéressement) effectués annuellement par chaque Épargnant dans l'ensemble des plans d'épargne qui lui sont proposés, ne peut excéder le quart de sa rémunération annuelle brute s'il est salarié, de son revenu professionnel soumis à l'impôt sur le revenu s'il est un dirigeant autorisé à adhérer au Plan conformément à l'article 26 de l'Accord, ou de ses pensions de retraite annuelles brutes s'il est retraité.

Pour le conjoint du chef d'entreprise ayant le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du Code de commerce, et pour le salarié dont le contrat de travail est suspendu, qui n'ont perçu aucune rémunération au titre de l'année précédente, le montant total de leurs versements volontaires effectués annuellement ne peut excéder le quart du plafond annuel de la sécurité sociale⁽⁷⁾.

(7) Soit 8046 euros en 2007.

Ces plafonds s'apprécient globalement et non plan par plan.

Le PERCO-I instaure un minimum de versements volontaires de l'Épargnant de 30 euros⁽⁸⁾. L'entreprise pourra déterminer une période de versement.

(8) Conformément à l'article R. 443-3 du Code du travail, l'Accord peut prévoir un montant annuel minimum de versements des adhérents qui ne peut excéder 160 euros.

27-2 **L'intéressement**

À la demande des salariés, l'Entreprise effectue le versement de tout ou partie de leurs primes d'intéressement, déduction faite de la CSG et de la CRDS au titre des revenus d'activité.

Conformément à l'article L. 441-6 du Code du travail, les primes d'intéressement versées dans le PEI (ou dans le PERCO-I) sont exonérées de l'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Ces sommes sont indisponibles pendant le délai mentionné à l'article 28.1 ci-après lorsqu'elles sont versées sur le PERCO-I.

Le versement de l'intéressement donne lieu à l'abondement prévu à l'article 27.6 de l'Accord.

L'intéressement versé au Plan par un bénéficiaire ayant quitté l'Entreprise pour quelque motif que ce soit ne bénéficiera pas de l'abondement.

27.3

La participation

Lorsque l'accord de participation de l'Entreprise le prévoit, les salariés peuvent verser les sommes qui leur sont dues au titre de la participation financière dans le PERCO-I. Dans ce cas, le versement doit intervenir dans les 15 jours à compter de la date où les sommes sont attribuées.

Les versements issus de la participation au PERCO-I ouvrent droit à l'abondement prévu à l'article 27.6 de l'Accord.

27.4

Les transferts

Les Épargnants peuvent transférer dans le PERCO-I des avoirs qu'ils détiennent dans le cadre d'un accord de participation ou d'un plan d'épargne salariale qu'il y ait ou non rupture du contrat de travail. Ils sont bloqués dans le PERCO-I selon les règles régissant le PERCO-I.

Le transfert n'est pas pris en compte dans le plafond de 25 % de la rémunération prévu à l'article L. 443-2 du code du travail.

Il ne donne pas lieu à l'abondement.

27.5

Le Compte Épargne Temps

Les droits constitués sur un Compte Épargne Temps peuvent être affectés dans le PERCO-I. Ils ne sont pas pris en compte dans le calcul du plafond de versement au Plan prévu à l'article L. 443-2.

Cette affectation sur le PERCO-I ne donne pas lieu à l'abondement.

27.6

L'abondement

En application de l'article L. 443-1-1 du Code du travail, l'aide de l'Entreprise consiste au minimum en la prise en charge des frais de fonctionnement du Plan qui, outre les frais de tenue de compte, comprennent l'ensemble des frais administratifs liés au fonctionnement des Conseils de Surveillance des fonds prévus par le Plan. Cette prise en charge est appelée annuellement. L'Entreprise ne supporte ces frais que dans la mesure où un de ses salariés ou dirigeants a adhéré personnellement au PERCO-I.

Au-delà de cette participation minimale obligatoire, l'Entreprise peut effectuer un versement complémentaire qui demeure facultatif. L'Entreprise devra alors respecter les règles légales, c'est-à-dire un abondement limité à 300 % des versements volontaires du salarié et s'agissant du PERCO-I, plafonné à 16 % du plafond annuel de la sécurité sociale⁽⁹⁾, y compris l'abondement perçu dans un autre plan d'épargne de même durée.

(9) Soit 5149,44 euros en 2007.

Dans l'hypothèse où l'employeur souhaite mettre en place un abondement, l'employeur opère son choix en déterminant le taux applicable à chaque type de versement pouvant faire l'objet d'un abondement ainsi que le plafond par an et par Épargnant applicable parmi les options suivantes :

— Taux applicable

10 %, 25 %, 50 %, 75 %, 100 %, 150 %, 200 %, 300 %, selon le choix de l'employeur.

— Plafond applicable

100, 250, 500, 1 000, 1 500, 2 000, 2 300, 3 000, 4 000, 4 600 euros, 16 % du plafond annuel de la sécurité sociale⁽¹⁰⁾.

(10) Soit 5149,44 euros en 2007.

L'employeur peut modifier son choix initial d'abondement en respectant l'une des modalités ci-dessus indiquées. Il informe son personnel de la règle d'abondement qu'il a retenue et le cas échéant, de toute modification ultérieure.

L'employeur effectue le versement de l'abondement dans le PERCO-I au plus tard à la fin de chaque exercice, déduction faite de la CSG et de la CRDS au titre des revenus d'activité. Si l'Épargnant quitte l'Entreprise en cours d'exercice, l'abondement est versé avant son départ.

L'abondement qui excède le plafond fixé à l'article L. 137-5 du code de la sécurité sociale⁽¹¹⁾ par an et par bénéficiaire est soumis à la contribution de 8,20 % au profit de la mission du Fonds de Réserve pour les Retraites. Cette contribution est à la charge de l'Entreprise.

(11) Soit 2300 euros à la date de signature de l'Accord.

Il est précisé que l'abondement ne peut se substituer à aucun des éléments de rémunération, au sens de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale, en vigueur dans l'Entreprise au moment de la mise en place du Plan ou

qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles.

Article 28

Composition des portefeuilles

La totalité des sommes versées dans le PERCO-I est investie, selon le choix individuel de l'Épargnant, en parts ou dix millièmes de part des FCPE désignés ci-après.

L'Épargnant doit choisir entre deux modes de gestion : la Gestion Automatique, s'il souhaite bénéficier d'un mode de gestion spécifiquement adapté à l'épargne retraite ou la Gestion libre, s'il maîtrise les mécanismes financiers et préfère procéder lui-même au choix d'investissement de son épargne.

28.1

La “Gestion Automatique”

Dans le cadre de cette option, la totalité des sommes versées est investie dans le FCPE de la gamme Fructi ISR correspondant à la date prévisionnelle du départ à la retraite de l'Épargnant. À l'approche de cette date, les avoirs de l'Épargnant sont progressivement et sans frais, sécurisés par transferts réguliers vers le FCPE Fructi ISR Sécurité, selon les modalités décrites en annexe 1.

Pendant la période d'indisponibilité, l'Épargnant peut modifier l'affectation de ses avoirs en demandant le transfert de l'ensemble de ses avoirs vers un ou plusieurs FCPE de la Gestion Libre. Les avoirs transférés sont alors investis conformément à l'article 28.2 ci-après.

Cette opération est effectuée en liquidités et est sans incidence sur la durée d'indisponibilité restant éventuellement à courir. Les frais y afférents sont à la charge de l'Épargnant (à l'exception d'une modification annuelle du choix de placement qui est prise en charge par l'Entreprise au titre des prestations de tenue de compte conservation).

La commission de souscription perçue à l'entrée du fonds receveur est à la charge de l'Épargnant.

28.2

La “Gestion Libre”

La totalité des sommes versées dans le cadre de la “Gestion Libre” est investie, selon le choix individuel de l'Épargnant, en parts ou dix millièmes de part des FCPE suivants :

- “Fructi ISR Performance”,
- et/ou “Fructi ISR Dynamique”,
- et/ou “Fructi ISR Croissance”,
- et/ou “Fructi ISR Équilibre”,
- et/ou “Fructi ISR Rendement Solidaire”,
- et/ou “Fructi ISR Sécurité”.

L'orientation de la gestion et le profil de risque de chacun des FCPE sont précisés à l'article 23 ci-avant.

Pendant ou à l'issue de la période d'indisponibilité, l'Épargnant peut modifier l'affectation de tout ou partie de ses avoirs entre les FCPE précités.

Au cours de la période d'indisponibilité, il peut également demander le transfert de l'ensemble de ses avoirs vers l'option de Gestion Automatique, alors investis conformément à l'article 28.1 ci-avant.

La modification du choix de placement est effectuée en liquidités et est sans incidence sur la durée d'indisponibilité restant éventuellement à courir.

Les frais y afférents sont à la charge de l'Épargnant (à l'exception d'une modification annuelle du choix de placement qui est prise en charge par l'Entreprise au titre des prestations de tenue de compte conservation).

La commission de souscription perçue à l'entrée du fonds receveur est à la charge de l'Épargnant.

Article 29

Indisponibilité - Disponibilité anticipée

29.1

Les sommes correspondant aux parts et fractions de part des FCPE acquises pour le compte de l'Épargnant et investies dans le PERCO-I sont exigibles ou négociables à compter de la date de départ en retraite de l'Épargnant.

Au-delà de cette date, l'Épargnant peut conserver les sommes et valeurs inscrites à son compte.

S'il en demande le rachat, la délivrance de son épargne s'effectue, selon son choix, sous forme de capital ou d'une conversion en rente.

L'Épargnant peut, s'il le souhaite, demander un panachage entre ces deux modes de sortie.

Lorsque l'Épargnant choisit une modalité de délivrance en capital, la délivrance peut se faire en une fois ou de

façon fractionnée, au choix de l'Épargnant.

À défaut de précision dans sa demande, une rente viagère acquise à titre onéreux lui est servie par Assurances Banque Populaire Vie, société régie par le Code des Assurances, dont le siège social et administratif est à Paris 12^{ème}, 68-76, quai de la Râpée. L'Épargnant est informé des conditions dans lesquelles il peut souscrire cette rente viagère au moins six mois avant la délivrance des sommes ou valeurs inscrites à son compte

29.2

L'Épargnant peut demander la liquidation anticipée de tout ou partie de ses avoirs du fait de la survenance de l'un des événements énumérés à l'article R. 443-12 du code du travail, à savoir :

- a) Décès de l'Épargnant, de son conjoint, de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité ;
- b) Expiration des droits à l'assurances chômage de l'Épargnant ;
- c) Invalidité de l'Épargnant, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité; cette invalidité s'apprécie au regard des 2^o et 3^o de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, ou doit être reconnue par décision de la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel ou de la commission départementale de l'éducation spéciale à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle;
- d) Situation de surendettement de l'Épargnant définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'Épargnant ;
- e) Affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel.

Il en sera de même pour tout autre cas fixé ultérieurement par la réglementation.

La levée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique.

29.3

En cas de décès de l'Épargnant, ses ayant droit doivent demander la liquidation de ses avoirs dans le délai fixé par l'article 641 du Code général des impôts (6 mois lorsque l'Épargnant est décédé en France métropolitaine ; un an dans les autres cas). Au-delà, les plus-values constatées lors de la liquidation cessent de bénéficier de l'exonération d'impôt sur le revenu prévu au 4 du III de l'article 150-0 A du Code général des impôts.

Lorsque l'Épargnant demande la délivrance de tout ou partie de ses avoirs sous forme de capital, la plus-value constituée par la différence entre le montant de ce rachat et le montant des sommes correspondantes initialement versées dans le PERCO-I, est soumise à la CSG et à la CRDS au titre des revenus du capital, ainsi qu'au prélèvement social dans le cadre de la réglementation applicable.

Lorsque la délivrance des avoirs est effectuée sous forme de rente viagère, celle-ci est soumise à l'impôt sur le revenu pour une fraction fixée en fonction de l'âge du créancier lors de l'entrée en jouissance de la rente, conformément aux dispositions du 6 de l'article 158 du Code général des impôts.

Article 30 Information des Épargnants

Tout employeur décidant d'adhérer personnellement au Plan doit informer son personnel de la faculté qui lui est offerte de participer à celui-ci et lui communiquer à cet effet les documents d'information élaborés par l'établissement teneur de registre.

L'adhésion de l'Entreprise au PERCO-I fera l'objet d'une note d'information individuelle sur l'existence et le contenu du Plan à destination du personnel.

Sous réserve que l'Entreprise soit visée par l'Accord, et que ce dernier lui soit applicable, l'adhésion au Plan de l'Épargnant ayant l'ancienneté requise est libre et relève d'un droit individuel qu'il tient de la loi.

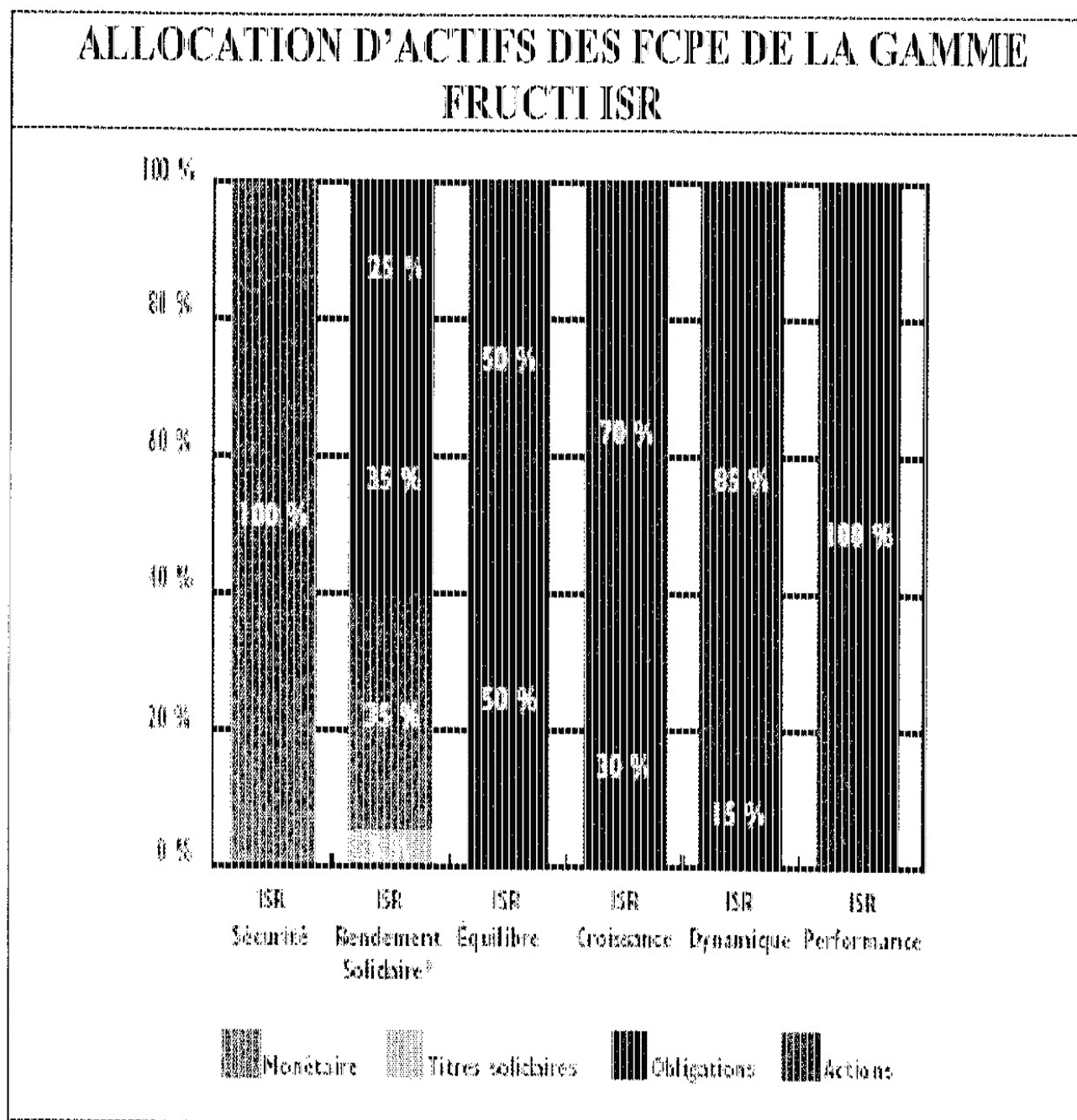
Annexes

Annexes I - Présentation de l'option de gestion automatique du PERCO-I

Les sommes versées dans le cadre de l'option de gestion automatique sont investies dans le FCPE de la gamme "Fructi ISR" déterminé en fonction de la date prévisionnelle du départ à la retraite de l'Épargnant.

Celui-ci indique, à cet effet, lors de son premier versement, la date à laquelle il envisage de partir à la retraite et mandate Natixis Interépargne pour l'exécution des affectations et/ou des arbitrages inhérents au fonctionnement du dispositif.

La gamme “Fructi ISR” est composée des 6 FCPE suivants :



Comment l'épargne est-elle investie ?

La durée de placement comprend 2 périodes : la période d'accumulation et la période de sécurisation.

La durée de la période de sécurisation est fonction du degré de risque inhérent au fonds dans lequel l'investissement initial a été effectué (fonds d'accumulation).

Elle sera d'autant plus longue que le profil de risque de ce fonds est élevé.

Au fur et à mesure que l'Épargnant s'approche de la date prévisionnelle de son départ à la retraite, ses avoirs sont progressivement sécurisés par transferts mensuels : une partie des avoirs épargnés dans le fonds d'investissement (ou d'accumulation) choisi initialement est ainsi transférée vers le fonds de sécurisation, “Fructi ISR Sécurité”.

Les durées de placement et de sécurisation des 6 FCPE de la gamme “Fructi ISR” sont les suivantes :

Fonds	Durée de Placement	Durée de sécurisation
Fructi ISR Performance	≥ 14 ans	15 ans
Fructi ISR Dynamique	≥ 12 ans	12 ans
Fructi ISR Croissance	≥ 10 ans	10 ans
Fructi ISR Équilibre	≥ 8 ans	7 ans
Fructi ISR Rendement Solidaire	≥ 5 ans	4 ans
Fructi ISR Sécurité	< 5 ans	0 an

Prenons un exemple :

En 2007, un Épargnant de 54 ans envisage de partir à la retraite à 65 ans. Il indique dans son bulletin de versement que la date prévisionnelle de son départ à la retraite est 2018.

Il effectue un versement en 2007 dans le cadre de l'option de gestion automatique ; ses avoirs sont alors investis dans le FCPE "Fructi ISR Croissance", dont la durée de placement correspond à l'échéance de son départ à la retraite (10 ans et plus) et dont la durée de sécurisation est de 10 ans.

Dix ans avant l'échéance (départ à la retraite), Natixis Interépargne constate le nombre de parts détenues par l'Épargnant et effectue mensuellement le transfert d'une fraction des parts du fonds "Fructi ISR Croissance" vers le fonds de sécurisation, "Fructi ISR Sécurité". En l'occurrence, le nombre de transferts est de $10 \text{ (ans)} \times 12 \text{ (mois)} = 120$ transferts.

Les transferts sont effectués très progressivement, ce qui permet un lissage quasi-parfait des fluctuations des marchés boursiers et conduit à terme à une désensibilisation intégrale des fonds.

Ainsi, l'investissement (en phase d'accumulation) et le désinvestissement (en phase de sécurisation) peuvent être représentés de la façon suivante, aux évolutions de marché près :

Dans le cadre de l'option de gestion automatique, la sécurisation progressive de l'épargne est effectuée selon le tableau suivant:

Durée d'accumulation	Fonds	Durée de sécurisation
Si, au moment de son versement, le nombre d'années (n) séparant l'Épargnant de son projet est de :	Ses versements seront investis dans le FCPE :	... puis sécurisés, dès que le nombre d'années le séparant de la date prévisionnelle de son projet ne sera plus que de :
$n \geq 15$ ans	Fructi ISR Performance	15 ans (soit $15 \times 12 = 180$ transferts mensuels correspondant chaque mois à $1/180^{\text{ème}}$ des parts détenues)
$12 \text{ ans} \leq n < 15$ ans	Fructi ISR Dynamique	12 ans (soit $12 \times 12 = 144$ transferts mensuels correspondant chaque mois à $1/144^{\text{ème}}$ des parts détenues)
$10 \text{ ans} \leq n < 12$ ans	Fructi ISR Croissance	10 ans (soit $10 \times 12 = 120$ transferts mensuels correspondant chaque mois à $1/120^{\text{ème}}$ des parts détenues)
$7 \text{ ans} \leq n < 10$ ans	Fructi ISR Équilibre	7 ans (soit $7 \times 12 = 84$ transferts mensuels correspondant chaque mois à $1/84^{\text{ème}}$ des parts détenues)
$4 \text{ ans} \leq n < 7$ ans	Fructi ISR Rendement Solidaire	4 ans (soit $4 \times 12 = 48$ transferts mensuels correspondant chaque mois à $1/48^{\text{ème}}$ des parts détenues)
$n < 4$ ans	Fructi ISR Sécurité	(FCPE de sécurisation)

La détermination des durées a été réalisée en fonction des hypothèses de rendement des fonds et des variations empiriques des marchés. L'intervalle de confiance (amplitude de variation possible de la valeur de part du fonds) décroît au fur à mesure que s'allonge la durée de placement.

La période de désensibilisation optimale est celle à partir de laquelle le risque de moins-values devient négligeable. Les durées de placement des FCPE de la gamme ont été établies en conséquence.

L'orientation de la gestion de la composition de chaque des FCPE du PERCO-I sont précisées à l'article "Orientation de gestion" de leur règlement ainsi que dans les notices d'information de ces FCPE, annexées au règlement de l'Accord.

Annexe II - Notices d'information des fonds communs de placement d'entreprise

Veuillez vous reporter aux notices d'information jointes à ce dossier.

«Fructi ISR sécurité»

N° de code AMF : 990000080879

Nourricier : non

Compartiment : non

Un Fonds Commun de Placement d'Entreprise (FCPE) est un organisme de placement collectif en valeur mobilières (OPCVM), c'est à dire un produit d'épargne qui permet à plusieurs investisseurs de détenir en commun un portefeuille de valeurs mobilières. Le FCPE est réservé aux salariés et anciens salariés des entreprises adhérentes et destiné à recevoir et à investir leur épargne salariale. Il est géré par une société de gestion.

La gestion du FCPE est contrôlée par un Conseil de Surveillance, composé de représentants des porteurs de parts et de représentants de l'entreprise. Ce conseil a notamment pour fonction d'examiner le rapport de gestion et les comptes annuels de l'OPCVM, d'examiner la gestion financière, administrative et comptable de l'OPCVM, d'exercer les droits de vote attachés aux titres de capital détenus dans le portefeuille, de décider des opérations de fusion, scission ou liquidation et de donner son accord préalable aux modifications du règlement du FCPE dans les cas prévus par ce dernier. Le Conseil de Surveillance d'un FCPE adopte en outre un rapport annuel mis à la disposition de chaque porteur de parts.

L'adhésion au présent FCPE emporte acceptation des dispositions contenues dans son règlement.

Le souscripteur peut obtenir, sans frais, communication du règlement du FCPE «Fructi ISR sécurité» sur simple demande auprès de son entreprise.

Le FCPE «Fructi ISR sécurité» est un:

— Fonds Commun de Placement Multientreprises ouvert aux salariés et anciens salariés des entreprises et groupe d'entreprises concernés.

Le Fonds est régi par les dispositions de l'article L. 214-39 du Code monétaire et financier.

Créé pour l'application :

- des divers accords de participation d'entreprise ou de groupe passés entre les sociétés et leur personnel ;
- des divers plans d'épargne salariale établis entre ces sociétés et leur personnel.

Le Conseil de Surveillance est composé de :

- deux membres salariés porteurs de parts représentant les porteurs de parts salariés et anciens salariés de chaque entreprise ou groupe d'entreprises, désignés par les représentants des diverses organisations syndicales ou, à défaut de présence d'organisations syndicales, désignés par le(s) comité(s) ou le(s) comité(s) central(aux) de la ou des entreprises ou, à défaut de comité(s) ou comité(s) central(aux), désignés par et parmi ceux-ci, et en dernier recours élus directement par les porteurs de parts,
- un membre représentant chaque entreprise ou groupe d'entreprises, désigné par la direction de chaque entreprise ou groupe d'entreprises.

Orientation de gestion du Fonds

Le FCPE «Fructi ISR sécurité» est classé dans la catégorie FCPE «Monétaire euro».

À ce titre, le FCPE est géré à l'intérieur d'une fourchette de sensibilité de 0 à 0,5.

Objectif de gestion et stratégie d'investissement :

Ce FCPE a pour objectif de sur-performer sur le court terme son indicateur de référence, après déduction des frais de gestion réels. L'indicateur de référence est l'EONIA (Euro Overnight Index Average) : taux au jour le jour moyen pondéré, calculé par la Banque Centrale Européenne à partir de données quotidiennes fournies par un échantillon de banques. Il est disponible sur le site Internet www.euribor.org.

Ce placement s'adresse aux investisseurs recherchant une grande régularité dans l'évolution de leur valeur de part.

Le Fonds, au travers d'un FCP sous-jacent, sélectionne des émetteurs de titres satisfaisant aux critères de développement durable suivants :

- de cohérence sociale (stabilité sociale et développement social, relations clients - fournisseurs),
- d'intégration extérieure (environnement, relations aux actionnaires et à la société civile).

La détermination des allocations d'actifs est réalisée dans le cadre d'un processus d'investissement en trois étapes :

- une allocation stratégique définie en fonction des analyses économiques générales,
- une allocation tactique cherchant les opportunités de marché,
- un choix de titres de créance privilégiant les meilleurs rendements / risque.

Profil de risque :

La performance du fonds dépend majoritairement de l'évolution des marchés sur lesquels le FCPE est investi, dans le cadre de la stratégie d'investissement décrite au paragraphe précédent. Dans ces conditions, le capital investi pourrait ne pas être intégralement restitué, y compris pour un investissement réalisé sur la durée de placement recommandée.

Les principaux risques sont les suivants :

- **Risque de taux :** Le FCPE est en permanence exposé pour une part importante de son actif en instruments de taux de la zone euro. De ce fait, sa valeur liquidative peut être amenée à baisser dans une période de hausse des taux d'intérêt de la zone euro. En outre, plus la sensibilité du Fonds (pourcentage de variation de la valeur liquidative) est élevée et plus le risque de taux auquel il s'expose l'est également et inversement. En l'espèce, compte tenu d'une faible sensibilité (de 0 à 0,5), le risque de taux demeure faible.
- **Risque de crédit :** Il s'agit du risque de défaillance de l'émetteur et du risque de dépréciation pouvant affecter les titres en portefeuille résultant de l'évolution des marges émetteurs (écartement des spreads). En raison de stratégie d'investissement, le FCPE est soumis à un risque de crédit modéré.

Durée de placement recommandée :

La durée de placement recommandée est d'au moins 3 mois. Celle-ci ne tient pas compte de la durée d'indisponibilité des avoirs.

Composition de l'OPCVM :

Le Fonds sera principalement investi dans un Fonds Commun de Placement géré en fonction du processus ISR. Le fonds est exposé à hauteur de 75 % au moins en produits des marchés monétaires de la zone euro. Le solde du portefeuille pourra être exposé, au maximum, de 25 % en obligations et autres titres de créance libellés en euro. Par ailleurs, le FCPE pourra détenir plus de 50 % de son actif en parts ou actions d'un même OPCVM.

Intervention sur les marchés à terme ou optionnels dans un but de protection de portefeuille en vue de la réalisation de l'objectif de gestion : non

Fonctionnement du fonds

La valeur liquidative est calculée en euro sur le cours d'ouverture de Bourse de chaque vendredi, sauf dans le cas où le jour ouvré précédant ou suivant le vendredi est une fin de mois (si la Bourse est fermée le vendredi, le calcul des valeurs de parts est effectué le premier jour ouvré suivant) et le dernier jour de bourse du mois, en divisant l'actif net par le nombre de parts existantes.

À compter du 3 septembre 2007, la valeur liquidative sera calculée, en euro, sur les cours de clôture de Bourse de chaque jour en divisant l'actif net du Fonds par le nombre de parts existantes.

Les jours fériés au sens du Code du travail, la valeur liquidative n'est pas publiée, le traitement des opérations de souscription et de rachat est effectué sur la valeur liquidative du premier jour ouvré suivant.

Conformément aux dispositions de l'article 411-31 du règlement général de l'Autorité des marchés financiers, la valeur liquidative est transmise à l'Autorité des marchés financiers le jour même de sa détermination et mise à disposition du Conseil de Surveillance à compter du premier jour ouvrable qui suit sa détermination et affichée dans les locaux de l'entreprise et de ses établissements. Le Conseil de Surveillance peut obtenir sur sa demande communication des dernières valeurs liquidatives calculées.

La composition de l'actif du FCPE est publiée chaque semestre : elle est communiquée au Conseil de Surveillance et à l'entreprise, auprès desquels tout porteur peut la demander.

Un rapport annuel de gestion arrêté à la date du dernier jour de Bourse du mois de décembre, est par ailleurs adressé à l'entreprise et au Conseil de Surveillance. Il est à la disposition de tous les porteurs de parts qui en font la demande.

Établissement chargé des souscriptions et rachats de parts : Natixis Interépargne

Modalités de souscription et de rachat :

-
- Apports et retraits : - en numéraire
 - Mode d'exécution : - prochaine valeur liquidative
 - Commission de souscription à l'entrée : au plus égale à 1 % du montant du versement :
— à la charge de l'Entreprise ou du porteur de parts selon chaque accord de participation et/ou plan d'épargne salariale.
 - Commission de rachat à la sortie : - néant
 - Commission d'arbitrage : - convention par entreprise

FRAIS :

- Les frais de fonctionnement et de gestion : 0,30 % (TTC) maximum l'an de l'actif net du Fonds, soit :
— à la charge du Fonds
— une commission de gestion administrative et comptable de 0,15 % l'an de l'actif net (y compris les honoraires du contrôleur légal des comptes) ;
— une commission de gestion financière de 0,15 % l'an de l'actif net (Aucune commission de gestion financière ne sera prélevée sur les parts de FCP et actions de SICAV en portefeuille).
- Commission de sur-performance : - néant
- Les frais de transaction :
— Les courtages, commissions et frais afférents aux ventes de titres compris dans le portefeuille collectif ainsi qu'aux acquisitions de titres effectués au moyen de sommes provenant, soit de la vente ou du remboursement de titres, soit des revenus des avoirs compris dans le FCPE, sont prélevés sur lesdits avoirs et viennent en déduction des liquidités du Fonds.
— Commissions de mouvement perçues par la société de gestion : - néant.
- Les frais indirects :
Commission de souscription indirecte : - néant.
Commission de rachat indirecte : - néant.
Commissions de gestion indirectes : 0,50 % (TTC) maximum l'an de l'actif net de l'OPCVM sous jacent : - à la charge du Fonds.

Affectation des revenus du fonds : - réinvestissement dans le fonds

Frais de tenue des comptes conservation :

- à la charge de l'entreprise,
- à la charge des porteurs de parts ayant quitté l'entreprise, à l'exception des retraités ou préretraités

Délai d'indisponibilité :

- 5 ans ou plus selon chaque accord de participation et/ou Plan d'Épargne salariale
- départ à la retraite (PERCO, PERCOI)

Disponibilité des parts :

- 1^{er} jour du 4^{ème} mois (participation seule ou avec Plan d'Épargne salariale)
- dernier jour du 6^{ème} mois (Plan d'Épargne salariale seul)
- date du départ à la retraite du salarié (PERCO, PERCO-I)

Modalités relatives aux demandes de remboursements anticipés et à échéance

Les porteurs de parts bénéficiaires ou leurs ayants-droit peuvent demander le rachat de tout ou partie de leurs parts, dans les conditions prévues dans l'accord de participation et/ou les règlements des divers plans d'épargne salariale. Les demandes de rachats accompagnées s'il y a lieu des pièces justificatives, sont à adresser, éventuellement par l'intermédiaire de l'Entreprise au teneur de compte conservateur de parts et sont exécutées au prix de rachat calculé conformément aux modalités prévues dans le règlement dans un délai n'excédant pas quinze jours ouvrés après l'établissement de la première valeur liquidative suivant la réception de la demande.

Les demandes de rachat doivent être adressées à l'adresse suivante : Coris - Natixis Interépargne - Avenue du Maréchal Montgomery - 14029 Caen Cedex 9.

Valeur de la part à la constitution du fonds : 15 euros

Nom et adresse des intervenants :

Société de gestion : Natixis Asset Management - 21 Quai d'Austerlitz - 75634 Paris Cedex 13

Déléataire de la gestion comptable : Natixis Investor Servicing - 45 Rue Saint Dominique - 75007 Paris

Dépositaire : Natixis - 45 Rue Saint-Dominique - 75007 Paris

Contrôleur légal des comptes : Cabinet Sellam - 49 - 53 Champs Élysées - 75008 Paris.

Teneur de compte conservateur des parts : Natixis Interépargne - 68-76 Quai de la Rapée - 75606 Paris Cedex 12

Ce FCPE a été agréé par la COB, le 25 juin 2002

Date de la mise à jour de la notice : le 29 juin 2007

À la clôture de chaque exercice, la société de gestion rédige le rapport annuel du FCPE «Fructi ISR sécurité». La société de gestion tient à la disposition de chaque porteur de parts un exemplaire du rapport annuel qui peut être, en accord avec le Conseil de Surveillance, remplacé par un rapport simplifié comportant une mention indiquant que le rapport annuel est à la disposition de tout porteur de parts qui en fait la demande auprès de l'entreprise.

La présente notice d'information doit être remise aux porteurs préalablement à toute souscription. Le fonds pouvant être investi à plus de 50 % de son actif dans le FCP «Natexis ISR Monétaire», la société de gestion tient à la disposition de chaque porteur de parts les documents d'information relatifs à l'OPCVM sous-jacent.

«Fructi ISR Rendement Solidaire»

N° de code AMF : 990000080929

Nourricier : non

Compartiment : non

Un Fonds Commun de Placement d'Entreprise (FCPE) est un organisme de placement collectif en valeurs mobilières (OPCVM), c'est à dire un produit d'épargne qui permet à plusieurs investisseurs de détenir en commun un portefeuille de valeurs mobilières. Le FCPE est réservé aux salariés et anciens salariés des entreprises adhérentes et destiné à recevoir et à investir leur épargne salariale. Il est géré par une société de gestion.

La gestion du FCPE est contrôlée par un Conseil de Surveillance, composé de représentants des porteurs de parts et de représentants de l'entreprise. Ce conseil a notamment pour fonction d'examiner le rapport de gestion et les comptes annuels de l'OPCVM, d'examiner la gestion financière, administrative et comptable de l'OPCVM, d'exercer les droits de vote attachés aux titres de capital détenus dans le portefeuille, de décider des opérations de fusion, scission ou liquidation et de donner son accord préalable aux modifications du règlement du FCPE dans les cas prévus par ce dernier. Le Conseil de Surveillance d'un FCPE adopte en outre un rapport annuel mis à la disposition de chaque porteur de parts.

L'adhésion au présent FCPE emporte acceptation des dispositions contenues dans son règlement.

Le souscripteur peut obtenir, sans frais, communication du règlement du FCPE «Fructi ISR Rendement Solidaire» sur simple demande auprès de son entreprise.

Le FCPE «Fructi ISR Rendement Solidaire» est un :

Fonds Commun de Placement Multientreprises ouvert aux salariés et anciens salariés des entreprises et groupe d'entreprises concernés.

Le Fonds est régi par les dispositions de l'article L. 214-39 du Code monétaire et financier.

Crée pour l'application :

- des divers accords de participation d'entreprise ou de groupe passés entre les sociétés et leur personnel ;
- des divers plans d'épargne salariale établis entre ces sociétés et leur personnel.

Le Conseil de Surveillance est composé de :

— deux membres salariés porteurs de parts représentant les porteurs de parts salariés et anciens salariés de chaque entreprise ou groupe d'entreprises, désignés par les représentants des diverses organisations syndicales ou, à défaut de présence d'organisations syndicales, désignés par le(s) comité(s) ou le(s) comité(s) central(aux) de la ou des entreprises ou, à défaut de comité(s) ou comité(s) central(aux), désignés par et parmi ceux-ci, et en dernier recours élus directement par les porteurs de parts.

— un membre représentant chaque entreprise ou groupe d'entreprises, désigné par la direction de chaque entreprise ou groupe d'entreprises.

Orientation de gestion du Fonds

Le FCPE «Fructi ISR Rendement Solidaire» est classé dans la catégorie FCPE «Diversifié».

À ce titre, le FCPE gère de façon discrétionnaire, dans le respect des ratios prévus par la réglementation, des actifs financiers de la zone euro ou étrangers (valeurs mobilières et instruments financiers à terme).

Objectif de gestion et stratégie d'investissement :

Investi en actions des grandes places boursières internationales et en produits de taux internationaux, ce FCPE a pour objectif de sur-performer sur le long terme son indicateur de référence.

L'indicateur de référence se compose de :

Classe d'actif	Indice de référence	Poids
Actions Europe	MSCI Europe	25 % 25 %
Obligations Zone euro	Lehman Euro Aggregate Credit	35 % 35 %
Monétaire Zone Euro	Eonia	35 % (30-35 %) 35 % (30-35 %)
Solidaire		5 % (5-10 %)

NB :

— L'indice MSCI Europe est composé d'environ 600 sociétés basées dans 16 pays européens développés - à savoir l'Autriche, la Belgique, le Danemark, la Finlande, la France, l'Allemagne, la Grèce, l'Irlande, l'Italie, les Pays Bas, la Norvège, le Portugal, l'Espagne, la Suède, la Suisse et le Royaume-Uni. Le poids de chaque valeur est fixé en fonction du flottant des sociétés. Cet indice est publié par MSCI. Il est disponible sur le site Internet www.msci.com.

— L'indice Lehman Euro Aggregate Credit est composé de produits de taux libellés en euro. Il est disponible sur le site internet www.lehman.com.

— L'EONIA (Euro Overnight Index Average) est le taux au jour le jour moyen pondéré, calculé par la Banque Centrale Européenne à partir de données quotidiennes fournies par un échantillon de banques. Il est disponible sur le site internet www.euribor.org.

Pour sur-performer cet indicateur, le gérant pourra s'écarter sensiblement de cette allocation théorique, tout en respectant les limites de l'allocation d'actif décrites ci-après.

La détermination des allocations d'actifs est réalisée dans le cadre d'un processus d'investissement en trois étapes :

- une allocation stratégique définie en fonction des analyses économiques générales,
- une allocation tactique cherchant les opportunités de marché,
- un choix d'obligations et d'actions privilégiant les meilleurs rendements/risque.

Dans le domaine des actions, le gérant investira essentiellement sur des titres à large capitalisation boursière et représentatifs des grands indices boursiers.

Profil de risque :

La performance du fonds dépend majoritairement de l'évolution des marchés sur lesquels le FCPE est investi, dans le cadre de la stratégie d'investissement décrite au paragraphe précédent. Dans ces conditions, le capital investi pourrait ne pas être intégralement restitué, y compris pour un investissement réalisé sur la durée de placement recommandée.

Les principaux risques sont les suivants :

— Risque actions : Il s'agit du risque de baisse des actions, lié à l'exposition du portefeuille en actions. Le FCPE est en permanence investi pour une part importante de son actif en actions. De ce fait, sa valeur liquidative peut être amenée à baisser dans une période de recul des marchés actions. En raison de sa stratégie d'investissement, le FCPE est soumis à un risque actions important.

— Risque de taux : Il s'agit du risque de baisse des instruments de taux découlant des variations de taux d'intérêt. Le FCPE est en permanence exposé pour une part importante de son actif en instruments de taux. De ce fait, sa valeur liquidative peut être amenée à baisser dans une période de hausse des taux d'intérêt. En raison de sa stratégie d'investissement, le FCPE est soumis à un risque de taux important.

— Risque de change : Le FCPE est soumis à un risque de change. En effet, pour les investissements effectués dans une devise autre que l'euro, il existe un risque de baisse de cette devise par rapport à la devise de référence du FCPE, l'euro. Ce risque peut entraîner une baisse de la valeur liquidative. En raison de sa stratégie d'investissement, le FCPE peut être soumis à un risque de change supérieur à 30 % de l'actif pour ce qui concerne les valeurs mobilières étrangères hors zone euro.

Durée de placement recommandée :

La durée de placement recommandée est d'au moins 5 ans. Celle-ci ne tient pas compte de la durée d'indisponibilité des avoirs.

Composition de l'OPCVM :

Dans le respect de la réglementation, la part de l'actif du FCPE investi sur les marchés actions et sur les marchés de taux est composée : de titres de sociétés et/ou, de parts ou actions d'OPCVM investis en titres de sociétés, sélectionnés en fonction de critères financiers et extra-financiers, conformément au processus d'investissement ISR de Natixis Asset Management, répondant à des critères socialement responsables.

Ainsi, les valeurs répondant à des critères socialement responsables sont les valeurs sélectionnées sur la base non seulement de critères financiers, mais aussi des pratiques sociales et environnementales des entreprises telles que la politique de l'emploi, les conditions de travail ou le respect des normes environnementales.

Par ailleurs, le FCPE «Fructi ISR Rendement Solidaire» est un FCPE dit «solidaire» puisque son actif est composé, pour une part, comprise entre 5 et 10 % de titres émis par des entreprises solidaires agréées en application de l'article L. 443-3-1 du Code du travail ou par des sociétés de capital-risque visées à l'article 1^{er}-1 de la loi n° 85-695 du 11 juillet 1985 portant diverses dispositions d'ordre économique et financier ou par des Fonds Communs de Placement à risques, visés à l'article L. 214-36 du Code monétaire et financier, sous réserve que leur actif soit composé d'au moins 40 % de titres émis par des entreprises solidaires mentionnées à l'article L. 443-3-1 du Code du travail et pour le surplus, de valeurs mobilières admises aux négociations sur un marché réglementé, de parts d'OPCVM investis dans ces mêmes valeurs et, à titre accessoire, de liquidités.

Une part de l'encours est donc consacrée au financement de projets solidaires en faveur de l'insertion et de l'emploi, de l'accès au logement social, de l'humanisme et du respect des droits sociaux.

Dans ce cadre, le FCPE sera exposé entre 15 % minimum et 30 % maximum en actions et/ou OPCVM actions.

La zone prépondérante est l'Europe.

La solde du portefeuille pourra être exposé entre 60 % minimum et 75 % maximum, en produits de taux des marchés, principalement dans des pays de la zone Euro, directement ou via des OPCVM monétaire et/ou obligataires.

Le Fonds pourra être investi à plus de 20 % de son actif en parts ou actions d'OPCVM.

Intervention sur les marchés à terme ou optionnels dans un but de protection de portefeuille en vue de la réalisation de l'objectif de gestion : oui

Le FCPE peut investir sur des instruments à terme ou optionnels négociés sur des marchés réglementés ou organisés, français ou étrangers. Dans ce cadre, et en vue de réaliser l'objectif de gestion, le gérant peut prendre des positions en vue de couvrir le portefeuille contre les éventuels mouvements de cours que pourraient subir les actions et les obligations constitutives du portefeuille.

Le FCPE peut également intervenir sur des titres intégrant des dérivés à savoir les warrants et les options, ainsi que les bons de souscription.

Marchés : Marchés réglementés ou organisés, français ou étrangers.

Instruments utilisés : options, warrants, futures et bons de souscription.

Fonctionnement du fonds

La valeur liquidative est calculée en euro sur le cours d'ouverture de Bourse de chaque vendredi, sauf dans le cas où le jour ouvré précédant ou suivant le vendredi est une fin de mois (si la Bourse est fermée le vendredi, le calcul des valeurs de parts est effectué le premier jour ouvré suivant) et le dernier jour de bourse du mois, en divisant l'actif net par le nombre de parts existantes.

À compter du 3 septembre 2007, la valeur liquidative sera calculée, en euro, sur les cours de clôture de Bourse de chaque jour en divisant l'actif net du Fonds par le nombre de parts existantes.

Les jours fériés au sens du Code du travail, la valeur liquidative n'est pas publiée, le traitement des opérations de souscription et de rachat est effectué sur la valeur liquidative du premier jour ouvré suivant.

Conformément aux dispositions de l'article 411-31 du règlement général de l'Autorité des marchés financiers, la valeur liquidative est transmise à l'Autorité des marchés financiers de jour même de sa détermination et mise à disposition du Conseil de Surveillance à compter du premier jour ouvrable qui suit sa détermination et affichée dans les locaux de l'entreprise et de ses établissements. Le Conseil de Surveillance peut obtenir sur sa demande communication des dernières valeurs liquidatives calculées.

La composition de l'actif du FCPE est publiée chaque semestre : elle est communiquée au Conseil de Surveillance et à l'entreprise, auprès desquels tout porteur peut la demander.

Un rapport annuel de gestion arrêté à la date du dernier jour de Bourse du mois de décembre, est par ailleurs adressé à l'entreprise et au Conseil de Surveillance. Il est à la disposition de tous les porteurs de parts qui en font la demande.

Établissement chargé des souscriptions et rachats de parts : Natixis Interépargne

Modalités de souscription et de rachat :

-
- Apports et retraits : - en numéraire
 - Mode d'exécution : - prochaine valeur liquidative
 - Commission de souscription à l'entrée : au plus égale à 1 % du montant de versement
— à la charge de l'Entreprise ou du porteur de parts selon chaque accord de participation et/ou plan d'épargne salariale.
 - Commission de rachat à la sortie : - néant
 - Commission d'arbitrage : - convention par entreprise

Frais :

- Les frais de fonctionnement et de gestion : 0,30 % (TTC) maximum l'an de l'actif net du Fonds, soit :
 - à la charge du Fonds
 - une commission de gestion administrative et comptable de 0,15 % l'an de l'actif net (y compris les honoraires du contrôleur légal des comptes) ;
 - une commission de gestion financière de 0,15 % l'an de l'actif net (Aucune commission de gestion financière ne sera prélevée sur les parts de FCP et actions de Sicav en portefeuille).
- Commission de sur-performance : - néant
- Les frais de transaction :

Les courtages, commissions et frais afférents aux ventes de titres compris dans le portefeuille collectif ainsi qu'aux acquisitions de titres effectués au moyen de sommes provenant, soit de la vente ou du remboursement de titres, soit des revenus des avoirs compris dans le FCPE, sont prélevés sur lesdits avoirs et viennent en déduction des liquidités du Fonds.

Commissions de mouvement perçues par la société de gestion : - néant.

- Les frais indirects :

Commission de souscription indirecte : - néant.

Commission de rachat indirecte : - néant.

Commissions de gestion indirectes : 2,10 % (TTC) maximum l'an de l'actif net de l'OPCVM sous-jacent : - à la charge du Fonds.

Affectation des revenus du fonds : - réinvestissement dans le fonds

Frais de tenue des comptes conservation :

— à la charge de l'entreprise,

— à la charge des porteurs de parts ayant quitté l'entreprise, à l'exception des retraités ou préretraités

Délai d'indisponibilité :

— 5 ans ou plus selon chaque accord de participation et/ou Plan d'Epargne salariale

— départ à la retraite (PERCO, PERCOI)

Disponibilité des parts :

— 1^{er} jour du 4^{ème} mois (participation seule ou avec Plan d'Épargne salariale)

— dernier jour du 6^{ème} mois (Plan d'épargne salariale seul)

— date du départ à la retraite du salarié (PERCO, PERCO-I)

Modalités relatives aux demandes de remboursements anticipés et à échéance

Les porteurs de parts bénéficiaires ou leurs ayant-droit peuvent demander le rachat de tout ou partie de leurs parts, dans les conditions prévues dans l'accord de participation et/ou les règlements des divers plans d'épargne salariale. Les demandes de rachats accompagnées s'il y a lieu des pièces justificatives, sont à adresser, éventuellement par l'intermédiaire de l'Entreprise au teneur de compte conservateur de parts et sont exécutées au prix de rachat calculé conformément aux modalités prévues dans le règlement dans un délai n'excédant pas quinze jours ouvrés après l'établissement de la première valeur liquidative suivant la réception de la demande.

Les demandes de rachat doivent être adressées à l'adresse suivante : Coris - Natixis Interepargne - Avenue du Maréchal Montgomery - 14029 Caen Cedex 9.

Valeur de la part à la constitution du fonds : 15 euros

Nom et adresse des intervenants :

Société de gestion : Natixis Asset Management - 21 Quai d'Austerlitz - 75634 Paris Cedex 13

Déléataire de la gestion comptable : Natixis Investor Servicing - 45 Rue Saint Dominique - 75007 Paris

Dépositaire : Natixis - 45 Rue Saint-Dominique - 75007 Paris

Contrôleur légal des comptes : Cabinet Sellam - 49 - 53 Champs Élysées - 75008 Paris.

Teneur de compte conservateur des parts : Natixis Interépargne - 68-76 Quai de la Rapée - 75606 Paris Cedex 12

Ce FCPE a été agréé par la COB, le 25 juin 2002

Date de la mise à jour de la notice : le 29 juin 2007

À la clôture de chaque exercice, la société de gestion rédige le rapport annuel du FCPE «Fructi ISR Rendement Solidaire».

La société de gestion tient à la disposition de chaque porteur de parts un exemplaire du rapport annuel qui peut être, en accord avec le Conseil de Surveillance, remplacé par un rapport simplifié comportant une mention indiquant que le rapport annuel est à la dispositions de tout porteur de parts qui en fait la demande auprès de l'entreprise.

La présence notice d'information doit être remise aux porteurs préalablement à toute souscription.

«Fructi ISR Équilibre»

N° de code AMF : 990000080899

Nourricier : non

Compartiment : non

Un Fonds Commun de Placement d'Entreprise (FCPE) est un organisme de placement collectif en valeurs mobilières (OPCVM), c'est à dire un produit d'épargne qui permet à plusieurs investisseurs de détenir en commun un portefeuille de valeurs mobilières. Le FCPE est réservé aux salariés et anciens salariés des entreprises adhérentes et destiné à recevoir et à investir leur épargne salariale. Il est géré par une société de gestion.

La gestion du FCPE est contrôlée par un Conseil de surveillance, composé de représentants des porteurs de parts et de représentants de l'entreprise. Ce conseil a notamment pour fonction d'examiner le rapport de gestion et les comptes annuels de l'OPCVM, d'examiner la gestion financière, administrative et comptable de l'OPCVM, d'exercer les droits de vote attachés aux titres de capital détenus dans le portefeuille, de décider des opérations de fusion, scission ou liquidation et de donner son accord préalable aux modifications du règlement du FCPE dans les cas prévus par ce dernier. Le Conseil de Surveillance d'un FCPE adopte en outre un rapport annuel mis à la disposition de chaque porteur de parts.

L'adhésion au présent FCPE emporte acceptation des dispositions contenues dans son règlement.

Le souscripteur peut obtenir, sans frais, communication du règlement du FCPE «Fructi ISR Équilibre» sur simple demande auprès de son entreprise.

Le FCPE «Fructi ISR Équilibre» est un :

Fonds Commun de Placement Multientreprises ouvert aux salariés et anciens salariés des entreprises et groupe d'entreprises concernés.

Le Fonds est régi par les dispositions de l'article L. 214-39 du Code monétaire et financier.

Créé pour l'application :

- des divers accords de participation d'entreprise ou de groupe passés entre les sociétés et leur personnel ;
- des divers plans d'épargne salariale établis entre ces sociétés et leur personnel.

Le Conseil de Surveillance est composé de :

- deux membres salariés porteurs de parts représentant les porteurs de parts salariés et anciens salariés de chaque entreprise ou groupe d'entreprises, désignés par les représentants des diverses organisations syndicales ou, à défaut de présence d'organisations syndicales, désignés par le(s) comité(s) ou le(s) comité(s) central(aux) de la ou des entreprises ou, à défaut de comité(s) ou comité(s) central(aux), désignés par et parmi ceux-ci, et en dernier recours élus directement par les porteurs de parts,
- un membre représentant chaque entreprise ou groupe d'entreprises, désigné par la direction de chaque entreprise ou groupe d'entreprises.

Orientation de gestion du Fonds

Le FCPE «Fructi ISR Équilibre» est classé dans la catégorie FCPE «Diversifié».

À ce titre, le FCPE gère de façon discrétionnaire, dans le respect des ratios prévus par la réglementation, des actifs financiers de la zone euro ou étrangers (valeurs mobilières et instruments financiers à terme).

Objectif de gestion et stratégie d'investissement :

Investi, dans les mêmes proportions, en actions des grandes places boursières internationales et en produits de taux internationaux, ce FCPE a pour objectif de sur-performer sur le long terme son indicateur de référence.

L'indicateur de référence se compose de :

Classe d'actif	Indice de référence	Poids
Actions Europe	MSCI Europe	50 % 50 %
Obligations Zone euro	Lehman euro Aggregate Credit	50 % 50 %

NB :

— L'indice MSCI Europe est composé d'environ 600 sociétés basées dans 16 pays européens développés - à savoir l'Autriche, la Belgique, le Danemark, la Finlande, la France, l'Allemagne, la Grèce, l'Irlande, l'Italie, les Pays Bas, la Norvège, le Portugal, l'Espagne, la Suède, la Suisse et le Royaume-Uni. Le poids de chaque valeur est fixé en fonction du flottant des sociétés. Cet indice est publié par MSCI. Il est disponible sur le site Internet www.msci.com

— L'Indice Lehman Euro Aggregate Credit est composé de produits de taux libellés en euro. Il est disponible sur le site internet www.lehman.com.

Pour sur-performer cet indicateur, le gérant pourra s'écarter sensiblement de cette allocation théorique, tout en respectant les limites de l'allocation d'actif décrites ci-après.

La détermination des allocations d'actifs est réalisée dans le cadre d'un processus d'investissement en trois étapes :

- une allocation stratégique définie en fonction des analyses économiques générales,
- une allocation tactique cherchant les opportunités de marché.
- un choix d'obligations et d'actions privilégiant les meilleurs rendements/risque.

Dans le domaine des actions, le gérant investira essentiellement sur des titres à large capitalisation boursière et représentatifs des grands indices boursiers.

Profil de risque :

La performance du Fonds dépend majoritairement de l'évolution des marchés sur lesquels le FCPE est investi, dans le cadre de la stratégie d'investissement décrite au paragraphe précédent. Dans ces conditions, le capital investi pourrait ne pas être intégralement restitué, y compris pour un investissement réalisé sur la durée de placement recommandée.

Les principaux risques sont les suivants :

- **Risque actions :** Il s'agit du risque de baisse des actions, lié à l'exposition du portefeuille en actions. Le FCPE est en permanence investi pour une part importante de son actif en actions. De ce fait, sa valeur liquidative peut être amenée à baisser dans une période de recul des marchés actions. En raison de sa stratégie d'investissement, le FCPE est soumis à un risque actions important.
- **Risque de taux :** Il s'agit du risque de baisse des instruments de taux découlant des variations de taux d'intérêt. Le FCPE est en permanence exposé pour une part importante de son actif en instruments de taux. De ce fait, sa valeur liquidative peut être amenée à baisser dans une période de hausse des taux d'intérêt. En raison de sa stratégie d'investissement, le FCPE est soumis à un risque de taux important.
- **Risque de change :** Le FCPE est soumis à un risque de change. En effet, pour les investissements effectués dans une devise autre que l'euro, il existe un risque de baisse de cette devise par rapport à la devise de référence du FCPE, l'euro. Ce risque peut entraîner une baisse de la valeur liquidative. En raison de sa stratégie d'investissement, le FCPE peut être soumis à risque de change supérieur à 30 % de l'actif pour ce qui concerne les valeurs mobilières étrangères hors zone euro.

Durée de placement recommandée :

La durée de placement recommandée est d'au moins 5 ans. Celle-ci ne tient pas compte de la durée d'indisponibilité des avoirs.

Composition de l'OPCVM :

Dans le respect de la réglementation, la part de l'actif du FCPE, investie sur les marchés actions et sur les marchés de taux, est composée de titres de sociétés et/ou de parts ou actions d'OPCVM investies en titres de sociétés, répondant à des critères socialement responsables.

Ainsi, les valeurs répondant à des critères socialement responsables sont des valeurs sélectionnées sur la base non seulement de critères financiers, mais aussi des pratiques sociales et environnementales des entreprises telles que la politique de l'emploi, les conditions de travail ou le respect des normes environnementales.

Dans ce cadre, le FCPE sera exposé entre 40 % minimum et 60 % maximum en actions et/ou OPCVM actions. La zone prépondérante est l'Europe.

Le solde du portefeuille pourra être exposé entre 40 % minimum et 60 % maximum, en produits de taux des marchés, principalement dans des pays de la zone Euro, directement ou via des OPCVM monétaires et/ou obligataires. Le Fonds pourra être investi à plus de 20 % de son actif en parts ou actions d'OPCVM.

Intervention sur les marchés à terme ou optionnels dans un but de protection de portefeuille en vue de la réalisation de l'objectif de gestion : oui

Le FCPE peut investir sur des instruments à terme ou optionnels négociés sur des marchés réglementés ou organisés, français ou étrangers. Dans ce cadre, et en vue de réaliser l'objectif de gestion, le gérant peut prendre des positions en vue de couvrir le portefeuille contre les éventuels mouvements de cours que pourraient subir les actions et les obligations constitutives du portefeuille.

Le FCPE peut également intervenir sur des titres intégrant des dérivés à savoir les warrants et les options, ainsi que les bons de souscription.

Marchés : Marchés réglementés ou organisés, français ou étrangers.

Instruments utilisés : options, warrants, futures et bons de souscription.

Fonctionnement du fonds

La valeur liquidative est calculée en euro sur le cours d'ouverture de Bourse de chaque vendredi, sauf dans le cas où le jour ouvré précédant ou suivant le vendredi est une fin de mois (si la Bourse est fermée le vendredi, le calcul des valeurs de parts est effectué le premier jour ouvré suivant) et le dernier jour de bourse du mois, en divisant l'actif net par le nombre de parts existantes.

À compter du 3 septembre 2007, la valeur liquidative sera calculée, en euro, sur les cours de clôture de Bourse de chaque jour en divisant l'actif net du Fonds par le nombre de parts existantes.

Les jours fériés au sens du Code du travail, la valeur liquidative n'est pas publiée, le traitement des opérations de souscription et de rachat est effectué sur la valeur liquidative du premier jour ouvré suivant.

Conformément aux dispositions de l'article 411-31 du règlement général de l'Autorité des marchés financiers, la valeur liquidative est transmise à l'Autorité des marchés financiers le jour même de sa détermination et mise à disposition du Conseil de Surveillance à compter du premier jour ouvrable qui suit sa détermination et affichée dans les locaux de l'entreprise et de ses établissements. Le Conseil de Surveillance peut obtenir sur sa demande communication des dernières valeurs liquidatives calculées.

La composition de l'actif du FCPE est publiée chaque semestre : elle est communiquée au Conseil de Surveillance et à l'entreprise, auprès desquels tout porteur peut la demander.

Un rapport annuel de gestion arrêté à la date du dernier jour de Bourse du mois de décembre, est par ailleurs adressé à l'entreprise et au Conseil de Surveillance. Il est à la disposition de tous les porteurs de parts qui en font la demande.

Établissement chargé des souscriptions et rachats de parts : Natixis Interépargne

Modalités de souscription et de rachat :

- Apports et retraits : - en numéraire
- Mode d'exécution : - prochaine valeur liquidative
- Commission de souscription à l'entrée : au plus égale à 1 % du montant du versement :
— à la charge de l'Entreprise ou du porteur de parts selon chaque accord de participation et/ou plan d'épargne salariale.
- Commission de rachat à la sortie : - néant
- Commission d'arbitrage : - convention par entreprise

Frais :

- Les frais de fonctionnement et de gestion : 0,35 % (TTC) maximum l'an de l'actif net du Fonds, soit :
 - à la charge du Fonds
 - une commission de gestion administrative et comptable de 0,15 % l'an de l'actif net (y compris les honoraires du contrôleur légal des comptes) ;
 - une commission de gestion financière de 0,20 % l'an de l'actif net (Aucune commission de gestion financière ne sera prélevée sur les parts de FCP et actions de SICAV en portefeuille).
- Commission de sur-performance : - néant
- Les frais de transaction :
 - Les courtages, commissions et frais afférents aux ventes de titres compris dans le portefeuille collectif ainsi qu'aux acquisitions de titres effectués au moyen de sommes provenant, soit de la vente ou du remboursement

de titres, soit des revenus des avoirs compris dans le FCPE, sont prélevés sur lesdits avoirs et viennent en déduction des liquidités du Fonds.

- Commissions de mouvement perçues par la société de gestion :
- actions : 0,50 %, avec un minimum de 51 euros par opération ;
- obligations : 0,04 %.

• Les frais indirects :

Commission de souscription indirecte : - néant.

Commission de rachat indirecte : - néant.

Commissions de gestion indirectes : 2,10 % (TTC) maximum l'an de l'actif net de l'OPCVM sous-jacent : - à la charge du Fonds.

Affectation des revenus du fonds :

- réinvestissement dans le fonds

Frais de tenue des comptes conservation :

- à la charge de l'entreprise,
- à la charge des porteurs de parts ayant quitté l'entreprise, à l'exception des retraités ou préretraités

Délai d'indisponibilité :

- 5 ans ou plus selon chaque accord de participation et/ou Plan d'Épargne salariale
- départ à la retraite (PERCO, PERCOI)

Disponibilité des parts :

- 1^{er} jour du 4^{ème} mois (participation seule ou avec Plan d'Épargne salariale)
- dernier jour du 6^{ème} mois (Plan d'Épargne salariale seul)
- date du départ à la retraite du salarié (PERCO, PERCO-I)

Modalités relatives aux demandes de remboursements anticipés et à échéance

Les porteurs de parts bénéficiaires ou leurs ayants-droit peuvent demander le rachat de tout ou partie de leurs parts, dans les conditions prévues dans l'accord de participation et/ou les règlements des divers plans d'épargne salariale. Les demandes de rachats accompagnées s'il y a lieu des pièces justificatives, sont à adresser, éventuellement par l'intermédiaire de l'Entreprise au teneur de compte conservateur de parts et sont exécutées au prix de rachat calculé conformément aux modalités prévues dans le règlement dans un délai n'excédant pas quinze jours ouvrés après l'établissement de la première valeur liquidative suivant la réception de la demande.

Les demandes de rachat doivent être adressées à l'adresse suivante : Coris - Natixis Interépargne - Avenue du Maréchal Montgomery - 14029 Caen Cedex 9.

Valeur de la part à la constitution du fonds : 15 euros

Nom et adresse des intervenants :

Société de gestion : Natixis Asset Management - 21 Quai d'Austerlitz - 75634 Paris Cedex 13

Déléataire de la gestion comptable : Natixis Investor Servicing - 45 Rue Saint Dominique - 75007 Paris

Dépositaire : Natixis - 45 Rue Saint-Dominique - 75007 Paris

Contrôleur légal des comptes : Cabinet Sellam - 49-53 Champs Élysées - 75008 Paris.

Teneur de compte conservateur des parts : Natixis Interépargne - 68-76 Quai de la Rapée - 75606 Paris Cedex 12

Ce FCPE a été agréé par la COB, le 25 juin 2002

Date de la mise à jour de la notice : le 29 juin 2007

À la clôture de chaque exercice, la société de gestion rédige le rapport annuel du FCPE «Fructi ISR Équilibre».

La société de gestion tient à la disposition de chaque porteur de parts un exemplaire du rapport annuel qui peut être, en accord avec le Conseil de Surveillance, remplacé par un rapport simplifié comportant une mention indiquant que le rapport annuel est à la disposition de tout porteur de parts qui en fait la demande auprès de l'entreprise.

La présente notice d'information doit être remise aux porteurs préalablement à toute souscription.

«Fructi ISR Croissance»

N° de code AMF : 990000080889

Nourricier : non

Compartiment : non

Un Fonds Commun de Placement d'Entreprise (FCPE) est un organisme de placement collectif en valeurs mobilières

(OPCVM), c'est à dire un produit d'épargne qui permet à plusieurs investisseurs de détenir en commun un portefeuille de valeurs mobilières. Le FCPE est réservé aux salariés et anciens salariés des entreprises adhérentes et destiné à recevoir et à investir leur épargne salariale. Il est géré par une société de gestion.

La gestion du FCPE est contrôlée par un Conseil de Surveillance, composé de représentants des porteurs de parts et de représentants de l'entreprise. Ce conseil a notamment pour fonction d'examiner le rapport de gestion et les comptes annuels de l'OPCVM, d'examiner la gestion financière, administrative et comptable de l'OPCVM, d'exercer les droits de vote attachés aux titres de capital détenus dans le portefeuille, de décider des opérations de fusion, scission ou liquidation et de donner son accord préalable aux modifications du règlement du FCPE dans les cas prévus par ce dernier. Le Conseil de Surveillance d'un FCPE adopte en outre un rapport annuel mis à la disposition de chaque porteur de parts.

L'adhésion au présent FCPE emporte acceptation des dispositions contenues dans son règlement.

Le souscripteur peut obtenir, sans frais, communication du règlement du FCPE «Fructi ISR Croissance» sur simple demande auprès de son entreprise.

Le FCPE «Fructi ISR Croissance» est un :

Fonds Commun de Placement Multientreprises ouvert aux salariés et anciens salariés des entreprises et groupe d'entreprises concernés.

Le Fonds est régi par les dispositions de l'article L. 214-39 du Code monétaire et financier.

Créé pour l'application :

- des divers accords de participation d'entreprise ou de groupe passés entre les sociétés et leur personnel ;
- des divers plans d'épargne salariale établis entre ces sociétés et leur personnel.

Le Conseil de Surveillance est composé de :

— deux membres salariés porteurs de parts représentant les porteurs de parts salariés et anciens salariés de chaque entreprise ou groupe d'entreprises, désignés par les représentants des diverses organisations syndicales ou, à défaut de présence d'organisations syndicales, désignés par le(s) comité(s) ou le(s) comité(s) central(aux) de la ou des entreprises ou, à défaut de comité(s) ou comité(s) central(aux), désignés par et parmi ceux-ci, et en dernier recours élus directement par les porteurs de parts.

— un membre représentant chaque entreprise ou groupe d'entreprises, désigné par la direction de chaque entreprise ou groupe d'entreprises.

Orientation de gestion du Fonds

Le FCPE «Fructi ISR Croissance» est classé dans la catégorie FCPE «Actions Internationales».

À ce titre, le FCPE est en permanence exposé à hauteur de 60 % au moins sur un marché d'actions étranger ou sur des marchés d'actions de plusieurs pays, dont éventuellement le marché français.

Peuvent rentrer dans ces 60 % les OPCVM à vocation générale classés «Actions de pays de la Communauté européenne» au sens de l'instruction AMF n° 2005-01 du 25 janvier 2005.

La zone géographique prépondérante est l'Europe (zone euro et hors zone euro).

Le degré d'exposition minimum du FCPE est de 60 % à l'ensemble des marchés d'actions.

Dans le respect de la réglementation, la part de l'actif du FCPE investi sur les marchés actions et sur les marchés de taux est composée : de titres de sociétés et/ou, de parts ou actions d'OPCVM investis en titres de sociétés, sélectionnés en fonction de critères financiers et extra-financiers, conformément au processus d'investissement ISR de Natixis Asset Management.

Ainsi, les valeurs répondant à des critères socialement responsables sont les valeurs sélectionnées sur la base non seulement de critères financiers, mais aussi de pratiques sociales et environnementales des entreprises telles que la politique de l'emploi, les conditions de travail et les normes environnementales.

Objectif de gestion et stratégie d'investissement :

Investi en actions des grandes places boursières internationales et, dans une proportion plus faible, en produits de taux et produits monétaires internationaux, ce FCPE a pour objectif de sur-performer sur le long terme son indicateur de référence.

L'indicateur de référence se compose de :

Classe d'actif	Indice de référence	Poids
Actions Europe	MSCI Europe	70 % 70 %
Obligations Zone euro	Lehman Euro Aggregate Credit	30 % 30 %

NB :

L'indice MSCI Europe est composé d'environ 600 sociétés basées dans 16 pays européens développés - à savoir l'Autriche, la Belgique, le Danemark, la Finlande, la France, l'Allemagne, la Grèce, l'Irlande, l'Italie, les Pays Bas, la Norvège, le Portugal, l'Espagne, la Suède, la Suisse et le Royaume-Uni. Le poids de chaque valeur est fixé en fonction du flottant des sociétés. Cet indice est publié par MSCI. Il est disponible sur le site internet www.msci.com.

L'indice Lehman Euro Aggregate Credit est composé de produits de taux libellés en euro. Il est disponible sur le site Internet www.lehman.com.

Pour sur-performer cet indicateur, le gérant pourra s'écarter sensiblement de cette allocation théorique, tout en respectant les limites de l'allocation d'actif décrites ci-après.

La détermination des allocations d'actifs est réalisée dans le cadre d'un processus d'investissement en trois étapes :

- une allocation stratégique définie en fonction des analyses économiques générales,
- une allocation tactique cherchant les opportunités de marché,
- un choix d'obligations et d'actions privilégiant les meilleurs rendements/risque.

Dans le domaine des actions, le gérant investira essentiellement sur des titres à large capitalisation boursière et représentatifs des grands indices boursiers.

Profil de risque :

La performance du Fonds dépend majoritairement de l'évolution des marchés sur lesquels le FCPE est investi, dans le cadre de la stratégie d'investissement décrite au paragraphe précédent. Dans ces conditions, le capital investi pourrait ne pas être intégralement restitué, y compris pour un investissement réalisé sur la durée de placement recommandée.

Les principaux risques sont les suivants :

- **Risque actions :** Il s'agit du risque de baisse des actions, lié à l'exposition du portefeuille en actions. Le FCPE est en permanence investi pour une part importante de son actif en actions. De ce fait, sa valeur liquidative peut être amenée à baisser dans une période de recul des marchés actions. En raison de sa stratégie d'investissement, le FCPE est soumis à un risque actions important.
- **Risque de taux :** Il s'agit du risque de baisse des instruments de taux découlant des variations de taux d'intérêt. Le FCPE est en permanence exposé pour une part restreinte de son actif en instruments de taux. De ce fait, sa valeur liquidative peut être amenée à baisser dans une période de hausse des taux d'intérêt. En raison de sa stratégie d'investissement, le FCPE est soumis à un risque de taux modéré.
- **Risque de change :** Le FCPE est soumis à un risque de change. En effet, pour les investissements effectués dans une devise autre que l'euro, il existe un risque de baisse de cette devise par rapport à la devise de référence du FCPE, l'euro. Ce risque peut entraîner une baisse de la valeur liquidative. En raison de sa stratégie d'investissement, le FCPE peut être soumis à un risque de change supérieur à 30 % de l'actif pour ce qui concerne les valeurs mobilières étrangères hors zone euro.

Durée de placement recommandée :

La durée de placement recommandée est d'au moins 5 ans. Celle-ci ne tient pas compte de la durée d'indisponibilité des avoirs.

Composition de l'OPCVM :

Le FCPE sera exposé entre 60 % minimum et 80 % maximum en actions et/ou OPCVM actions.

Le solde du portefeuille pourra être exposé, au maximum, de 40 % en produits des marchés de taux et en produits monétaires, principalement dans des pays de la zone Euro, directement ou via des OPCVM monétaires et/ou obligataires.

Le Fonds pourra être investi à plus de 20 % de son actif en parts ou actions d'OPCVM.

Intervention sur les marchés à terme ou optionnels dans un but de protection de portefeuille en vue de la réalisation de l'objectif de gestion : oui

Le FCPE peut investir sur des instruments à terme ou optionnels négociés sur des marchés réglementés ou organisés, français ou étrangers. Dans ce cadre, et en vue de réaliser l'objectif de gestion, le gérant peut prendre des positions en vue de couvrir le portefeuille contre les éventuels mouvements de cours que pourraient subir les actions et les obligations constitutives du portefeuille.

Le FCPE peut également intervenir sur des titres intégrant des dérivés à savoir les warrants et les options, ainsi que les bons de souscription.

Marchés : Marchés réglementés ou organisés, français ou étrangers.

Instruments utilisés : options, warrants, futures et bons de souscription.

Fonctionnement du fonds

La valeur liquidative est calculée en euro sur le cours d'ouverture de Bourse de chaque vendredi, sauf dans le cas où le jour ouvré précédant ou suivant le vendredi est une fin de mois (si la Bourse est fermée le vendredi, le calcul des valeurs de parts est effectué le premier jour ouvré suivant) et le dernier jour de bourse du mois, en divisant l'actif net par le nombre de parts existantes.

À compter du 3 septembre 2007, la valeur liquidative sera calculée, en euro, sur les cours de clôture de Bourse de chaque jour en divisant l'actif net du Fonds par le nombre de parts existantes.

Les jours fériés au sens du Code du travail, la valeur liquidative n'est pas publiée, le traitement des opérations de souscription et de rachat est effectué sur la valeur liquidative du premier jour ouvré suivant.

Conformément aux dispositions de l'article 411-31 du règlement général de l'Autorité des marchés financiers, la valeur liquidative est transmise à l'Autorité des marchés financiers le jour même de sa détermination et mise à disposition du Conseil de Surveillance à compter du premier jour ouvrable qui suit sa détermination et affichée dans les locaux de l'entreprise et de ses établissements. Le Conseil de Surveillance peut obtenir sur sa demande communication des dernières valeurs liquidatives calculées.

La composition de l'actif du FCPE est publiée chaque semestre : elle est communiquée au Conseil de Surveillance et à l'entreprise, auprès desquels tout porteur peut la demander.

Un rapport annuel de gestion arrêté à la date du dernier jour de Bourse du mois de décembre, est par ailleurs adressé à l'entreprise et au Conseil de Surveillance. Il est à la disposition de tous les porteurs de parts qui en font la demande.

Établissement chargé des souscriptions et rachats de parts : Natixis Interépargne

Modalités de souscription et de rachat :

- Apports et retraits : - en numéraire
- Mode d'exécution : - prochaine valeur liquidative
- Commission de souscription à l'entrée : au plus égale à 1 % du montant du versement
— à la charge de l'Entreprise ou du porteur de parts selon chaque accord de participation et/ou plan d'épargne salariale.
- Commission de rachat à la sortie : - néant
- Commission d'arbitrage : - convention par entreprise

Frais :

- Les frais de fonctionnement et de gestion : 0,35 % (TTC) maximum l'an de l'actif net du Fonds, soit :
 - à la charge du Fonds
 - une commission de gestion administrative et comptable de 0,15 % l'an de l'actif net (y compris les honoraires du contrôleur légal des comptes) ;
 - une commission de gestion financière de 0,20 % l'an de l'actif net (Aucune commission de gestion financière ne sera prélevée sur les parts de FCP et actions de Sicav en portefeuille).
- Commission de sur-performance : - néant
- Les frais de transaction :
 - Les courtages, commissions et frais afférents aux ventes de titres compris dans le portefeuille collectif ainsi qu'aux acquisitions de titres effectués au moyen de sommes provenant, soit de la vente ou du remboursement de titres, soit des revenus des avoirs compris dans le FCPE, sont prélevés sur lesdits avoirs et viennent en déduction des liquidités du Fonds.
 - Commissions de mouvement perçues par la société de gestion : - néant.
- Les frais indirects :
Commission de souscription indirecte : - néant.

Commission de rachat indirecte : - néant.

Commissions de gestion indirectes : 2,10 % (TTC) maximum l'an de l'actif net de l'OPCVM sous-jacent : - à la charge du Fonds.

Affectation des revenus du fonds : - réinvestissement dans le fonds

Frais de tenue des comptes conservation :

— à la charge de l'entreprise,

— à la charge des porteurs de parts ayant quitté l'entreprise, à l'exception des retraités ou préretraités

Délai d'indisponibilité :

— 5 ans ou plus selon chaque accord de participation et/ou Plan d'Epargne salariale

— départ à la retraite (PERCO, PERCOI)

Disponibilité des parts :

— 1^{er} jour du 4^{ème} mois (participation seule ou avec Plan d'Epargne salariale)

— dernier jour du 6^{ème} mois (Plan d'Epargne salariale seul)

— date du départ à la retraite du salarié (PERCO, PERCO-I)

Modalités relatives aux demandes de remboursements anticipés et à échéance

Les porteurs de parts bénéficiaires ou leurs ayants-droit peuvent demander le rachat de tout ou partie de leurs parts, dans les conditions prévues dans l'accord de participation et/ou les règlements des divers plans d'épargne salariale. Les demandes de rachats accompagnées s'il y a lieu des pièces justificatives, sont à adresser, éventuellement par l'intermédiaire de l'Entreprise au teneur de compte conservateur de parts et sont exécutées au prix de rachat calculé conformément aux modalités prévues dans le règlement dans un délai n'excédant pas quinze jours ouvrés après l'établissement de la première valeur liquidative suivant la réception de la demande.

Les demandes de rachat doivent être adressées à l'adresse suivante : Coris - Natixis Interépargne - Avenue du Maréchal Montgomery - 14029 Caen Cedex 9.

Valeur de la part à la constitution du fonds : 15 euros

Nom et adresse des intervenants :

Société de gestion : Natixis Asset Management - 21 Quai d'Austerlitz - 75634 Paris Cedex 13

Déléataire de la gestion comptable : Natixis Investor Servicing - 45 Rue Saint Dominique - 75007 Paris

Dépositaire : Natixis - 45 Rue Saint-Dominique - 75007 Paris

Contrôleur légal des comptes : Cabinet Sellam - 49 - 53 Champs Élysées - 75008 Paris.

Teneur de compte conservateur des parts : Natixis Interépargne - 68-76 Quai de la Rapée - 75606 Paris Cedex 12

Ce FCPE a été agréé par la COB, le 25 juin 2002

Date de la mise à jour de la notice : le 29 juin 2007

À la clôture de chaque exercice, la société de gestion rédige le rapport annuel du FCPE «Fructi ISR Croissance».

La société de gestion tient à la disposition de chaque porteur de parts un exemplaire du rapport annuel qui peut être, en accord avec le Conseil de Surveillance, remplacé par un rapport simplifié comportant une mention indiquant que le rapport annuel est à la disposition de tout porteur de parts qui en fait la demande auprès de l'entreprise.

La présente notice d'information doit être remise aux porteurs préalablement à toute souscription.

«Fructi ISR Dynamique»

N° de code AMF : 990000080909

Nourricier : non

Compartment : non

Un Fonds Commun de Placement d'Entreprise (FCPE) est un organisme de placement collectif en valeurs mobilières (OPCVM), c'est à dire un produit d'épargne qui permet à plusieurs investisseurs de détenir en commun un portefeuille de valeurs mobilières. Le FCPE est réservé aux salariés et anciens salariés des entreprises adhérentes et destiné à recevoir et à investir leur épargne salariale. Il est géré par une société de gestion.

La gestion du FCPE est contrôlée par un Conseil de Surveillance, composé de représentants des porteurs de parts et de représentants de l'entreprise. Ce conseil a notamment pour fonction d'examiner le rapport de gestion et les comptes annuels de l'OPCVM, d'examiner la gestion financière, administrative et comptable de l'OPCVM, d'exercer les droits de vote attachés aux titres de capital détenus dans le portefeuille, de décider des opérations de fusion, scission ou liquidation et de donner son accord préalable aux modifications du règlement du FCPE dans les cas prévus par ce dernier. Le Conseil de Surveillance d'un FCPE adopte en outre un rapport annuel mis à la disposition

de chaque porteur de parts.

L'adhésion au présent FCPE emporte acceptation des dispositions contenues dans son règlement.

Le souscripteur peut obtenir, sans frais, communication du règlement du FCPE «Fructi ISR Dynamique» sur simple demande auprès de son entreprise.

Le FCPE «Fructi ISR Dynamique» est un :

Fonds Commun de Placement Multientreprises ouvert aux salariés et anciens salariés des entreprises et groupe d'entreprises concernés.

Le Fonds est régi par les dispositions de l'article L. 214-39 du Code monétaire et financier.

Créé pour l'application :

- des divers accords de participation d'entreprise ou de groupe passés entre les sociétés et leur personnel ;
- des divers plans d'épargne salariale établis entre ces sociétés et leur personnel.

Le Conseil de Surveillance est composé de :

— deux membres salariés porteurs de parts représentant les porteurs de parts salariés et anciens salariés de chaque entreprise ou groupe d'entreprises, désignés par les représentants des diverses organisations syndicales ou, à défaut de présence d'organisations syndicales, désignés par le(s) comité(s) ou le(s) comité(s) central(aux) de la ou des entreprises ou, à défaut de comité(s) ou comité(s) central(aux), désignés par et parmi ceux-ci, et en dernier recours élus directement par les porteurs de parts,

— un membre représentant chaque entreprise ou groupe d'entreprises, désigné par la direction de chaque entreprise ou groupe d'entreprises.

Orientation de gestion du Fonds

Le FCPE «Fructi ISR Dynamique» est classé dans la catégorie FCPE «Actions Internationales».

À ce titre, le FCPE est en permanence exposé à hauteur de 60 % au moins sur un marché d'actions étranger ou sur des marchés d'actions de plusieurs pays, dont éventuellement le marché français.

Peuvent rentrer dans ces 60 % les OPCVM à vocation générale classés «Actions de pays de la Communauté européenne» au sens de l'instruction AMF n° 2005-01 du 25 janvier 2005.

La zone géographique prépondérante est l'Europe (zone euro et hors zone euro).

Le degré d'exposition minimum du FCPE est de 60 % à l'ensemble des marchés actions.

Dans le respect de la réglementation, la part de l'actif du FCPE investi sur les marchés actions et sur les marchés de taux est composée : de titres de sociétés et/ou, de parts ou actions d'OPCVM investis en titres de sociétés, sélectionnés en fonction de critères financiers et extra-financiers, conformément au processus d'investissement ISR de Natixis Asset Management.

Ainsi, les valeurs répondant à des critères socialement responsables sont les valeurs sélectionnées sur la base non seulement de critères financiers, mais aussi de pratiques sociales et environnementales des entreprises telles que la politique de l'emploi, les conditions de travail et les normes environnementales.

Objectif de gestion et stratégie d'investissement :

Investi en actions des grandes places boursières internationales et, dans une proportion plus faible, en produits de taux internationaux, ce FCPE a pour objectif de sur-performer sur le long terme son indicateur de référence.

L'indicateur de référence se compose de :

Classe d'actif	Indice de référence	Poids
Actions Europe	MSCI Europe	85 % 85 %
Obligations Zone euro	Lehman Euro Aggregate Credit	15 % 15 %

NB :

L'indice MSCI Europe est composé d'environ 600 sociétés basées dans 16 pays européens développés - à savoir l'Autriche, la Belgique, le Danemark, la Finlande, la France, l'Allemagne, la Grèce, l'Irlande, l'Italie, les Pays-Bas, la Norvège, le Portugal, l'Espagne, la Suède, la Suisse et le Royaume-Uni. Le poids de chaque valeur est fixé en fonction du flottant des sociétés.

Cet indice est publié par MSCI. Il est disponible sur le site Internet www.msci.com.

L'indice Lehman Euro Aggregate Credit est composé de produits de taux libellés en euro. Il est disponible sur le site internet www.lehman.com.

Pour sur-performer cet indicateur, le gérant pourra s'écarter sensiblement de cette allocation théorique, tout en respectant les limites de l'allocation d'actif décrites ci-après.

La détermination des allocations d'actifs est réalisée dans le cadre d'un processus d'investissement en trois étapes :

- une allocation stratégique définie en fonction des analyses économiques générales,
- une allocation tactique cherchant les opportunités de marché,
- un choix d'obligations et d'actions privilégiant les meilleurs rendements/risque.

Dans le domaine des actions, le gérant investira essentiellement sur des titres à large capitalisation boursière et représentatifs des grands indices boursiers.

Profil de risque :

La performance du Fonds dépend majoritairement de l'évolution des marchés sur lesquels le FCPE est investi, dans le cadre de la stratégie d'investissement décrite au paragraphe précédent. Dans ces conditions, le capital investi pourrait ne pas être intégralement restitué, y compris pour un investissement réalisé sur la durée de placement recommandée.

Les principaux risques sont les suivants :

- **Risque actions :** Il s'agit du risque de baisse des actions, lié à l'exposition du portefeuille en actions. Le FCPE est en permanence investi pour une part importante de son actif en actions. De ce fait, sa valeur liquidative peut être amenée à baisser dans une période de recul des marchés actions. En raison de sa stratégie d'investissement, le FCPE est soumis à un risque actions important.
- **Risque de taux :** Il s'agit du risque de baisse des instruments de taux découlant des variations de taux d'intérêt. Le FCPE est en permanence exposé pour une part restreinte de son actif en instruments de taux. De ce fait, sa valeur liquidative peut être amenée à baisser dans une période de hausse des taux d'intérêt. En raison de sa stratégie d'investissement, le FCPE est soumis à un risque de taux modéré.
- **Risque de change :** Le FCPE est soumis à un risque de change. En effet pour les investissements effectués dans une devise autre que l'euro, il existe un risque de baisse de cette devise par rapport à la devise de référence du FCPE, l'euro. Ce risque peut entraîner une baisse de la valeur liquidative. En raison de sa stratégie d'investissement, le FCPE peut être soumis à un risque de change supérieur à 30 % de l'actif pour ce qui concerne les valeurs mobilières étrangères hors zone euro.

Durée de placement recommandée :

La durée de placement recommandée est d'au moins 5 ans. Celle-ci ne tient pas compte de la durée d'indisponibilité des avoirs.

Composition de l'OPCVM :

Le FCPE sera exposé entre 75 % minimum et 90 % maximum en actions et/ou OPCVM actions.

Le solde du portefeuille pourra être exposé, au maximum, de 25% en produits des marchés de taux, principalement dans des pays de la zone Euro, directement ou via des OPCVM monétaires et/ou obligataires.

Le Fonds pourra être investi à plus de 20 % de son actif en parts ou actions d'OPCVM.

Intervention sur les marchés à terme ou optionnels dans un but de protection de portefeuille en vue de la réalisation de l'objectif de gestion : oui

Le FCPE peut investir sur des instruments à terme ou optionnels négociés sur des marchés réglementés ou organisés, français ou étrangers. Dans ce cadre, et en vue de réaliser l'objectif de gestion, le gérant peut prendre des positions en vue de couvrir le portefeuille contre les éventuels mouvements de cours que pourraient subir les actions et les obligations constitutives du portefeuille.

Le FCPE peut également intervenir sur des titres intégrant des dérivés à savoir les warrants et les options, ainsi que les bons de souscription.

Marchés : Marchés réglementés ou organisés, français ou étrangers.

Instruments utilisés : options, warrants, futures et bons de souscription.

Fonctionnement du fonds

La valeur liquidative est calculée en euro sur les cours d'ouverture de Bourse de chaque vendredi, sauf dans le cas où le jour ouvré précédant ou suivant le vendredi est une fin de mois (si la Bourse est fermée le vendredi, le calcul des valeurs de parts est effectué le premier jour ouvré suivant) et le dernier jour de bourse du mois, en divisant l'actif net par le nombre de parts existantes.

À compter du 3 septembre 2007, la valeur liquidative sera calculée, en euro, sur les cours de clôture de Bourse

de chaque jour en divisant l'actif net du Fonds par le nombre de parts existantes.

Les jours fériés au sens du Code du travail, la valeur liquidative n'est pas publiée, le traitement des opérations de souscription et de rachat est effectué sur la valeur liquidative du premier jour ouvré suivant.

Conformément aux dispositions de l'article 411-31 du règlement général de l'Autorité des marchés financiers, la valeur liquidative est transmise à l'Autorité des marchés financiers le jour même de sa détermination. Elle est mise à disposition du Conseil de Surveillance à compter du premier jour ouvrable qui suit sa détermination et affichée dans les locaux de l'entreprise et de ses établissements. Le Conseil de Surveillance peut obtenir sur sa demande communication des dernières valeurs liquidatives calculées.

La composition de l'actif du FCPE est publiée chaque semestre : elle est communiquée au Conseil de Surveillance et à l'entreprise, auprès desquels tout porteur peut la demander.

Un rapport annuel de gestion arrêté à la date du dernier jour de Bourse du mois de décembre, est par ailleurs adressé à l'entreprise et au Conseil de Surveillance. Il est à la disposition de tous les porteurs de parts qui en font la demande.

Établissement chargé des souscriptions et rachats de parts : Natixis Interépargne

Modalités de souscription et de rachat :

- Apports et retraits : - en numéraire
- Mode d'exécution : - prochaine valeur liquidative
- Commission de souscription à l'entrée : au plus égale à 1 % du montant du versement
— à la charge de l'Entreprise ou du porteur de parts selon chaque accord de participation et/ou plan d'épargne salariale.
- Commission de rachat à la sortie : - néant
- Commission d'arbitrage : - convention par entreprise

Frais :

- Les frais de fonctionnement et de gestion : 0,35 % (TTC) maximum l'an de l'actif net du Fonds, soit :
— à la charge du Fonds
— une commission de gestion administrative et comptable de 0,15 % l'an de l'actif net (y compris les honoraires du contrôleur légal des comptes) ;
— une commission de gestion financière de 0,20 % l'an de l'actif net (Aucune commission de gestion financière ne sera prélevée sur les parts de FCP et actions de SICAV en portefeuille).
- Commission de sur-performance : - néant
- Les frais de transaction :
— Les courtages, commissions et frais afférents aux ventes de titres compris dans le portefeuille collectif ainsi qu'aux acquisitions de titres effectués au moyen de sommes provenant, soit de la vente ou du remboursement de titres, soit des revenus des avoirs compris dans le FCPE, sont prélevés sur lesdits avoirs et viennent en déduction des liquidités du Fonds.
— Commissions de mouvement perçues par la société de gestion : - néant.
- Les frais indirects :
Commission de souscription indirecte : - néant.
Commission de rachat indirecte : - néant.
Commissions de gestion indirectes : 2,10 % (TTC) maximum l'an de l'actif net de l'OPCVM sous-jacent : - à la charge du Fonds.
Affectation des revenus du fonds : - réinvestissement dans le fonds

Frais de tenue des comptes conservation :

- à la charge de l'entreprise,
- à la charge des porteurs de parts ayant quitté l'entreprise, à l'exception des retraités ou préretraités

Délai d'indisponibilité :

- 5 ans ou plus selon chaque accord de participation et/ou Plan d'Épargne salariale
- départ à la retraite (PERCO, PERCOI)

Disponibilité des parts :

- 1^{er} jour du 4^{ème} mois (participation seule ou avec Plan d'Épargne salariale)
- dernier jour du 6^{ème} mois (Plan d'Épargne salariale seul)

— date du départ à la retraite du salarié (PERCO, PERCO-I)

Modalités relatives aux demandes de remboursements anticipés et à échéance

Les porteurs de parts bénéficiaires ou leurs ayants-droit peuvent demander le rachat de tout ou partie de leurs parts, dans les conditions prévues dans l'accord de participation et/ou les règlements des divers plans d'épargne salariale. Les demandes de rachats accompagnées s'il y a lieu des pièces justificatives, sont à adresser, éventuellement par l'intermédiaire de l'Entreprise au teneur de compte conservateur de parts et sont exécutées au prix de rachat calculé conformément aux modalités prévues dans le règlement dans un délai n'excédant pas quinze jours ouvrés après l'établissement de la première valeur liquidative suivant la réception de la demande.

Les demandes de rachat doivent être adressées à l'adresse suivante : Coris - Natixis Interépargne - Avenue du Maréchal Montgomery - 14029 Caen Cedex 9.

Valeur de la part à la constitution du fonds : 15 euros

Nom et adresse des intervenants : Société de gestion : Natixis Asset Management - 21 Quai d'Austerlitz - 75634 Paris Cedex 13

Déléataire de la gestion comptable Natixis Investor Servicing - 45 Rue Saint Dominique - 75007 Paris

Dépositaire : Natixis - 45 Rue Saint-Dominique - 75007 Paris

Contrôleur légal des comptes : Cabinet Sellam - 49-53 Champs Élysées - 75008 Paris.

Teneur de compte conservateur des parts : Natixis Interépargne - 68-76 Quai de la Râpée - 75606 Paris Cedex 12
Ce FCPE a été agréé par la COB, le 25 juin 2002

Date de la mise à jour de la notice : le 29 juin 2007

À la clôture de chaque exercice, la société de gestion rédige le rapport annuel du FCPE «Fructi ISR Dynamique».

La société de gestion tient à la disposition de chaque porteur de parts un exemplaire du rapport annuel qui peut être, en accord avec le Conseil de Surveillance, remplacé par un rapport simplifié comportant une mention indiquant que le rapport annuel est à la disposition de tout porteur de parts qui en fait la demande auprès de l'entreprise.

La présente notice d'information doit être remise aux porteurs préalablement à toute souscription.

«Fructi ISR Performance»

N° de code AMF : 990000080919

Nourricier : non

Compartiment : non

Un Fonds Commun de Placement d'Entreprise (FCPE) est un organisme de placement collectif en valeurs mobilières (OPCVM), c'est à dire un produit d'épargne qui permet à plusieurs investisseurs de détenir en commun un portefeuille de valeurs mobilières. Le FCPE est réservé aux salariés et anciens salariés des entreprises adhérentes et destiné à recevoir et à investir leur épargne salariale. Il est géré par une société de gestion.

La gestion du FCPE est contrôlée par un Conseil de Surveillance, composé de représentants des porteurs de parts et de représentants de l'entreprise. Ce conseil a notamment pour fonction d'examiner le rapport de gestion et les comptes annuels de l'OPCVM, d'examiner la gestion financière, administrative et comptable de l'OPCVM, d'exercer les droits de vote attachés aux titres de capital détenus dans le portefeuille, de décider des opérations de fusion, scission ou liquidation et de donner son accord préalable aux modifications du règlement du FCPE dans les cas prévus par ce dernier. Le Conseil de Surveillance d'un FCPE adopte en outre un rapport annuel mis à la disposition de chaque porteur de parts.

L'adhésion au présent FCPE emporte acceptation des dispositions contenues dans son règlement.

Le souscripteur peut obtenir, sans frais, communication du règlement du FCPE «Fructi ISR Performance» sur simple demande auprès de son entreprise.

Le FCPE «Fructi ISR Performance» est un :

Fonds Commun de Placement Multientreprises ouvert aux salariés et anciens salariés des entreprises et groupe d'entreprises concernés.

Le Fonds est régi par les dispositions de l'article L. 214-39 du Code monétaire et financier.

Créé pour l'application :

- des divers accords de participation d'entreprise ou de groupe passés entre les sociétés et leur personnel ;
- des divers plans d'épargne salariale établis entre ces sociétés et leur personnel.

Le Conseil de Surveillance est composé de :

- deux membres salariés porteurs de parts représentant les porteurs de parts salariés et anciens salariés de chaque entreprise ou groupe d'entreprises, désignés par les représentants des diverses organisations syndicales ou, à défaut

de présence d'organisations syndicales, désignés par le(s) comité(s) ou le(s) comité(s) central(aux) de la ou des entreprises ou, à défaut de comité(s) ou comité(s) central(aux), désignés par et parmi ceux-ci, et en dernier recours élus directement par les porteurs de parts,

— un membre représentant chaque entreprise ou groupe d'entreprises, désigné par la direction de chaque entreprise ou groupe d'entreprises,

Orientation de gestion du Fonds

Le FCPE «Fructi ISR Performance» est classé dans la catégorie FCPE «Actions internationales».

À ce titre, le FCPE est en permanence exposé à hauteur de 60 % au moins sur un marché d'actions étranger ou sur des marchés d'actions de plusieurs pays, dont éventuellement le marché français.

Peuvent rentrer dans ces 60 % les OPCVM à vocation générale classés «Actions de pays de la Communauté européenne» au sens de l'instruction AMF n° 2005-01 du 25 janvier 2005.

La zone géographique prépondérante est l'Europe (zone euro et hors zone euro).

Le degré d'exposition minimum du FCPE est de 60 % à l'ensemble des marchés d'actions.

Dans le respect de la réglementation, la part de l'actif du FCPE investi sur les marchés actions et sur les marchés de taux est composée : de titres de sociétés et/ou, de parts ou actions d'OPCVM investis en titres de sociétés, sélectionnés en fonction de critères financiers et extra-financiers, conformément au processus d'investissement ISR de Natixis Asset Management.

Ainsi, les valeurs répondant à des critères socialement responsables sont les valeurs sélectionnées sur la base non seulement de critères financiers, mais aussi de pratiques sociales et environnementales des entreprises telles que la politique de l'emploi, les conditions de travail et les normes environnementales.

Objectif de gestion et stratégie d'investissement :

Investi en actions des grandes places boursières internationales et, dans une proportion plus faible, en produits monétaires, ce FCPE a pour objectif de sur-performer sur le long terme son indicateur de référence.

L'indicateur de référence se compose de :

Classe d'actif	Indice de référence	Poids
Actions Europe	MSCI Europe	100 % 100 %

NB :

L'indice MSCI Europe est composé d'environ 600 sociétés basées dans 16 pays européens développés - à savoir l'Autriche, la Belgique, le Danemark, la Finlande, la France, l'Allemagne, la Grèce, l'Irlande, l'Italie, les Pays Bas, la Norvège, le Portugal, l'Espagne, la Suède, la Suisse et le Royaume-Uni. Le poids de chaque valeur est fixé en fonction du flottant des sociétés. Cet indice est publié par MSCI. Il est disponible sur le site Internet www.msci.com.

Pour sur-performer cet indicateur, le gérant pourra s'écarter sensiblement de cette allocation théorique, tout en respectant les limites de l'allocation d'actif décrites ci-après.

La détermination des allocations d'actifs est réalisée dans le cadre d'un processus d'investissement en trois étapes :

- une allocation stratégique définie en fonction des analyses économiques générales,
- une allocation tactique cherchant les opportunités de marché,
- un choix d'obligations et d'actions privilégiant les meilleurs rendements/risque.

Dans le domaine des actions, le gérant investira essentiellement sur des titres à large capitalisation boursière et représentatifs des grands indices boursiers.

Profil de risque :

La performance du Fonds dépend majoritairement de l'évolution des marchés sur lesquels le FCPE est investi, dans le cadre de la stratégie d'investissement décrite au paragraphe précédent. Dans ces conditions, le capital investi pourrait ne pas être intégralement restitué, y compris pour un investissement réalisé sur la durée de placement recommandée.

Les principaux risques sont les suivants :

— **Risque actions :** Il s'agit du risque de baisse des actions, lié à l'exposition du portefeuille en actions. Le FCPE est en permanence investi pour une part importante de son actif en actions. De ce fait, sa valeur liquidative peut être amenée à baisser dans une période de recul des marchés actions. En raison de sa stratégie d'investissement, le

FCPE est soumis à un risque actions important.

— Risque de taux : Le FCPE est en permanence investi pour une part restreinte de son actif en instruments de taux. De ce fait, sa valeur liquidative peut être amenée à baisser dans une période de hausse des taux d'intérêt de la zone euro. En outre, plus la sensibilité du Fonds (pourcentage de variation de la valeur liquidative) est élevée et plus le risque de taux auquel il s'expose l'est également et inversement. En l'espèce, compte tenu d'une faible sensibilité (de 0 à 0,5), le risque de taux demeure très faible.

— Risque de change : Le FCPE est soumis à un risque de change. En effet, pour les investissements effectués dans une devise autre que l'euro, il existe un risque de baisse de cette devise par rapport à la devise de référence du FCPE, l'euro. Ce risque peut entraîner une baisse de la valeur liquidative. En raison de sa stratégie d'investissement, le FCPE peut être soumis à un risque de change supérieur à 30 % de l'actif pour ce qui concerne les valeurs mobilières étrangères hors zone euro.

Durée de placement recommandée :

La durée de placement recommandée est d'au moins 5 ans. Celle-ci ne tient pas compte de la durée d'indisponibilité des avoirs.

Composition de l'OPCVM :

Dans ce cadre, le FCPE sera exposé entre 80 % minimum et 100 % maximum en actions et/ou OPCVM actions.

Le solde du portefeuille pourra être exposé, au maximum, de 20% en produits monétaires, principalement dans des pays de la zone Euro, directement ou via des OPCVM monétaires.

Le Fonds pourra être investi à plus de 20 % de son actif en parts ou actions d'OPCVM.

Intervention sur les marchés à terme ou optionnels dans un but de protection de portefeuille en vue de la réalisation de l'objectif de gestion : oui

Le FCPE peut investir sur des instruments à terme ou optionnels négociés sur des marchés réglementés ou organisés, français ou étrangers. Dans ce cadre, et en vue de réaliser l'objectif de gestion, le gérant peut prendre des positions en vue de couvrir le portefeuille contre les éventuels mouvements de cours que pourraient subir les actions et les obligations constitutives du portefeuille.

Le FCPE peut également intervenir sur des titres intégrant des dérivés à savoir les warrants et les options, ainsi que les bons de souscription.

Marchés : Marchés réglementés ou organisés, français ou étrangers.

Instruments utilisés : options, warrants, futures et bons de souscription.

Fonctionnement du fonds

La valeur liquidative est calculée en euro sur le cours d'ouverture de Bourse de chaque vendredi, sauf dans le cas où le jour ouvré précédant ou suivant le vendredi est une fin de mois (si la Bourse est fermée le vendredi, le calcul des valeurs de parts est effectué le premier jour ouvré suivant) et le dernier jour de bourse du mois, en divisant l'actif net par le nombre de parts existantes.

À compter du 3 septembre 2007, la valeur liquidative sera calculée, en euro, sur les cours de clôture de Bourse de chaque jour en divisant l'actif net du Fonds par le nombre de parts existantes.

Les jours fériés au sens du Code du travail, la valeur liquidative n'est pas publiée, le traitement des opérations de souscription et de rachat est effectué sur la valeur liquidative du premier jour ouvré suivant.

Conformément aux dispositions de l'article 411-31 du règlement général de l'Autorité des marchés financiers, la valeur liquidative est transmise à l'Autorité des marchés financiers le jour même de sa détermination et mise à disposition du Conseil de Surveillance à compter du premier jour ouvrable qui suit sa détermination et affichée dans les locaux de l'entreprise et de ses établissements. Le Conseil de Surveillance peut obtenir sur sa demande communication des dernières valeurs liquidatives calculées.

La composition de l'actif du FCPE est publiée chaque semestre : elle est communiquée au Conseil de Surveillance et à l'entreprise, auprès desquels tout porteur peut la demander.

Un rapport annuel de gestion arrêté à la date du dernier jour de Bourse du mois de décembre, est par ailleurs adressé à l'entreprise et au Conseil de Surveillance. Il est à la disposition de tous les porteurs de parts qui en font la demande.

Établissement chargé des souscriptions et rachats de parts : Natixis Interépargne

Modalités de souscription et de rachat :

- Apports et retraits : - en numéraire
- Mode d'exécution : - prochaine valeur liquidative
- Commission de souscription à l'entrée : au plus égale à 1 % montant du versement :

— à la charge de l'Entreprise ou du porteur de du de parts selon chaque accord de participation et/ou plan d'épargne salariale.

- Commission de rachat à la sortie : - néant
- Commission d'arbitrage : - convention par entreprise

Frais :

- Les frais de fonctionnement et de gestion : 0,45 % (TTC) maximum l'an de l'actif net du Fonds, soit :
 - à la charge du Fonds
 - une commission de gestion administrative et comptable de 0,15 % l'an de l'actif net (y compris les honoraires du contrôleur légal des comptes) ;
 - une commission de gestion financière de 0,30 % l'an de l'actif net (Aucune commission de gestion financière ne sera prélevée sur les parts de FCP et actions de SICAV en portefeuille).
- Commission de sur-performance : - néant
- Les frais de transaction :
 - Les courtages, commissions et frais afférents aux ventes de titres compris dans le portefeuille collectif ainsi qu'aux acquisitions de titres effectués au moyen de sommes provenant, soit de la vente ou du remboursement de titres, soit des revenus des avoirs compris dans le FCPE, sont prélevés sur lesdits avoirs et viennent en déduction des liquidités du Fonds.
 - Commissions de mouvement perçues par la société de gestion :
 - actions : 0,50 %, avec un minimum de 51 euros par opération ;
 - obligations : 0,04 %
- Les frais indirects :

Commission de souscription indirecte : - néant.

Commission de rachat indirecte : - néant.

Commissions de gestion indirectes : 2,10 % (TTC) maximum l'an de l'actif net de l'OPCVM sous-jacent : à la charge du Fonds.

Affectation des revenus du fonds : - réinvestissement dans le fonds

Frais de tenue des comptes conservation :

- à la charge de l'entreprise,
- à la charge des porteurs de parts ayant quitté l'entreprise, à l'exception des retraités ou préretraités

Délai d'indisponibilité :

- 5 ans ou plus selon chaque accord de participation et/ou Plan d'Épargne salariale
- départ à la retraite (PERCO, PERCOI)

Disponibilité des parts :

- 1^{er} jour du 4^{ème} mois (participation seule ou avec Plan d'Épargne salariale)
- dernier jour du 6^{ème} mois (Plan d'Épargne salariale seul)
- date du départ à la retraite du salarié (PERCO, PERCO-I)

Modalités relatives aux demandes de remboursements anticipés et à échéance

Les porteurs de parts bénéficiaires ou leurs ayants-droit peuvent demander le rachat de tout ou partie de leurs parts, dans les conditions prévues dans l'accord de participation et/ou les règlements des divers plans d'épargne salariale. Les demandes de rachats accompagnées s'il y a lieu des pièces justificatives, sont à adresser, éventuellement par l'intermédiaire de l'Entreprise au teneur de compte conservateur de parts et sont exécutées au prix de rachat calculé conformément aux modalités prévues dans le règlement dans un délai n'excédant pas quinze jours ouvrés après l'établissement de la première valeur liquidative suivant la réception de la demande.

Les demandes de rachat doivent être adressées à l'adresse suivante : Coris - Natixis Interépargne - Avenue du Maréchal Montgomery - 14029 Caen Cedex 9.

Valeur de la part à la constitution du fonds : 15 euros

Nom et adresse des intervenants :

Société de gestion : Natixis Asset Management - 21 Quai d'Austerlitz - 75634 Paris Cedex 13

Déléataire de la gestion comptable : Natixis Investor Servicing - 45 Rue Saint Dominique - 75007 Paris

Dépositaire : Natixis - 45 Rue Saint-Dominique - 75007 Paris

Contrôleur légal des comptes : Cabinet Sellam - 49 - 53 Champs Elysées - 75008 Paris.

Teneur de compte conservateur des parts : Natixis Interépargne - 68 - 76 Quai de la Rapée - 75606 Paris Cedex 12

Ce FCPE a été agréé par la COB, le 25 juin 2002

Date de la mise à jour de la notice : le 29 juin 2007

À la clôture de chaque exercice, la société de gestion rédige le rapport annuel du FCPE «Fructi ISR Performance».

La société de gestion tient à la disposition de chaque porteur de parts un exemplaire du rapport annuel qui peut être, en accord avec le Conseil de Surveillance, remplacé par un rapport simplifié comportant une mention indiquant que le rapport annuel est à la disposition de tout porteur de parts qui en fait la demande auprès de l'entreprise.

La présente notice d'information doit être remise aux porteurs préalablement à toute souscription.

Avenant du 5 février 2013

[Étendu par arr. 4 oct. 2013, JO 15 oct. applicable à compter du 9 avr. 2013]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Saint Éloi ;

HBJO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFTD ;

FCS CGT.

Préambule

Il a été conclu le présent avenant au dispositif d'épargne salariale associant un accord de participation (ci-après dénommé l'Accord de participation), un Plan d'Épargne Interentreprises (PEI) et un Plan d'Épargne Retraite Collectif Interentreprises (PERCO-I) (ci-après individuellement dénommé le «Plan» et collectivement dénommés les «Plans»).

Cet avenant a pour objet de mettre en conformité l'Accord National d'Épargne Salariale des Entreprises du Commerce de l'Horlogerie et de la Bijouterie avec l'ensemble des modalités législatives et réglementaires intervenues depuis la signature initiale de l'Accord.

Dans la ligne de la volonté exprimée par le législateur d'étendre l'épargne salariale et de permettre à chaque citoyen d'accéder à l'épargne retraite, les partenaires sociaux ont décidé d'instaurer un accord de participation, un PEI et un PERCO-I au niveau de la branche, conformément au titre IV du livre IV du Code du travail.

Le présent avenant (ci-après «l'Accord») vise à favoriser le développement de la participation désormais obligatoirement adossée au minimum à un plan d'épargne à 5 ans d'une part, et à permettre aux personnels des entreprises concernées de se constituer un complément de retraite d'autre part, tout en bénéficiant des avantages fiscaux et sociaux dont sont assorties ces formes d'épargne.

Il définit les règles communes et spécifiques applicables à l'Accord de participation ainsi qu'au PEI et au PERCO-I.

Partie I

Règles communes à l'accord de participation, au PEI et au PERCO-I

Article 1

Champ d'application

Les entreprises susceptibles d'adhérer à l'Accord de participation et/ou au PEI et/ou au PERCO-I sont les entreprises telles que définies à l'article 1^{er} de la convention collective du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie n° 3240.

L'Accord s'applique dans l'ensemble du territoire métropolitain, y compris la Corse aux magasins de vente au détail de l'horlogerie, bijouterie, joaillerie et orfèvrerie.

Le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail de l'horlogerie-bijouterie couvre les entreprises ou établissements dont l'activité réelle et principale est désignée aux alinéas suivants :

— Les commerces de détail de l'horlogerie, bijouterie, joaillerie, orfèvrerie ;

— Les commerces de détail et de réparation dans les activités ci-dessus mentionnées ;

— Tout commerce de vente incluant les activités de réparation et de fabrication lorsque celles-ci sont accessoires en horlogerie, bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et accessoires.

L'activité principale exercée entraîne, en principe, le classement de ces entreprises dans les rubriques NAF suivantes :

— 4777 Z : commerce de détail d'articles d'horlogerie et de bijouterie en magasin spécialisé.

— 4778 C : autres commerces de détail spécialisés divers. Est visée dans la rubrique exclusivement l'activité de vente des articles de bijouterie fantaisie.

Le numéro de code NAF n'est donné qu'à titre indicatif.

Pour que tous les salariés et, le cas échéant, les dirigeants des entreprises telles que définies ci-dessus non membres de la Fédération nationale HBJO ou du syndicat Saint Eloi puissent adhérer à l'Accord, l'extension sera demandée par la partie la plus diligente. Les entreprises non adhérentes aux syndicats employeurs signataires seront alors tenues par les engagements contractuels en fonction de l'arrêté d'extension.

Toutes les dispositions de l'Accord peuvent recevoir application directe dans les entreprises (ci-après dénommée «Entreprise»).

Article 2

Entrée en vigueur et durée

L'Accord est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à compter de la date de son dépôt.

Il pourra être dénoncé conformément aux règles définies à l'article L. 2222-6 du Code du travail par tout ou partie des signataires, patronaux ou représentant les syndicats de salariés.

L'Accord pourra être révisé dans les conditions définies à l'article L. 2222-5 du Code du travail.

Chaque partie peut demander la révision de tout ou partie de l'Accord. Toute demande est adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Les modifications de fiscalité ou l'assujettissement aux cotisations de Sécurité sociale des sommes issues de la réserve spéciale de participation et de celles apportées ou gérées au sein du PEI ou du PERCO-I s'opèrent de plein droit à la date d'application prévue réglementairement sans qu'il y ait obligation de le constater par avenant.

Article 3

Formalités de dépôt

L'Accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions définies à l'article D. 2231-3 du Code du travail, tant auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (ci-après dénommée «DIRECCTE») qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

Article 4

Principe de cumul avec d'autres plans d'épargne salariale

Le personnel d'une Entreprise comprise dans le champ d'application de l'Accord qui aurait déjà mis ou souhaiterait mettre en place un Plan d'Épargne d'Entreprise (PEE) propre, aura la possibilité d'adhérer indifféremment au PEE et/ou au PEI.

Dans ces conditions, l'Entreprise veillera au respect des dispositions en matière de plafond d'abondement dont les modalités sont définies à l'article L. 3332-11 du Code du travail pour un PEI ou un PEE et qui s'apprécient globalement.

Il en est de même pour le PERCO-I, s'il existe dans l'Entreprise un Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif (PERCO) ou si le salarié adhère aussi au PEI.

En tout état de cause, chacun doit pouvoir exercer son libre choix entre une ou plusieurs formules de placement offertes.

En outre, le plafond de versements individuels des salariés sur l'ensemble des Plans ne peut dépasser le plafond légal en vigueur⁽¹⁾.

(1) - 1/4 de la rémunération annuelle ou du revenu professionnel perçu au titre de l'année précédente ou le quart du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale pour le salarié dont le contrat de travail a été suspendu ou pour le conjoint collaborateur ou associé n'ayant pas perçu de revenu au titre de l'année de versement (art L. 3332-10 du Code du travail).

Article 5

Entreprise sortant du champ d'application de l'Accord

Lorsque l'Entreprise vient à sortir du champ d'application prévu à l'article 1 de l'Accord, son personnel épargnant ne peut plus y effectuer de nouveaux versements.

Cet événement est sans effet sur l'indisponibilité des avoirs des Épargnants concernés et les sommes épargnées continuent d'être gérées dans les conditions applicables à l'Accord de participation et/ou aux Plans.

Article 6

Désignation de l'établissement teneur de registre

Les parties choisissent d'un commun accord Natixis Interépargne en tant qu'établissement teneur de registre. Celui-ci se substitue aux Entreprises comprises dans le champ de l'Accord quant à la tenue du registre des comptes administratifs ouverts au nom de chaque adhérent retraçant les sommes affectées au PEI et/ou au PERCO-I.

La désignation de cette société en tant qu'établissement teneur de registre, prend fin à l'arrivée du terme ou par dénonciation de la convention de tenue de compte et de registre.

Article 7

Affectation et gestion des sommes

Les sommes constituant la réserve spéciale de participation, après prélèvement de la CSG et de la CRDS, ainsi que la totalité des sommes versées aux Plans sont investies, selon le choix individuel de chaque Épargnant, en parts ou dix millièmes de part du (des) Fonds Communs de Placement d'Entreprise (FCPE) visés aux articles 23 et/ou 28 de l'Accord.

Ces FCPE sont gérés par Natixis Asset Management, Société Anonyme au capital de 50 434 604,76 euros dont le siège social est situé au 21 quai d'Austerlitz - 75634 Paris Cedex 13.

L'investissement dans chacun des FCPE donne lieu à la perception d'une commission de souscription à la charge de l'Épargnant.

Caceis Bank France, Société anonyme au capital de 310 000 000 euros, dont le siège social est à PARIS 13^{ème}, 1-3 place Valhubert, est l'établissement dépositaire des FCPE composant le portefeuille.

Le dépositaire s'est engagé à employer les sommes versées dans un délai maximum de quinze jours à compter de leur versement.

Natixis Interépargne, Société Anonyme au capital de 8 890 784 euros dont le siège social est à Paris 13^{ème}, 30 avenue Pierre Mendès-France, est le teneur de compte conservateur des parts des Épargnants.

Les frais afférents à la tenue des comptes sont pris en charge par l'Entreprise.

Ces frais cessent d'être à la charge de l'Entreprise après le départ de l'Épargnant. Dès lors que l'Entreprise en a informé Natixis Interépargne, ces frais incombent aux Épargnants concernés et sont perçus par prélèvement sur leurs avoirs.

Article 8

Modalités d'information

8.1

Information collective

Le personnel est informé de l'Accord par voie d'affichage.

8.2

Information individuelle

Il est remis à tout salarié de l'Entreprise, lors de la conclusion de son contrat de travail, un livret d'épargne salariale, conformément et dans les conditions prévues par l'article L. 3341-6 du Code du travail.

Lors de la première acquisition faite pour son compte, l'Épargnant reçoit un relevé d'opération nominatif comportant les indications prévues par le règlement du FCPE auquel il a choisi d'adhérer. Par la suite, il reçoit un relevé dont la périodicité est déterminée dans les conditions générales. En outre, il reçoit chaque année un relevé de la situation de son compte⁽²⁾.

(2) Le relevé d'opération pourra faire office de relevé annuel.

En cas de changement d'adresse, il appartient au bénéficiaire d'en aviser, en temps utile, son employeur et le teneur de compte conservateur.

8.3

Cas du départ d'un salarié

Tout épargnant quittant l'Entreprise reçoit un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées dans le cadre des dispositifs d'épargne salariale mis en place au sein de l'Entreprise.

Suite à son départ, l'Épargnant peut obtenir le transfert des sommes qu'il détient vers un plan dont il bénéficie au sein de la nouvelle entreprise qui l'emploie. Il doit alors en faire la demande auprès de l'organisme chargé de la gestion du ou des nouveaux plans et en informer Natixis Interépargne en précisant notamment le nom et l'adresse de son nouvel employeur et de l'organisme chargé de la gestion du ou des nouveaux plans.

Ce transfert entraîne la clôture du compte de l'Épargnant au titre du Plan.

Lorsqu'un Épargnant ne peut plus être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, la conservation des parts de FCPE continue d'être assurée par l'organisme qui en est chargé et auprès duquel l'intéressé peut les réclamer jusqu'à l'expiration de la prescription prévue au 10^o bis de l'article L. 135-3 du Code de la Sécurité sociale (30 ans). Au terme de la prescription trentenaire, l'organisme gestionnaire procède à la liquidation des parts non réclamées et en verse le montant au fonds de solidarité vieillesse.

Article 9 **Règlement des FCPE - Conseils de Surveillance**

Les droits et obligations des Épargnants, de la société de gestion, du dépositaire et du teneur de compte conservateur des parts, dans le cadre du fonctionnement des FCPE, sont fixés par les règlements desdits FCPE.

Ce règlement institue un conseil de surveillance chargé notamment de l'examen de la gestion financière administrative et comptable du Fonds. Le conseil de surveillance se réunit au moins une fois par an pour l'examen du rapport annuel de gestion. Il décide des fusions, scissions ou liquidations et peut agir en justice pour défendre ou faire valoir les droits ou intérêts des porteurs.

Le Conseil de surveillance de chacun des FCPE cités aux articles 23 et/ou 28 est composé pour chaque Entreprise ou groupe d'entreprises :

- des membres salariés porteurs de parts représentant les porteurs de parts salariés et anciens salariés de chaque entreprise ou groupe d'entreprises, désignés par les représentants des diverses organisations syndicales ou, à défaut de présence d'organisations syndicales, désignés par le(s) comité(s) ou le(s) comité(s) central(aux) de la ou des entreprises ou, à défaut de comité(s) ou comité(s) central(aux), désignés par et parmi ceux-ci, et en dernier recours élus directement par les porteurs de parts ;
- un membre représentant l'Entreprise désigné par la Direction de l'Entreprise ou du groupe d'entreprises.

Article 10 **Revenus**

Les revenus des portefeuilles constitués en application de l'Accord seront obligatoirement réemployés dans le plan d'épargne salariale qui a généré ces revenus.

Tous les actes et formalités nécessaires à ce réemploi seront accomplis par le dépositaire.

Article 11 **Litiges**

Avant de soumettre les différends aux tribunaux compétents, le chef d'entreprise et son personnel épargnant s'efforceront de les résoudre à l'amiable.

Partie II **Accord de participation**

Article 12 **Préambule**

Conformément à l'article L. 3322-2 du Code du travail, les entreprises employant habituellement au moins cinquante salariés sont tenues de faire bénéficier leurs salariés du régime de la participation.

Lorsqu'elles emploient moins de 50 salariés, les entreprises ne sont pas assujetties à l'obligation de mettre en application un régime de participation des salariés aux résultats de l'Entreprise. Cependant, en application de l'article L. 3323-6 du Code du travail, elles peuvent décider de se soumettre volontairement aux dispositions des articles L. 3322-2 et suivants du code précité.

La participation est liée aux résultats de l'Entreprise. Elle existe en conséquence dans la mesure où ces derniers permettent de dégager une réserve de participation positive. Il est ajouté que les sommes, fonction des résultats économiques et donc aléatoires, qui pourront revenir aux salariés par application de l'Accord ne constitueront pas un élément de salaire et ne pourront donc être considérées comme un avantage acquis.

Cet Accord de participation a pour objet de fixer la nature et les modalités de gestion des droits que les membres du personnel de l'Entreprise auront au titre de la réserve spéciale de participation qui sera constituée à leur profit en application des articles L. 3323-1 et suivants du Code du travail.

Article 13 **Adhésion à l'accord de participation**

Les entreprises de la branche peuvent opter pour l'accord de participation de branche ainsi négocié selon les modalités prévues à l'article L. 3322-6 du Code du travail.

Dans la mesure où l'Accord de participation ouvre un choix aux Entreprises, les clauses spécifiques retenues au niveau de l'Entreprise doivent être précisées. L'adhésion déposée auprès de la DIRECCTE, peut ne contenir que les clauses faisant l'objet de ce choix.

Article 14 **Bénéficiaires**

Les membres du personnel bénéficiant de la réserve spéciale de participation afférente à un exercice sont tous les salariés de l'Entreprise.

Le chef d'entreprise, son conjoint ayant le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du Code du commerce, les présidents, les directeurs généraux, gérants et membres du directoire bénéficient également des dispositions de l'Accord dans les entreprises comprenant moins de 50 salariés, mettant en place un accord de participation volontaire.

Les personnes ci-avant désignées doivent avoir au moins 3 mois d'ancienneté dans l'Entreprise pour pouvoir bénéficier de la réserve spéciale de participation afférente à un exercice (ci-après dénommés le(s) «Bénéficiaire(s)»).

Cette ancienneté est appréciée à la fin de l'exercice ou à la date du départ du salarié durant l'exercice. Tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précèdent sont pris en compte.

Pour les stagiaires embauchés par l'Entreprise à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à deux mois (au sens de l'article L. 612-11 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.

Les périodes de suspension du contrat de travail ne sont pas déduites pour le calcul de l'ancienneté.

Article 15 **Calcul de la réserve spéciale de participation**

La somme attribuée à l'ensemble des salariés bénéficiaires au titre de chaque exercice est appelée réserve spéciale de participation.

Le calcul de la réserve spéciale de participation s'effectue conformément aux dispositions de l'article L. 3324-1 du Code du travail. Elle s'exprime par la formule :

$$\text{R.S.P.} = 1 / 2 (B - 5/100 C) \times S / V.A$$

dans laquelle :

R.S.P. représente la réserve spéciale de participation.

B représente le bénéfice de l'Entreprise, réalisé en France et dans les départements d'outre-mer tel qu'il est retenu pour être imposé à l'impôt sur le revenu ou aux taux de l'impôt sur les sociétés, diminué de l'impôt correspondant et majoré des bénéfices exonérés en application des dispositions des articles 44 sexies, 44 sexies A, 44 septies, 44 octies, 44 octies A, 44 undecies, 208 C et 217 bis du code général des impôts. Le montant du bénéfice net est attesté par l'inspecteur des impôts ou par le contrôleur légal des comptes.

C représente les capitaux propres de l'Entreprise comprenant le capital, les primes liées au capital social, les réserves, le report à nouveau, les provisions qui ont supporté l'impôt et les provisions réglementées constituées en franchise d'impôt par application d'une disposition particulière du Code Général des Impôts. Le montant des capitaux propres, retenu d'après les valeurs figurant au bilan de clôture de l'exercice au titre duquel la réserve spéciale de participation est calculée, est attesté par l'inspecteur des impôts ou par le contrôleur légal des comptes. En cas de variation du capital au cours de l'exercice, le montant du capital social est pris en compte prorata temporis.

S représente les salaires versés au cours de l'exercice.

V.A représente la valeur ajoutée par l'Entreprise, soit le total des postes ci-après, pour autant qu'ils concourent à la formation d'un bénéfice réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer :

- les charges de personnel,
- les impôts, taxes et versements assimilés, à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires,
- les charges financières,
- les dotations de l'exercice aux amortissements,
- les dotations de l'exercice aux provisions, à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles,
- le résultat courant avant impôts.

Article 16 **Répartition entre les bénéficiaires**

La réserve spéciale de participation est répartie entre les Bénéficiaires, selon l'une des hypothèses ci-dessous (au choix de l'Entreprise) :

— Soit proportionnellement aux salaires perçus par chaque Bénéficiaire au cours de l'exercice considéré.

Pour les périodes d'absences visées aux articles L. 1225-17 et L. 1226-7 du Code du travail (périodes de congés de maternité et d'adoption et périodes de suspension du contrat de travail pour accident du travail et maladie professionnelle), les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçu le Bénéficiaire s'il n'avait pas été absent, conformément aux dispositions de l'article D. 3324-11 du Code du travail.

Les salaires servant de base à la répartition sont pris en compte, pour chaque Bénéficiaire, dans la limite d'une somme égale à 4 fois maximum le Plafond Annuel de la Sécurité Sociale. Lorsque le Bénéficiaire n'a pas accompli une année entière de présence dans l'Entreprise, ce plafond est calculé au prorata de la durée de présence.

Hypothèse où l'accord s'applique aux dirigeants, aux chefs d'entreprise, au conjoint du chef d'entreprise ayant le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé :

Pour les dirigeants ou chefs d'entreprise visés à l'article 14 ci-avant, est pris en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel soumis à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, dans la limite du salaire le plus élevé dans l'Entreprise.

Le conjoint collaborateur ou associé n'étant pas rémunéré, il ne peut bénéficier de la réserve spéciale de participation répartie proportionnellement au salaire.

— Soit entre les Bénéficiaires proportionnellement à la durée de présence de chaque bénéficiaire dans l'Entreprise au cours de l'exercice.

La durée de présence dans l'Entreprise au cours de l'exercice s'entend des périodes de travail effectif, des périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme telles (congés payés, exercice de mandats de représentation du personnel, exercice des fonctions de conseiller prud'hommes).

En outre, conformément aux articles L. 1225-17 et L. 1226-7 du Code du travail, sont assimilées à des périodes de présence, les périodes de congés de maternité ou d'adoption ainsi que les périodes de suspension du contrat de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle.

— Soit par utilisation conjointe des critères du salaire et de la durée de présence, chaque critère étant appliqué à une sous masse distincte :

En conséquence :

— une partie de la réserve, égale à 50 % de son montant, est répartie proportionnellement au temps de présence du bénéficiaire dans l'Entreprise au cours de l'exercice.

La durée de présence dans l'Entreprise au cours de l'exercice s'entend des périodes de travail effectif, des périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme telles (congés payés, exercice de mandats de représentation du personnel, exercice des fonctions de conseiller prud'hommes).

En outre, conformément aux articles L. 1225-17 et L. 1226-7 du Code du travail, sont assimilées à des périodes de présence, les périodes de congés de maternité ou d'adoption ainsi que les périodes de suspension du contrat de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle.

et

— une partie de la réserve, égale à 50 % de son montant, est répartie proportionnellement aux salaires de chaque Bénéficiaire au cours de l'exercice considéré.

Pour les périodes d'absences visées aux articles L. 1225-17 et L. 1226-7 du Code du travail (périodes de congés de maternité et d'adoption et périodes de suspension du contrat de travail pour accident du travail et maladie professionnelle), les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçu le Bénéficiaire s'il n'avait pas été absent, conformément aux dispositions de l'article D. 3324-11 du Code du travail.

Les salaires servant de base à la répartition sont pris en compte, pour chaque Bénéficiaire, dans la limite d'une somme égale à 4 fois maximum le Plafond Annuel de la Sécurité Sociale. Lorsque le Bénéficiaire n'a pas accompli une année entière de présence dans l'Entreprise, ce plafond est calculé au prorata de la durée de présence.

Hypothèse où l'accord s'applique aux dirigeants, aux chefs d'entreprise, au conjoint du chef d'entreprise ayant le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé :

Pour les dirigeants ou chefs d'entreprise visés à l'article 14 ci-avant, est pris en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel soumis à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, dans la limite du salaire le plus élevé dans l'Entreprise.

Le conjoint collaborateur ou associé n'étant pas rémunéré, il ne peut bénéficier de la réserve spéciale de participation répartie proportionnellement au salaire.

Le montant des droits susceptibles d'être attribués à un même Bénéficiaire pour un même exercice ne peut excéder un plafond réglementaire individuel lequel est fixé par l'article D. 3324-12 du Code du travail⁽³⁾. Ce plafond ne peut faire l'objet d'aucun aménagement conventionnel, ni à la hausse, ni à la baisse.

⁽³⁾ - Soit 3/4 du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale à la date de signature de l'Accord.

Lorsque le Bénéficiaire n'a pas accompli une année entière de présence dans l'Entreprise, ce plafond est calculé au prorata de la durée de présence.

Les sommes qui n'auraient pu être mises en distribution en raison des limites définies par le présent article seront immédiatement réparties au profit des Bénéficiaires dont les droits acquis sont inférieurs à ce plafond réglementaire individuel.

Article 17

Destination des droits à participation

En application des articles D. 3324-21-2 et D. 3324-25, l'Entreprise verse les sommes correspondant aux droits à participation avant le 1^{er} jour du 5^{ème} mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel ces droits sont attribués. Passé ce délai, l'Entreprise complète les versements par un intérêt de retard égal à 1.33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le ministre chargé de l'économie. Cet intérêt de retard court à partir du 1^{er} jour du 5^{ème} mois suivant la date de clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée, et ce, jusqu'à la date de remise effective de ces sommes à l'organisme dépositaire.

17.1

Disponibilité immédiate

Les Bénéficiaires de l'Accord peuvent, à l'occasion de chaque versement effectué au titre de la participation, demander le versement immédiat de tout ou partie des sommes qui leur reviennent.

La demande du Bénéficiaire est formulée dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué, conformément aux modalités décrites à l'article 20 ci-après.

L'Entreprise est par ailleurs autorisée à régler directement aux Bénéficiaires les sommes leur revenant au titre de la participation lorsque celles-ci n'excèdent pas le montant maximum fixé par arrêté conjoint du ministre chargé des finances et du ministre du travail⁽⁴⁾.

⁽⁴⁾ - 80 € à la date de signature du présent Accord - Arrêté du 10 octobre 2001.

17.2

Affectation des sommes épargnées

17.2.1

Modes de placement proposés

À défaut de demande de versement immédiat dans le délai de quinze jours précité, les sommes constituant la réserve spéciale de participation sont, après prélèvement de la Contribution Sociale Généralisée (CSG) et de la Contribution pour le Remboursement de la Dette Sociale (CRDS), affectées au choix du Bénéficiaire :

— au(x) Fonds Commun(s) de Placement d'Entreprise (ci-après dénommé(s) «FCPE») prévu(s) au sein du PEI (ou du PEE).

Les sommes sont dès lors investies conformément aux dispositions prévues dans le règlement de ce plan.

— au(x) Fonds Commun(s) de Placement d'Entreprise prévu(s) au sein du Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif Interentreprises (ou du PERCO).

— Les sommes sont dès lors investies conformément aux dispositions prévues dans le règlement de ce plan.

17.2.2

Modalités d'affectation de la réserve spéciale de participation

Dans l'hypothèse où l'Entreprise souhaite ouvrir la possibilité d'affecter la participation dans un ou des plan(s) ayant des organismes gestionnaires différents de ceux cités à l'article 7 du présent avenant, cette dernière doit procéder à l'interrogation préalable de ses salariés quant à leur choix de placement et transmettre aux organismes gestionnaires des plans concernés les instructions d'affectation par porteur et par fonds.

17.2.3

Exercice de l'option

Lors de la répartition de chaque nouvelle réserve spéciale de participation, et à défaut de demande de versement de tout ou partie des sommes correspondantes leur revenant, les Bénéficiaires pourront opter pour le ou les modes de placement exposé ci-avant. Pour ce faire, l'Entreprise communiquera à chaque Bénéficiaire concerné un document spécifique lui permettant d'exercer son choix.

Hypothèse où l'Entreprise ne dispose pas de PERCO

À défaut de réponse du Bénéficiaire dans les délais prévus :

— la totalité de la quote-part de participation est investie dans le FCPE «Impact ISR Monétaire» prévu par le règle-

ment du Plan d'Épargne Interentreprises.

Hypothèse où la RSP est versée sur le PERCO-I

À défaut de réponse du Bénéficiaire dans les délais prévus, la moitié de la quote-part de participation est investie dans le PERCO-I, selon les modalités fixées par son règlement. À défaut de précision dans ledit règlement :

- si le bénéficiaire n'a pas opté pour un mécanisme de gestion pilotée du PERCO-I ou s'il n'a jamais effectué de versement dans le PERCO-I, les sommes concernées sont investies dans le FCPE le plus sécuritaire de la gestion libre du PERCO-I ;
- si le bénéficiaire a opté pour un mécanisme de gestion pilotée du PERCO-I, qu'il y détienne encore des avoirs ou pas et sous réserve qu'il n'ait pas opté ensuite pour la gestion libre, les sommes concernées seront investies dans ledit mécanisme en tenant compte de sa date de départ à la retraite ;

L'autre moitié de la quote-part de participation est investie dans le FCPE «Impact ISR Monétaire» prévu à cet effet par le règlement du Plan d'Épargne Interentreprises.

Hypothèse où la RSP est versée sur un PERCO autre que celui prévu dans le présent accord

À défaut de réponse du Bénéficiaire dans les délais prévus, la moitié de la quote-part de participation sera investie dans le PERCO, selon les modalités fixées par son règlement. À défaut de précision dans ledit règlement :

- si le bénéficiaire n'a pas opté pour un mécanisme de gestion pilotée du PERCO ou s'il n'a jamais effectué de versement dans le PERCO, les sommes concernées sont investies dans le FCPE le plus sécuritaire de la gestion libre du PERCO ;
- si le bénéficiaire a opté pour un mécanisme de gestion pilotée du PERCO, qu'il y détienne encore des avoirs ou pas et sous réserve qu'il n'ait pas opté ensuite pour la gestion libre, les sommes concernées seront investies dans ledit mécanisme en tenant compte de sa date de départ à la retraite ;

L'autre moitié de la quote-part de participation est investie dans le FCPE «Impact ISR Monétaire» prévu à cet effet par le règlement du Plan d'Épargne Interentreprises.

Article 18 Indisponibilité - Disponibilité

18.1 Durée de l'indisponibilité

Si le Bénéficiaire ne demande pas le versement immédiat de tout ou partie des sommes lui revenant dans le délai visé à l'article 17.1 ci-avant, les droits constitués au profit du Bénéficiaire en vertu de l'Accord ne sont négociables ou exigibles qu'à l'expiration d'un délai de cinq ans à compter du premier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel ils sont attribués.

Hypothèse où la RSP est également versée dans un PERCO ou un PERCO-I

Toutefois, les droits affectés au Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif Interentreprises (ou au Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif) de l'Entreprise en vertu de l'Accord ne sont disponibles qu'à compter de la date de départ en retraite du Bénéficiaire.

18.2 Cas de déblocage anticipé

Lorsque les droits sont affectés au Plan d'Épargne Interentreprises (ou au Plan d'Épargne Entreprise), le Bénéficiaire peut demander la liquidation anticipée de tout ou partie de ses droits du fait de la survenance de l'un des événements suivants :

- mariage du Bénéficiaire ou conclusion d'un pacte civil de solidarité par le Bénéficiaire ;
- naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption, dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge ;
- divorce, séparation ou dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile du Bénéficiaire ;
- invalidité du Bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2^o et 3^o de l'article L. 341-4 du Code de la Sécurité sociale ou doit être reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;
- décès du Bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité ;
- rupture du contrat de travail, cessation de son activité par le Bénéficiaire entrepreneur individuel, fin du mandat social, perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé du Bénéficiaire ;
- affectation des sommes épargnées à la création ou reprise par le Bénéficiaire, ses enfants, son conjoint ou la per-

sonne liée au Bénéficiaire par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2 du Code du travail, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;

— affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 111-2 du Code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;

— situation de surendettement du Bénéficiaire définie à l'article L. 331-2 du Code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire du Plan d'Épargne d'Interentreprises (ou au Plan d'Épargne d'Entreprise) ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif du Bénéficiaire.

Il en sera de même pour tout autre cas fixé ultérieurement par la réglementation.

La demande du Bénéficiaire doit être présentée dans un délai de six mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de rupture du contrat de travail, décès du conjoint ou de la personne liée au Bénéficiaire par un pacte civil de solidarité, invalidité et surendettement où elle peut intervenir à tout moment.

La levée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du Bénéficiaire, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

Hypothèse où la RSP est versée dans un PERCO ou un PERCO-I

Lorsque les droits sont affectés au Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif Interentreprises (ou au Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif de l'entreprise), le Bénéficiaire peut demander la liquidation anticipée de tout ou partie de ces droits du fait de la survenance de l'un des événements suivants :

— décès du Bénéficiaire, de son conjoint, de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité. En cas de décès du Bénéficiaire, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ses droits ;

— expiration des droits à l'assurance chômage du Bénéficiaire ;

— invalidité du Bénéficiaire de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité ; cette invalidité s'apprécie au regard des 2^o et 3^o de l'article L. 341-4 du Code de la Sécurité sociale, ou doit être reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;

— affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;

— situation de surendettement du Bénéficiaire définie à l'article L. 331-2 du Code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire du plan d'épargne d'interentreprises (ou au plan d'épargne d'entreprise) ou à l'employeur soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif du Bénéficiaire.

— Il en sera de même pour tout autre cas fixé ultérieurement par la réglementation.

La levée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du Bénéficiaire, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

18.3

Autres dispositions

En cas de décès du Bénéficiaire, ses ayants droit doivent demander la liquidation de ses avoirs avant le septième mois suivant le décès. Passé ce délai le régime fiscal attaché à ces droits prévu au 3 du III de l'article 150-0 A du Code général des impôts (exonération de la taxation des plus-values de cession) cesse de s'appliquer.

Lorsque le Bénéficiaire demande la délivrance de tout ou partie ses avoirs, la plus-value constituée par la différence entre le montant de ce rachat et le montant des sommes correspondantes initialement versées, est soumise aux différentes contributions et prélèvements sociaux prévus par la réglementation en vigueur à la date de délivrance des avoirs.

Article 19

Modalités de gestion des droits attribués aux salariés

19.1

Gestion des avoirs affectés en FCPE au sein du plan d'épargne salariale

Les droits affectés au(x) FCPE, y compris l'intérêt de retard éventuel, sont immédiatement employées en parts et fractions de part des FCPE, dont chaque salarié bénéficiant de droits individuels reçoit autant de parts et, le cas échéant, de fractions de part que le permet le montant de ses droits en fonction du prix d'émission de la part et,

le cas échéant, de la fraction de part le jour de l'attribution.

La totalité des revenus du portefeuille collectif est obligatoirement réemployée dans le(s) FCPE et ne donne lieu à aucune répartition entre les porteurs de parts. Les revenus ainsi réemployés viennent en accroissement de la valeur globale des avoirs du (des) Fonds et, par conséquent, de la valeur de chaque part ou fraction de part ; conformément à l'article L. 3325-2 du Code du Travail, ils sont exonérés de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

Les droits et obligations des salariés adhérents, de la société de gestion et du dépositaire sont fixés par le règlement de chacun des FCPE.

Les conditions dans lesquelles sont désignés les membres du conseil de surveillance des FCPE prévus par le(s) plan(s), la prise en charge de la commission de souscription éventuellement due et les conditions de prises en charge des frais de tenue de compte sont prévues dans le règlement de ce(s) plan(s).

19.2

Modification du choix de placement

Les possibilités d'arbitrage des avoirs des Bénéficiaires entre les FCPE prévus au sein du (des) plan(s) d'épargne susmentionnés s'effectueront conformément aux dispositions prévues dans le règlement de ce(s) plan(s).

Article 20

Information des salariés

Chaque année, dans les six mois suivant la clôture de l'exercice, l'employeur présente au Comité d'Entreprise (ou à la Commission spécialisée représentant les salariés) ou à défaut aux délégués du personnel ainsi qu'à chaque salarié, un rapport comportant notamment les éléments servant de base de calcul de la réserve spéciale de participation et des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.

Tous les salariés susceptibles de bénéficier de la participation, y compris ceux qui ont quitté l'Entreprise avant la conclusion de l'Accord ou avant le calcul ou la répartition des sommes leur revenant, reçoivent, lors de chaque répartition, une fiche distincte du bulletin de salaire indiquant :

- le montant de la réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé,
- le montant des droits qui lui sont attribués, le montant de la CSG et de la CRDS y afférent et leur mode de gestion,
- l'organisme auquel est confiée la gestion de ces droits ;
- la date à laquelle ces droits seront négociables ou exigibles,
- les cas dans lesquels ils peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant ce délai,
- les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne pour la retraite collectif des sommes attribuées au titre de la participation.

Avec l'accord du Bénéficiaire concerné, la remise de cette fiche peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

Chaque Bénéficiaire doit être informé des sommes qui lui sont attribuées au titre de la participation, du montant dont il peut demander, en tout ou partie, le versement, et du délai visé à l'article 17.1 ci-avant dans lequel il peut formuler sa demande.

Cette information peut être faite à tout moment à compter de la détermination du montant de ses droits individuels.

Cette information sera effectuée auprès de chaque Bénéficiaire par le biais d'un document spécifique visé à l'article 17.2.3 ci-avant, établi par l'Entreprise et communiqué à chaque Bénéficiaire.

En application de l'article R. 3324-21-1 du Code du travail, le Bénéficiaire est présumé avoir été informé du montant qui lui est attribué à l'issue d'un délai de 4 jours calendaires suivant la date d'envoi ou de remise dudit document (date figurant sur ledit document). Le délai de 15 jours, laissé au Bénéficiaire pour faire connaître son choix est calculé à compter de cette date présumée.

Lorsqu'un salarié titulaire de droits sur la réserve spéciale de participation quitte l'Entreprise sans faire valoir ses droits à déblocage ou avant que l'Entreprise ait été en mesure de liquider, à la date de son départ, la totalité des droits dont il est titulaire, l'employeur est tenu :

- de lui remettre une attestation indiquant la nature et le montant de ses droits ainsi que la ou les dates à partir desquelles ceux-ci deviendront négociables ou exigibles,
- de lui demander l'adresse à laquelle devront lui être envoyés les avis afférents à ces droits et lors de leur échéance, les titres ou les sommes représentatives de ceux-ci,
- de l'informer de ce qu'il y aura lieu pour lui d'aviser l'organisme gestionnaire de ses changements d'adresse.

Partie III

Règles spécifiques au PEI

Article 21 **Bénéficiaires**

Tout salarié d'une Entreprise pourra adhérer individuellement au PEI.

Hypothèse où l'entreprise comprend au moins un et au plus deux cent cinquante salariés

Lorsque l'effectif habituel de l'Entreprise comprend au moins un et au plus deux cent cinquante salariés en sus du dirigeant, le chef d'entreprise, le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du Code du commerce, ou à l'article L. 321-5 du Code rural et de la pêche maritime le président, les directeurs généraux, gérants et membres du directoire peuvent participer au Plan.

Hypothèse où l'entreprise comprend plus de deux cent cinquante salariés

Lorsque l'effectif habituel de l'Entreprise comprend plus de deux cent cinquante salariés en sus du dirigeant, ce dernier peut bénéficier du Plan, s'il est titulaire d'un contrat de travail écrit, cotise aux ASSEDIC, exerce une fonction qui le place en état de subordination à l'égard de la société et reçoit à ce titre une rémunération distincte.

Un délai de 3 mois d'ancienneté dans l'Entreprise est exigé pour pouvoir adhérer aux Plans.

Pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail, exécutés au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précèdent.

Pour les stagiaires embauchés par l'Entreprise à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à deux mois, la durée de ce stage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté.

Les périodes de suspension du contrat de travail ne sont pas déduites pour le calcul de l'ancienneté.

Les anciens salariés ayant quitté l'Entreprise à la suite d'un départ à la retraite ou en préretraite peuvent continuer à effectuer des versements au PEI, à condition d'avoir effectué au moins un versement avant leur départ et sans toutefois bénéficier de l'abondement.

Le versement d'un bénéficiaire (ci-après dénommé l'«Épargnant») dans le Plan emporte acceptation de ce dernier complété de ses annexes, ainsi que du règlement des FCPE désignés par les présentes.

Article 22 **Alimentation du PEI**

Le PEI peut être alimenté par les versements ci-après :

22.1

Les versements volontaires

Le montant total des versements volontaires (y compris l'intéressement) effectués annuellement par chaque Épargnant dans l'ensemble des plans d'épargne qui lui sont proposés, ne peut excéder le quart de sa rémunération annuelle brute s'il est salarié, de son revenu professionnel soumis à l'impôt sur le revenu s'il est un dirigeant autorisé à adhérer au Plan conformément à l'article 21 de l'Accord, ou de ses pensions de retraite annuelles brutes s'il est retraité.

Pour le conjoint du chef d'entreprise ayant le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du Code du commerce, ou à l'article L. 321-5 du Code rural et de la pêche maritime, et pour le salarié dont le contrat de travail est suspendu, qui n'ont perçu aucune rémunération au titre de l'année de versement, le montant total de leurs versements volontaires effectués annuellement ne peut excéder le quart du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale⁽⁵⁾.

(5) Soit 9 093 euros en 2012.

Ces plafonds s'apprécient globalement et non plan par plan.

Le PEI instaure un minimum de versements volontaires de l'Épargnant de 30 euros par versement⁽⁶⁾.

(6) Conformément à l'article R. 3332-9 du Code du travail, l'accord instituant le PEI et/ou le PERCO-I peut prévoir un montant annuel minimum de versements des adhérents qui ne peut excéder 160 euros.

Les versements volontaires pourront donner lieu à l'abondement dans les conditions prévues à l'article 22.6 de l'Accord.

22.2

L'intéressement

À la demande des salariés, l'Entreprise effectue le versement de tout ou partie de leurs primes d'intéressement, déduction faite de la CSG et de la CRDS au titre des revenus d'activité. L'intéressement est également soumis au forfait social⁽⁷⁾ à la charge de l'employeur.

(7) Au taux en vigueur à leur date de versement (20 % depuis le 1^{er} août 2012).

Conformément à l'article L. 3315-2 et L. 3315-3 du Code du travail, les primes d'intéressement versées dans le Plan

sont exonérées de l'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de Sécurité sociale⁽⁸⁾.

(8) Les primes d'intéressement versées aux exploitants individuels, aux gérants associés de sociétés de personnes et assimilés n'ayant pas opté pour leur assujettissement à l'impôt sur les sociétés, ainsi qu'aux conjoints collaborateurs ou associés sont exonérées d'impôt sur le revenu, sans condition d'affectation.

Les anciens salariés de l'Entreprise peuvent affecter tout ou partie de la prime d'intéressement afférente à leur dernière période d'activité lorsque le versement de cette prime intervient après leur départ de l'Entreprise.

Ces sommes sont indisponibles pendant le délai mentionné à l'article 24.1 ci-après lorsqu'elles sont versées sur le PEI.

Les versements issus de l'intéressement au Plan pourront donner lieu à l'abondement dans les conditions prévues à l'article 22.6 de l'Accord.

En revanche, l'intéressement versé au Plan par un bénéficiaire ayant quitté l'Entreprise pour quelque motif que ce soit ne bénéficiera pas de l'abondement.

22.3 La participation

Lorsque l'accord de participation de l'Entreprise le prévoit, les salariés peuvent verser les sommes qui leur sont dues au titre de la participation financière déduction faite de la CSG et de la CRDS au titre des revenus d'activité⁽⁹⁾ dans le PEI ou dans le PERCO-I. Dans ce cas, le versement doit intervenir dans les 15 jours à compter de la date où les sommes sont attribuées.

(9) Les sommes attribuées aux salariés au titre de la participation aux résultats sont également soumises au forfait social, à la charge de l'employeur, au taux en vigueur à sa date de versement, taux de 20 % depuis le 1^{er} août 2012. (Contribution en vigueur à la date de conclusion du Règlement).

Les anciens salariés de l'Entreprise peuvent affecter tout ou partie de leur participation afférente à leur dernière période d'activité lorsque le versement de la participation intervient après leur départ de l'Entreprise.

Ces sommes sont indisponibles pendant le délai mentionné à l'article 18 ci-avant.

Les versements issus de la participation au Plan pourront donner lieu à abondement dans les conditions prévues à l'article 22.6 de l'Accord.

En revanche, la participation versée au Plan par un bénéficiaire ayant quitté l'Entreprise pour quelque motif que ce soit ne bénéficiera pas de l'abondement.

22.4 Les transferts

Les Épargnants peuvent transférer dans le PEI des avoirs qu'ils détiennent dans le cadre d'un accord de participation ou d'un plan d'épargne salariale (à l'exception du Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif), qu'il y ait ou non rupture du contrat de travail. Ils sont bloqués pour la période restant à courir.

Le transfert n'est pas pris en compte dans le plafond de 25 % de la rémunération prévu à l'article L. 3332-10 du Code du travail.

Il ne donne pas lieu à l'abondement sauf si le transfert a lieu à l'expiration du délai d'indisponibilité.

Les sommes qui ont bénéficié d'un abondement majoré ne peuvent être transférées, sauf si le règlement du plan au titre duquel l'abondement majoré a été versé l'autorise.

22.5 Le Compte Épargne Temps

Les droits constitués sur un compte Épargne Temps peuvent être affectés dans le PEI.

Cette affectation sur le PEI pourra, sous certaines conditions, donner lieu à abondement.

22.6 L'abondement

En application de l'article L. 3333-3 du Code du travail, l'aide de l'Entreprise consiste au minimum en la prise en charge des frais de fonctionnement du Plan qui, outre les frais de tenue de compte, comprennent l'ensemble des frais administratifs liés au fonctionnement des Conseils de Surveillance des fonds prévus par le Plan. Cette prise en charge est appelée annuellement. L'Entreprise ne supporte ces frais que dans la mesure où un de ses salariés ou dirigeants a adhéré personnellement au PEI.

Au-delà de cette participation minimale obligatoire, l'Entreprise peut effectuer un versement complémentaire qui demeure facultatif. L'Entreprise devra alors respecter les règles définies par l'article L. 3332-11 du Code du travail, c'est-à-dire un abondement limité à 300 % des versements volontaires du salarié et s'agissant du PEI, plafonné à 8 % du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale, y compris l'abondement perçu dans un autre plan d'épargne de même durée.

Dans l'hypothèse où l'employeur souhaite mettre en place un abondement, il opère son choix en déterminant le taux applicable à chaque type de versement pouvant faire l'objet d'un abondement ainsi que le plafond par an et par Épargnant applicable parmi les options suivantes :

Taux applicable :

10 %, 25 %, 50 %, 75 %, 100 %, 150 %, 200 %, 300 %.

Plafond applicable :

100, 250, 500, 1 000, 1 500, 2 000, 2 300 euros, 8 % du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale⁽¹⁰⁾.

(10) Soit 2 909,76 euros pour 2012.

L'employeur peut modifier son choix initial d'abondement en respectant l'une des modalités ci-dessus indiquées. Il informe son personnel de la règle d'abondement qu'il a retenue et le cas échéant, de toute modification ultérieure.

L'employeur effectue le versement de l'abondement dans le PEI au plus tard à la fin de chaque exercice, déduction faite de la CSG et de la CRDS au titre des revenus d'activité.

L'abondement est également soumis au forfait social⁽¹¹⁾ à la charge de l'employeur.

(11) Au taux en vigueur à leur date de versement (20 % depuis le 1^{er} août 2012).

Si l'Épargnant quitte l'Entreprise en cours d'exercice, l'abondement est versé avant son départ.

Il est précisé que l'abondement ne peut se substituer à aucun des éléments de rémunération, au sens de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale, en vigueur dans l'Entreprise au moment de la mise en place du Plan ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles.

Article 23

Composition des portefeuilles

23.1

Les sommes versées dans le PEI peuvent être affectées à l'acquisition de parts de Fonds Communs de Placement d'Entreprise (ci-après dénommés les «FCPE»). La liste de ces FCPE fait l'objet d'une présentation jointe en annexe 1.

23.2

En cours ou à l'issue de la période d'indisponibilité, l'Épargnant peut modifier l'affectation de tout ou partie de son épargne entre les FCPE proposés.

Cette opération est effectuée en liquidités et est sans incidence sur la durée d'indisponibilité restant éventuellement à courir.

Les frais y afférents sont à la charge de l'Épargnant (à l'exception d'une modification annuelle du choix de placement qui est prise en charge par l'Entreprise au titre des prestations de tenue de compte conservation).

La commission de souscription perçue à l'entrée du fonds receveur est à la charge de l'Épargnant.

Article 24

Indisponibilité - Disponibilité anticipée

24.1

Les sommes correspondant aux parts et fractions de part des FCPE acquises pour le compte de l'Épargnant sont négociables à l'expiration d'un délai de cinq ans à compter du dernier jour du sixième mois de l'année d'acquisition de ces parts, ou à compter du premier jour du quatrième mois de l'exercice d'acquisition de ces parts, en cas de versement de la participation dans le PEI.

Au-delà de cette date, l'Épargnant peut conserver les sommes et valeurs inscrites à son compte.

24.2

L'Épargnant peut demander la liquidation anticipée de tout ou partie de ses avoirs du fait de la survenance de l'un des événements énumérés à l'article R. 3324-22 du Code du travail.

24.3

En cas de décès de l'Épargnant, ses ayants droit doivent demander la liquidation de ses avoirs dans un délai de 6 mois suivant le décès. Au-delà, les plus-values constatées lors de la liquidation cessent de bénéficier de l'exonération d'impôt sur le revenu prévue au III de l'article 150-0 A du Code général des impôts.

Lorsque l'Épargnant demande la délivrance de tout ou partie de ses avoirs, la plus-value constituée par la différence entre le montant de ce rachat et le montant des sommes correspondantes initialement versées dans le Plan est soumise à la CSG et à la CRDS au titre des revenus du capital, ainsi qu'aux prélèvements sociaux dans le cadre de

la réglementation applicable.

Article 25 **Information des bénéficiaires**

Tout professionnel employeur décidant d'adhérer personnellement au Plan doit informer son personnel de la faculté qui lui est offerte de participer à celui-ci et lui communiquer à cet effet les documents d'information élaborés par l'établissement teneur de registre.

L'adhésion de l'Entreprise au PEI fera l'objet d'une note d'information individuelle sur l'existence et le contenu du Plan à destination du personnel.

Sous réserve que l'Entreprise soit visée par l'Accord, et que ce dernier lui soit applicable, l'adhésion du salarié ayant l'ancienneté requise au PEI est libre et relève d'un droit individuel qu'il tient de la loi.

L'existence d'un PEI permet la création d'un PERCO-I au même niveau régi par les articles L. 3334-1 et suivants du Code du travail, auquel chaque salarié, dans les conditions visées à l'alinéa précédent, peut adhérer librement.

Partie IV **Règles spécifiques au PERCO-I**

Article 26 **Bénéficiaires**

Tout salarié d'une Entreprise pourra adhérer individuellement au PERCO-I.

Hypothèse où l'entreprise comprend au moins un et au plus deux cent cinquante salariés

Lorsque l'effectif habituel de l'Entreprise comprend au moins un et au plus deux cent cinquante salariés en sus du dirigeant, le chef d'entreprise, le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du Code du commerce, ou à l'article L. 321-5 du Code rural et de la pêche maritime, le président, les directeurs généraux, gérants et membres du directoire peuvent participer au Plan.

Hypothèse où l'entreprise comprend plus de deux cent cinquante salariés

Lorsque l'effectif habituel de l'Entreprise comprend plus de deux cent cinquante salariés en sus du dirigeant, ce dernier peut bénéficier du Plan, s'il est titulaire d'un contrat de travail écrit, cotise aux ASSEDIC, exerce une fonction qui le place en état de subordination à l'égard de la société et reçoit à ce titre une rémunération distincte.

Pour les stagiaires embauchés par l'Entreprise à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à deux mois la durée de ce stage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté.

Les périodes de suspension du contrat de travail ne sont pas déduites pour le calcul de l'ancienneté.

Les anciens salariés ayant quitté l'Entreprise peuvent continuer à effectuer des versements sur le Plan, à condition d'avoir effectué des versements avant leur date de départ. Ces versements ne bénéficient pas de l'abondement de l'Entreprise et les frais afférents à leur gestion sont à la charge exclusive de l'ancien salarié qui effectue ces versements. Cette possibilité n'est pas ouverte au salarié qui a accès à un plan d'épargne pour la retraite collectif dans la nouvelle entreprise où il est employé.

Le versement d'un bénéficiaire (ci-après dénommé l'«Épargnant») dans les Plans emporte acceptation de l'Accord complété de ses annexes, ainsi que du règlement des FCPE désignés par les présentes.

Article 27 **Alimentation du PERCO-I**

Le PERCO-I est alimenté par les versements ci-après :

27.1 **Les versements volontaires**

Le montant total des versements volontaires (dont les versements des droits acquis au titre du CET ou les versements des jours de repos non pris en l'absence d'accord CET mis en place dans l'Entreprise), et l'investissement de l'intéressement effectués annuellement par chaque Épargnant dans l'ensemble des plans d'épargne qui lui sont proposés, ne peuvent excéder le quart de sa rémunération annuelle brute s'il est salarié, de son revenu professionnel soumis à l'impôt sur le revenu s'il est un dirigeant autorisé à adhérer au Plan conformément à l'article 26 de l'Accord, ou de ses pensions de retraite annuelles brutes s'il est retraité.

Pour le conjoint du chef d'entreprise ayant le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du Code de commerce, ou à l'article L. 321-5 du Code rural et de la pêche maritime et pour le salarié dont le contrat de travail est suspendu, qui n'ont perçu aucune rémunération au titre de l'année de versement, le montant total de leurs versements volontaires effectués annuellement ne peut excéder le quart du Plafond Annuel

de la Sécurité Sociale⁽¹²⁾.

(12) Soit 9 093 euros en 2012.

Ces plafonds s'apprécient globalement et non plan par plan.

Le PERCO-I instaure un minimum de versements volontaires de l'Épargnant de 30 euros⁽¹³⁾. L'entreprise pourra déterminer une période de versement.

(13) Conformément à l'article R. 3332-9 du Code du travail, l'Accord peut prévoir un montant annuel minimum de versements des adhérents qui ne peut excéder 160 euros.

Les versements volontaires pourront donner lieu à l'abondement dans les conditions prévues à l'article 27.6 de l'Accord.

27.2

L'intéressement

À la demande des salariés, l'Entreprise effectue le versement de tout ou partie de leurs primes d'intéressement, déduction faite de la CSG et de la CRDS au titre des revenus d'activité. L'intéressement est également soumis au forfait social⁽¹⁴⁾ à la charge de l'employeur.

(14) Au taux en vigueur à leur date de versement (20 % depuis le 1^{er} août 2012).

Conformément à l'article L. 3315-2 et L. 3315-3 du Code du travail, les primes d'intéressement versées au Plan sont exonérées de l'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de Sécurité sociale⁽¹⁵⁾.

(15) Les primes d'intéressement versées aux exploitants individuels, aux gérants associés de sociétés de personnes et assimilés n'ayant pas opté pour leur assujettissement à l'impôt sur les sociétés, ainsi qu'aux conjoints collaborateurs ou associés sont exonérées d'impôt sur le revenu, sans condition d'affectation.

Les anciens salariés de l'Entreprise peuvent affecter tout ou partie de la prime d'intéressement afférente à leur dernière période d'activité lorsque le versement de cette prime intervient après leur départ de l'Entreprise.

Ces sommes sont indisponibles pendant le délai mentionné à l'article 29 ci-après lorsqu'elles sont versées sur le PERCO-I.

Les versements issus de l'intéressement au Plan pourront donner lieu à l'abondement dans les conditions prévues à l'article 27.6 de l'Accord.

En revanche, l'intéressement versé au Plan par un bénéficiaire ayant quitté l'Entreprise pour quelque motif que ce soit ne bénéficiera pas de l'abondement.

27.3

La participation

Lorsque l'accord de participation de l'Entreprise le prévoit, les salariés peuvent verser les sommes qui leur sont dues au titre de la participation financière dans le PERCO-I. Dans ce cas, le versement doit intervenir dans les 15 jours à compter de la date où les sommes sont attribuées.

Les anciens salariés de l'Entreprise peuvent affecter tout ou partie de leur participation afférente à leur dernière période d'activité lorsque le versement de la participation intervient après leur départ de l'Entreprise.

Ces sommes sont indisponibles pendant le délai mentionné à l'article 29 ci-après.

Les versements issus de la participation au Plan pourront donner lieu à l'abondement dans les conditions prévues à l'article 27.6 de l'Accord.

En revanche, la participation versée au Plan par un bénéficiaire ayant quitté l'Entreprise pour quelque motif que ce soit ne bénéficiera pas de l'abondement.

27.4

Les transferts

Les Épargnants peuvent transférer dans le PERCO-I des avoirs qu'ils détiennent dans le cadre d'un accord de participation ou d'un plan d'épargne salariale qu'il y ait ou non rupture du contrat de travail. Ils sont bloqués pour la période restant à courir.

Le transfert n'est pas pris en compte dans le plafond de 25 % de la rémunération prévu à l'article L. 3332-10 du Code du travail.

Les sommes transférées sur ce Plan ne peuvent légalement donner lieu à l'abondement, à l'exception des sommes qui sont transférées dans le PERCO-I à l'expiration du délai d'indisponibilité ou, si les sommes transférées sur le Plan proviennent d'un PEE ou d'un PEI. L'abondement éventuel de ces sommes est prévu à l'article 27.6 ci-après.

Les sommes qui ont bénéficié d'un abondement majoré ne peuvent être transférées, sauf si le règlement du plan au titre duquel l'abondement majoré a été versé l'autorise.

27.5

Le Compte Épargne Temps ou les 5 jours de repos non pris

Les droits constitués sur un Compte Épargne Temps peuvent être affectés dans le PERCO-I.

Ils ne sont pas pris en compte dans le calcul du plafond de versement au Plan prévu à l'article L. 3332-10 du Code du travail.

Cette affectation sur le PERCO-I pourra donner lieu à de l'abondement conformément à l'article 27.6 ci-après.

OU

En l'absence de compte épargne temps dans l'Entreprise, les jours de repos non pris de l'Épargnant peuvent être affectés dans le PERCO-I, dans la limite de 5 jours par an (en matière de congés payés, seuls peuvent être versés les jours à compter de la 5^{ème} semaine)⁽¹⁶⁾.

(16) Article L. 3334-8 du Code du travail.

Cette affectation sur le PERCO-I pourra donner lieu à de l'abondement conformément à l'article 27.6 ci-après, à l'exception des jours issus d'un abondement en temps et/ou en argent.

27.6

L'abondement

En application de l'article L. 3333-3 du Code du travail, l'aide de l'Entreprise consiste au minimum en la prise en charge des frais de fonctionnement du Plan qui, outre les frais de tenue de compte, comprennent l'ensemble des frais administratifs liés au fonctionnement des Conseils de Surveillance des fonds prévus par le Plan. Cette prise en charge est appelée annuellement. L'Entreprise ne supporte ces frais que dans la mesure où un de ses salariés ou dirigeants a adhéré personnellement au PERCO-I.

Au-delà de cette participation minimale obligatoire, l'Entreprise peut effectuer un versement complémentaire qui demeure facultatif. L'Entreprise devra alors respecter les règles légales, c'est-à-dire un abondement limité à 300 % des versements volontaires du salarié et s'agissant du PERCO-I, plafonné à 16 % du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale⁽¹⁷⁾, y compris l'abondement perçu dans un autre plan d'épargne de même durée.

(17) Soit 5 819,52 euros en 2012.

Dans l'hypothèse où l'employeur souhaite mettre en place un abondement, l'employeur opère son choix en déterminant le taux applicable à chaque type de versement pouvant faire l'objet d'un abondement ainsi que le plafond par an et par Épargnant applicable parmi les options suivantes :

Taux applicable

10 %, 25 %, 50 %, 75 %, 100 %, 150 %, 200 %, 300 %, selon le choix de l'employeur.

Plafond applicable

100, 250, 500, 1 000, 1 500, 2 000, 2 300, 3 000, 4 000, 4 600 euros, 16 % du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale⁽¹⁸⁾.

(18) Soit 5 819,52 euros en 2012.

L'employeur peut modifier son choix initial d'abondement en respectant l'une des modalités ci-dessus indiquées. Il informe son personnel de la règle d'abondement qu'il a retenue et le cas échéant, de toute modification ultérieure.

L'employeur effectue le versement de l'abondement dans le PERCO-I au plus tard à la fin de chaque exercice, déduction faite de la CSG et de la CRDS au titre des revenus d'activité. L'abondement est également soumis au forfait social⁽¹⁹⁾ à la charge de l'employeur.

(19) Au taux en vigueur à leur date de versement (20 % depuis le 1^{er} août 2012).

Si l'Épargnant quitte l'Entreprise en cours d'exercice, l'abondement est versé avant son départ.

L'abondement qui excède le plafond fixé à l'article L. 137-5 du Code de la Sécurité sociale⁽²⁰⁾ par an et par bénéficiaire est soumis à la contribution de 8,20 % au profit de la mission du Fonds de Réserve pour les Retraites. Cette contribution est à la charge de l'Entreprise.

(20) Soit 2 300 euros à la date de signature de l'Accord.

Il est précisé que l'abondement ne peut se substituer à aucun des éléments de rémunération, au sens de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale, en vigueur dans l'Entreprise au moment de la mise en place du Plan ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles.

Article 28

Composition des portefeuilles

La totalité des sommes versées dans le Plan sont investies, selon le choix individuel de l'Épargnants, en parts ou dix millièmes de parts des FCPE désignés ci-après.

L'Épargnant bénéficie d'un choix entre au moins trois organismes de placement collectif en valeurs mobilières (OPCVM) présentant différents profils d'investissement, dont un FCPE solidaire⁽²¹⁾.

(21) FCPE investi dans des entreprises solidaires au sens de l'article L. 3332-17-1 du Code du travail.

L'Épargnant choisit d'affecter son épargne dans l'un et/ou l'autre des deux modes de gestion suivants :

— la Gestion Pilotée, s'il souhaite bénéficier d'un mode de gestion spécifiquement adapté à son horizon de départ à la retraite (ou d'un autre projet personnel),

et/ou

— la Gestion Libre, s'il maîtrise les mécanismes financiers et préfère procéder lui-même au choix d'investissement de son épargne.

L'Épargnant peut détenir des parts de FCPE dans ces deux modes de gestion.

28-1

La «Gestion Pilotée»

La totalité des sommes versées est employée en parts ou dix millièmes de parts du FCPE «Avenir Retraite», constitué de différents compartiments.

Le mécanisme de la Gestion Pilotée par FCPE Générationnels, proposé aux Épargnants, fait l'objet d'une présentation jointe en annexe 2.

Pendant la période d'indisponibilité, l'Épargnant ne peut pas effectuer de modification de choix de placement entre les compartiments du FCPE «Avenir Retraite», sauf s'il modifie sa date de départ à la retraite (ou de son projet personnel).

Pendant la période d'indisponibilité, l'Épargnant peut également demander la modification de choix de placement de tout ou partie de ses avoirs vers un ou plusieurs FCPE de la Gestion Libre. Les avoirs arbitrés sont alors investis conformément à l'article 28.2 ci-après.

La modification du choix de placement est effectuée en liquidités et est sans incidence sur la durée d'indisponibilité restant éventuellement à courir.

Les frais y afférents sont à la charge de l'Épargnant (à l'exception d'une modification annuelle du choix de placement, laquelle est prise en charge par l'Entreprise au titre des prestations de tenue de comptes-conservation).

La commission de souscription perçue à l'entrée du fonds receveur est à la charge de l'Épargnant.

28.2

La «Gestion Libre»

La totalité des sommes versées dans le cadre de la «Gestion Libre» est investie, selon le choix individuel de l'Épargnant, en parts ou dix millièmes de part de FCPE. La liste de ces FCPE fait l'objet d'une présentation jointe en annexe 1.

Pendant ou à l'issue de la période d'indisponibilité, l'Épargnant peut modifier l'affectation de tout ou partie de ses avoirs entre les FCPE précités.

Au cours de la période d'indisponibilité, il peut également demander le transfert de l'ensemble de ses avoirs vers l'option de Gestion Pilotée, alors investis conformément à l'article 28.1 ci-avant.

La modification du choix de placement est effectuée en liquidités et est sans incidence sur la durée d'indisponibilité restant éventuellement à courir.

Les frais y afférents sont à la charge de l'Épargnant (à l'exception d'une modification annuelle du choix de placement qui est prise en charge par l'Entreprise au titre des prestations de tenue de compte conservation).

La commission de souscription perçue à l'entrée du fonds receveur est à la charge de l'Épargnant.

Affectation par défaut de la participation

À défaut de réponse du bénéficiaire sur son choix de placement ou de versement de ses droits à participation, et conformément aux modalités d'affectation au PERCO-I fixées, le cas échéant, par l'accord de participation, les sommes concernées seront investies comme suit :

— si le bénéficiaire a opté pour le mécanisme de Gestion Pilotée visé à l'article 28.1 ci-avant, qu'il y détienne encore des avoirs ou pas et sous réserve qu'il n'ait pas opté ensuite pour la Gestion Libre, les sommes concernées seront investies dans ledit mécanisme en tenant compte de sa date de départ à la retraite ;

— si le bénéficiaire n'a pas opté pour le mécanisme de Gestion Pilotée visé à l'article 28.1 ci-avant ou s'il n'a jamais effectué de versement dans le PERCO-I, les sommes concernées seront investies en gestion libre (cf. 28.2 ci-avant) dans le FCPE «Impact ISR Monétaire».

Article 29 **Indisponibilité - Disponibilité anticipée**

29.1

Les sommes correspondant aux parts et fractions de part des FCPE acquises pour le compte de l'Épargnant et investies dans le PERCO-I sont exigibles ou négociables à compter de la date de départ en retraite de l'Épargnant.

Au-delà de cette date, l'Épargnant peut conserver les sommes et valeurs inscrites à son compte.

S'il en demande le rachat, la délivrance de son épargne s'effectue, selon son choix, sous forme de capital ou d'une conversion en rente.

L'Épargnant peut, s'il le souhaite, demander un panachage entre ces deux modes de sortie.

Lorsque l'Épargnant choisit une modalité de délivrance en capital, la délivrance peut se faire en une fois ou de façon fractionnée, au choix de l'Épargnant.

Lorsque la délivrance de son épargne s'effectue sous forme d'une conversion en rente, l'Épargnant pourra adhérer au contrat d'assurance vie proposé par Assurances Banque Populaire Vie, société régie par le Code des Assurances, dont le siège social et administratif est à Paris 13^{ème}, 30 Avenue Pierre Mendès France. L'Épargnant est informé par tout moyen des conditions dans lesquelles il peut souscrire cette rente viagère au moins six mois avant la délivrance des sommes ou valeurs inscrites à son compte

29.2

L'Épargnant peut demander la liquidation anticipée de tout ou partie de ses avoirs du fait de la survenance de l'un des événements énumérés à l'article R. 3334-4 du Code du travail.

29.3

En cas de décès de l'Épargnant, ses ayants droit doivent demander la liquidation de ses avoirs dans le délai fixé par l'article 641 du Code général des impôts (6 mois lorsque l'Épargnant est décédé en France métropolitaine ; un an dans les autres cas). Au-delà, les plus-values constatées lors de la liquidation cessent de bénéficier de l'exonération d'impôt sur le revenu prévue au III de l'article 150-0 A du Code général des impôts.

Lorsque l'Épargnant demande la délivrance de tout ou partie de ses avoirs sous forme de capital, la plus-value constituée par la différence entre le montant de ce rachat et le montant des sommes correspondantes initialement versées dans le PERCO-I, est soumise à la CSG et à la CRDS au titre des revenus du capital, ainsi qu'au prélèvement social dans le cadre de la réglementation applicable.

Lorsque la délivrance des avoirs est effectuée sous forme de rente viagère, celle-ci est soumise à l'impôt sur le revenu pour une fraction fixée en fonction de l'âge du crédirentier lors de l'entrée en jouissance de la rente, conformément aux dispositions du 6 de l'article 158 du Code général des impôts.

Article 30 **Information des Épargnants**

Tout employeur décidant d'adhérer personnellement au Plan doit informer son personnel de la faculté qui lui est offerte de participer à celui-ci et lui communiquer à cet effet les documents d'information élaborés par l'établissement teneur de registre.

L'adhésion de l'Entreprise au PERCO-I fera l'objet d'une note d'information individuelle sur l'existence et le contenu du Plan à destination du personnel.

Sous réserve que l'Entreprise soit visée par l'Accord, et que ce dernier lui soit applicable, l'adhésion au Plan de l'Épargnant ayant l'ancienneté requise est libre et relève d'un droit individuel qu'il tient de la loi.

Annexe I - Présentation des FCPE proposés dans le cadre de l'affectation des sommes versées dans le PEI et de la gestion libre du PERCO-I

Les sommes versées au PEI et/ou PERCO-I (dans le cadre de la gestion libre) sont investies, selon le choix individuel de chaque Épargnant, en parts ou dix millièmes de part des FCPE suivants :

- «Impact ISR Dynamique»
- «Impact ISR Équilibre»
- «Impact ISR Monétaire»
- «Impact ISR Performance»
- «Impact ISR Croissance»
- «Impact ISR Rendement solidaire»

Annexe 2 - Présentation de l'option de gestion pilotée du PERCO-I par FCPE générationnels

La totalité des sommes versées est employée en parts ou dix millième de parts du FCPE «Avenir Retraite», constitué de différents compartiments.

Les différents compartiments, ainsi que leur date d'échéance et l'orientation de leur gestion sont précisés dans le règlement du FCPE. Durant la vie du FCPE, d'autres compartiments pourront être créés sous réserve de l'agrément de l'Autorité des Marchés Financiers. Les compartiments sont créés par tranche de 5 ans. À l'échéance d'un compartiment, un nouveau compartiment sera créé.

À la date d'édition du contrat, les compartiments existants sont :

- Avenir Retraite 2015 (dont l'horizon d'investissement est compris entre 2015 et 2019),
- Avenir Retraite 2020 (dont l'horizon d'investissement est compris entre 2020 et 2024),
- Avenir Retraite 2025 (dont l'horizon d'investissement est compris entre 2025 et 2029),
- Avenir Retraite 2030 (dont l'horizon d'investissement est compris entre 2030 et 2034),
- Avenir Retraite 2035 (dont l'horizon d'investissement est compris entre 2035 et 2039),
- Avenir Retraite 2040 (dont l'horizon d'investissement est compris entre 2040 et 2044),
- Avenir Retraite 2045 (dont l'horizon d'investissement est compris entre 2045 et 2049),
- Avenir Retraite 2050 (dont l'horizon d'investissement est compris entre 2050 et 2054),

Comment est déterminé le Fonds dans lequel les versements sont affectés ?

Lors de son premier versement, l'Épargnant indique, dans son bulletin, la date prévisionnelle de son départ à la retraite (ou d'un autre projet personnel).

Les versements de l'Épargnant sont investis dans le compartiment du FCPE «Avenir Retraite» dont l'horizon d'investissement comprend la date ainsi communiquée par l'Épargnant.

Ainsi, par exemple, si l'Épargnant indique 2027 comme date prévisionnelle de départ à la retraite (ou de son projet personnel), ses avoirs seront investis sur le compartiment «Avenir Retraite 2025», dont l'horizon d'investissement est compris entre 2025 et 2029. Si l'Épargnant indique 2025 comme date prévisionnelle de départ à la retraite, ses avoirs seront investis sur le compartiment «Avenir Retraite 2025».

Si la date prévisionnelle de départ à la retraite (ou de son projet personnel) de l'Épargnant n'est comprise dans aucun horizon d'investissement des compartiments du FCPE «Avenir Retraite» ouverts aux versements, ses avoirs seront investis dans le FCPE «Impact ISR Monétaire».

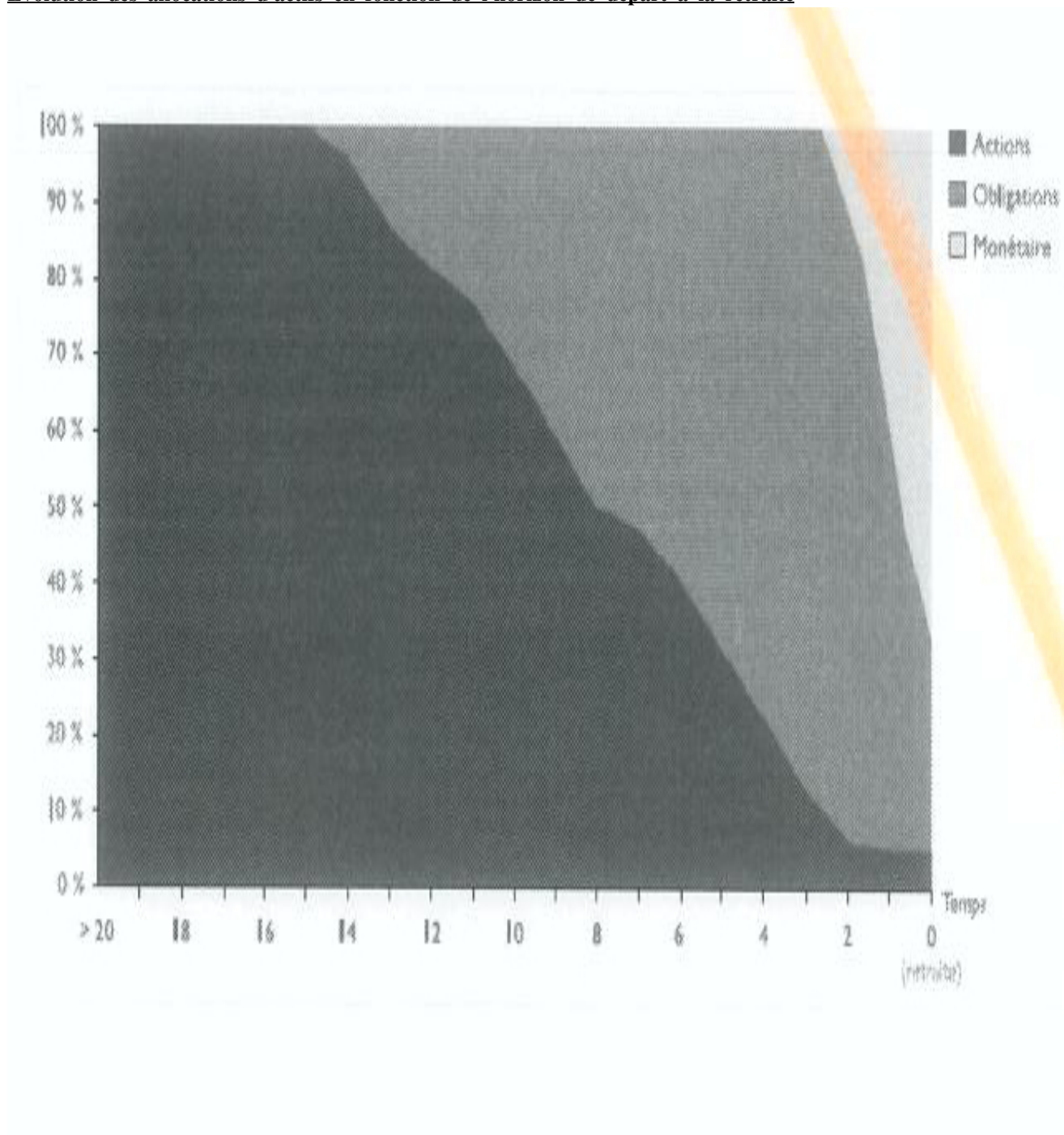
Ainsi, par exemple, à la date de conclusion du présent Règlement, si l'Épargnant indique 2014 comme date prévisionnelle de départ à la retraite (ou de son projet personnel), ses avoirs seront investis sur le FCPE «Impact ISR Monétaire».

Les versements ultérieurs seront investis dans le même compartiment ou Fonds que le versement initial.

Le risque sera-t-il toujours le même durant la durée de vie du compartiment ?

Chaque compartiment change d'allocation d'actif au cours de sa durée de vie, conformément au règlement du FCPE «Avenir Retraite».

Évolution des allocations d'actifs en fonction de l'horizon de départ à la retraite



Les allocations par classe d'actifs à l'horizon de la retraite sont les suivantes

Horizon	Actions	Obligations	Monétaire
15 et plus	95,00 %	5,00 %	0,00 %
14	91,20 %	8,80 %	0,00 %
13	82,50 %	17,50 %	0,00 %
12	77,00 %	23,00 %	0,00 %
11	73,00 %	27,00 %	0,00 %
10	64,90 %	35,10 %	0,00 %

Horizon	Actions	Obligations	Monétaire
9	56,10 %	43,90 %	0,00 %
8	47,40 %	52,60 %	0,00 %
7	45,00 %	55,00 %	0,00 %
6	38,60 %	61,40 %	0,00 %
5	29,80 %	70,20 %	0,00 %
4	21,10 %	78,90 %	0,00 %
3	12,30 %	87,70 %	0,00 %
2	5,80 %	77,60 %	16,60 %
1	5,00 %	45,00 %	50,00 %
0	5,00 %	25,00 %	70,00 %

Les avoirs épargnés sur les compartiments du FCPE «Avenir Retraite» sont sécurisés par modification de l'allocation d'actifs du compartiment.

En fonction de la date d'échéance du compartiment et de son orientation de gestion, le gérant diminuera progressivement la proportion d'actions au bénéfice des produits de taux afin d'obtenir une réduction du risque. Très dynamique dans un premier temps, la gestion est progressivement sécurisée afin d'obtenir une réduction du risque au fur et à mesure que l'Épargnant se rapproche de la date de son départ à la retraite.

Pendant la période d'indisponibilité :

— l'Épargnant ne peut pas effectuer de modification de choix de placement entre les compartiments du FCPE «Avenir Retraite», sauf s'il modifie sa date de départ à la retraite ou de son projet personnel.

— l'Épargnant peut également demander la modification de choix de placement de tout ou partie de ses avoirs vers un ou plusieurs FCPE de la Gestion Libre. Les avoirs arbitrés sont alors investis conformément à l'article 28.2 ci-avant.

Que devient mon épargne à la date d'échéance du compartiment choisi ?

Avant la date d'échéance du compartiment choisi, l'Épargnant sera interrogé, par le teneur de compte, sur la manière dont il souhaite sortir du compartiment concerné. Il pourra alors choisir entre :

— le remboursement de ses avoirs, lorsqu'il a atteint l'âge de départ à la retraite et qu'il souhaite que la délivrance de ses avoirs s'effectue sous forme de capital ;

— le transfert de ses avoirs vers la société d'assurance Assurances Banque Populaire Vie lorsqu'il a atteint l'âge de départ à la retraite et qu'il souhaite que la délivrance de ses avoirs s'effectue sous forme de rente viagère ;

— l'arbitrage de ses avoirs dans le FCPE multi-entreprises «Impact ISR Monétaire» ;

— l'arbitrage de ses avoirs vers un autre compartiment du FCPE «Avenir Retraite» s'il modifie sa date de départ à la retraite (ou de son projet personnel) ;

— l'arbitrage de ses avoirs vers l'un des FCPE proposés en Gestion Libre.

Tout Épargnant n'ayant pas répondu dans le délai prévu sur le bulletin d'interrogation, est réputé adhérer à la formule de l'investissement en parts du FCPE «Impact ISR Monétaire».

L'orientation de la gestion, le profil de risque et la composition de chaque compartiment du portefeuille du FCPE «Avenir Retraite» sont précisés dans leur notice d'information et règlement respectifs.

Égalité entre les femmes et les hommes

Accord du 20 mars 2008

[Étendu par arr. 9 janv. 2009, JO 16 janv., applicable le lendemain du jour de son extension]

Préambule

Les parties signataires du présent accord souhaitent réaffirmer leur attachement marqué au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, lequel constitue un atout majeur pour la Branche, une source indéniable de diversité et de complémentarité et, par conséquent, un facteur important d'une plus grande efficacité économique

pour tous.

Les signataires rappellent que ce principe d'égalité entre les hommes et les femmes est inscrit depuis de nombreuses années déjà dans la convention collective nationale de la Branche de l'Horlogerie - Bijouterie - Joaillerie : commerce de détail (article 22 de la convention nationale).

Les parties remarquent que le thème de l'égalité entre les hommes et les femmes a récemment fait l'objet d'un intérêt accru de la part du législateur et des partenaires sociaux avec la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et, en dernier lieu, la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Les parties désirent donc compléter leurs dispositions conventionnelles existant en la matière en tenant compte de ces évolutions récentes. C'est l'objet du présent accord.

En préambule, les signataires souhaitent rappeler qu'ils sont partis du constat que :

1. Les entreprises de la branche sont actuellement très féminisées puisque les femmes représentent plus des trois quarts des effectifs salariés de la profession (Source rapport de branche - 2007)

Ceci s'explique largement par les caractéristiques propres au secteur d'activité de la Branche et aux métiers de celle-ci.

2. Les entreprises de la Branche, sont de taille et de structure très disparates.

Les niveaux de responsabilités et de rémunération étant, pour partie, fonction de la taille de l'entreprise, les signataires insistent donc sur la nécessaire prise en compte de la taille de l'entreprise dans l'application des objectifs fixés au présent accord.

Les partenaires sociaux précisent donc que le rôle de la Branche est de poser les grands principes afin d'être pleinement efficace, la négociation collective d'entreprise et les échanges avec les élus du personnel qui pourraient être présents dans l'entreprise, ou à défaut, avec le personnel, devront être le relais naturel de l'accord dans l'entreprise.

Forts de ces constats, les signataires ont identifié les points suivants comme vecteurs du développement de la réalisation d'une égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Chapitre 1

Champ de l'accord

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises visées à l'article 1 de la convention collective nationale du commerce de détail de l'Horlogerie - Bijouterie.

L'Accord s'applique dans l'ensemble du territoire national, y compris des DOM aux magasins de vente au détail de l'horlogerie, bijouterie, joaillerie et orfèvrerie, à l'exclusion des VRP.

Le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail de l'horlogerie-bijouterie couvre les entreprises ou établissements dont l'activité réelle et principale est désignée aux alinéas suivants :

- Les commerces de détail de l'horlogerie, bijouterie, joaillerie, orfèvrerie ;
- Les commerces de détail et de réparation dans les activités ci-dessus mentionnées ;
- Tout commerce de vente incluant les activités de réparation et de fabrication lorsque celles-ci sont accessoires en horlogerie, bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et accessoires.

L'activité principale exercée entraîne, en principe, le classement de ces entreprises dans les rubriques NAF suivantes :

- 47.77Z : commerce de détail d'articles d'horlogerie et bijouterie en magasins spécialisés ;

Le numéro de code NAF n'est donné qu'à titre indicatif.

Chapitre 2

Action en faveur de la formation initiale

Les signataires considèrent que la formation initiale joue un rôle central dans la dynamique de mixité des métiers. La branche souhaite donc favoriser une action d'information afin que garçons et filles bénéficient de l'information la plus large possible sur le contenu réel des métiers du commerce de détail de l'Horlogerie, de la Bijouterie et de la joaillerie, ainsi que sur les débouchés et les conditions d'exercice de ces métiers.

À cet effet, les parties incitent l'Observatoire prospectif des métiers et qualifications mentionné à l'article 6 de l'avenant n° 13 du 15 mars 2005 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, à poursuivre et compléter ses analyses en vue de mieux appréhender :

-
- la réparation par genre des salariés de la branche en fonction des emplois, des qualifications, des niveaux de responsabilités et rémunération ;
 - les actions d'information à mener en direction des établissements d'enseignement général et professionnel.
- Ces travaux seront conduits en lien avec ceux de la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle mentionnée à l'avenant n° 7 du 2 novembre 1994.

Chapitre 3

Recrutement

Les entreprises veilleront à ce que leur processus de recrutement, qu'il soit externe ou dans le cadre de la mobilité interne, se déroule dans les mêmes conditions pour les femmes comme pour les hommes.

Au cours de l'entretien d'embauche, les informations demandées sous quelque forme que ce soit au candidat, à un emploi ou à un stage devront avoir pour finalité d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé et présenter un lien direct et nécessaire avec l'évaluation de ses aptitudes professionnelles.

L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à la période d'essai.

Les entreprises veilleront à l'équilibre des recrutements entre les femmes et les hommes, à compétence, expérience et profil équivalents.

Chapitre 4

Promotion et évolution professionnelle

Il est rappelé qu'en application de l'article 22 de la Convention collective de la Branche, les femmes bénéficient dans les mêmes conditions que les hommes des promotions sans que les absences pour maternité y fassent obstacle.

Une attention particulière sera portée par les entreprises afin que l'intitulé et la définition des postes et des qualifications ne conduisent pas d'une manière directe ou indirecte à une quelconque discrimination.

Les femmes et les hommes doivent en effet être en mesure d'avoir les mêmes parcours professionnels, les mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne l'accès aux postes à responsabilité et d'encadrement.

Les entreprises s'engagent à examiner les critères retenus dans les définitions d'emploi qui seraient de nature à écarter les femmes ou les hommes de leur accès. Elles veilleront particulièrement à ce que les aménagements d'horaires accordés aux femmes et aux hommes, notamment pour concilier la vie professionnelle et la vie privée, ne constituent pas un obstacle à l'évolution de leur carrière professionnelle.

Chapitre 5

Formation professionnelle continue

Les parties signataires, s'efforceront de rechercher des actions à mener en vue de supprimer les barrières qui peuvent freiner l'accès des femmes à la formation professionnelle continue.

Il est souligné qu'en application de l'avenant n° 13 du 15 mars 2005 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, l'une des volontés de la Branche est de développer la professionnalisation des femmes.

Les entreprises veilleront à ce que les actions de formation bénéficient de manière égale tant aux femmes comme aux hommes.

À cet égard, les parties signataires rappellent que les entreprises devront rechercher les moyens pour que les salariés à temps partiels bénéficient de la formation professionnelle continue.

Chapitre 6

Maternité

Les absences résultant de congés maternité, d'adoption ne doivent pas avoir d'incidence sur la situation professionnelle de l'intéressé et sur ses évolutions professionnelles présentes et à venir.

Il est rappelé que l'absence résultant d'un congé maternité ou d'adoption est intégralement prise en compte tant pour le calcul de la présence continue que pour celui de l'ancienneté (art. 26 de la Convention collective de branche).

Durant l'absence pour congé maternité, d'adoption ou congé parental, les salariés et l'entreprise s'efforceront de maintenir et de préserver le lien professionnel qui les unit dans un souci conjoint d'éviter toute exclusion ou disparition de ce lien du fait de la maternité ou de l'adoption.

À l'issue de leur absence pour congé maternité, congé d'adoption ou congé parental, les salariés bénéficient d'une garantie d'évolution salariale à hauteur des augmentations générales de salaires ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés relevant de la même catégorie ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles de l'entreprise, pendant la durée du congé.

Dans un souci de meilleure adaptation de ces dispositions à leurs contraintes, les entreprises pourront déterminer d'autres modalités au moins équivalentes de garantie d'évolution des rémunérations.

À l'issue du congé parental, et de façon à optimiser les chances d'un retour au travail réussi, le salarié concerné devra bénéficier d'un entretien individuel spécifique. Si cet entretien fait ressortir la nécessité d'une remise à niveau des formations lui seront proposées.

Dans la mesure du possible, le salarié devra être réintégré dans le poste qu'il occupait avant son départ en congé ou, à défaut, dans un poste équivalent.

Les parties signataires rappellent que l'article 38 de la convention collective modifiée prévoit le versement de la prime de fin d'année aux salariées qui auraient été absentes pour congé maternité ou d'adoption.

Chapitre 7

Égalité salariale

Les parties réaffirment leur profond attachement au principe d'égalité salariale, qui est au cœur de toute démarche visant à l'égalité professionnelle et qui trouve sa traduction dans l'adage : «à travail égal, salaire égal».

Les signataires s'attachent avant tout à ce qu'il soit donné une traduction concrète à ce principe. Ainsi, les femmes se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le coefficient et le salaire prévus par les annexes «salaires» et «classifications» de la présente convention collective.

Les signataires rappellent l'objectif posé par la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, de rechercher les moyens de supprimer les écarts de rémunération pouvant exister entre les hommes et les femmes avant 2010.

À cette fin, les signataires demandent aux entreprises de mesurer les écarts non objectifs, d'en déterminer les origines et de mettre en place des actions adaptées en vue de les supprimer d'ici le 31 décembre 2010.

Chapitre 8

Sensibilisation et communication

Avisées que les objectifs fixés au présent accord nécessitent une implication de tous les acteurs de la Branche, les parties signataires insistent sur l'intérêt de leur sensibilisation à ces problématiques.

C'est pourquoi, les partenaires sociaux s'engagent à mettre en exergue les principes dégagés au présent accord en poursuivant et en améliorant leurs actions de communication sur le thème de l'égalité professionnelle femmes/hommes.

Les entreprises de plus de 50 salariés soumettent annuellement pour avis au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel un rapport comparatif des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Ce rapport doit comporter une analyse chiffrée établie sur la base d'indicateurs pertinents permettant d'apprécier - pour chaque catégorie professionnelle - la situation respective des femmes et des hommes dans l'entreprise en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail et de rémunération effective.

Ce rapport doit également recenser les mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle, les objectifs prévus pour l'année à venir et la définition qualitative et quantitative des actions à mener à ce titre ainsi que l'évaluation de leur coût.

Chapitre 9

Révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues à l'article L. 132-7 du Code du travail. La dénonciation de l'accord peut intervenir selon les formes prévues à l'article L. 132-8 du Code du travail. Cette

dénonciation se fait par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à l'ensemble des parties signataires. La dénonciation est précédée d'un préavis de trois mois.

Chapitre 10

Portée de l'accord

Aucun accord de quelque niveau que ce soit ne pourra déroger en tout ou partie aux dispositions du présent accord, sauf clauses plus favorables aux salariés.

Chapitre 11

Durée de l'accord - Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il sera, conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code de travail, notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

À l'issue du délai de 15 jours, le texte du présent avenant sera déposé en application de l'article L. 132-10 du Code du Travail et son extension sera demandée conformément aux articles L. 133-8 et suivants du même code.

Il entrera en vigueur le lendemain du jour de son extension

Accord du 14 octobre 2022

[Étendu par arr. 17 mai 2024, JO 1^{er} juin, applicable à compter du 1^{er} jour suivant la date de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UBH.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FEC - FO.

Préambule

Les partenaires sociaux souhaitent affirmer leur attachement marqué au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, lequel constitue un facteur d'enrichissement collectif, une source indéniable de diversité et de complémentarité et, par conséquent, un facteur important d'une plus grande efficacité économique pour tous.

L'égalité professionnelle est un thème transverse à toutes les politiques de la branche (accord salaires, accord relatif au droit à la déconnexion, etc.). Les partenaires sociaux considèrent que la branche du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie a un rôle dans la promotion de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

En préambule, les partenaires sociaux souhaitent rappeler qu'ils sont partis du constat que :

- Le taux de féminisation de la branche est de 84 %. Il est donc particulièrement élevé au sein de la branche ;
 - 78 % des salariés ont le statut professionnel employés-ouvriers et 13 % celui de cadre. Les femmes sont sous-représentées dans la catégorie cadres ;
 - 87 % des femmes sont en CDI ;
 - Les femmes sont très concentrées sur le métier de conseillère de vente. En effet, 64 % des femmes de la branche occupent ce métier. La concentration des femmes sur ce métier explique la majorité des écarts (CSP, salaires, conditions de travail, etc.).
 - Quel que soit la catégorie socio professionnelle ou l'âge des salariés, les hommes perçoivent une rémunération supérieure à celle des femmes ;
 - Les hommes sont davantage représentés après 40 ans ;
 - Près de 4 femmes sur 5 travaillent à temps plein ;
 - Les formations professionnelles pour les hommes sont plus longues.
- Forts de ces constats, les partenaires sociaux ont identifié les points suivants comme vecteurs de développement de la réalisation d'une égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :
- Embauche et recrutement ;

-
- Égalité salariale ;
 - Formation professionnelle ;
 - Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et vie familiale ;
 - Prévention des violences sexuelles et sexistes au travail.

Le présent accord remplace dans son intégralité les dispositions de l'accord du 20 mars 2008 (étendu par arrêté du 9 janvier 2009, JO du 16 janvier) relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes qui est donc abrogé à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

Le présent accord s'inscrit dans le prolongement des dispositions législatives et réglementaires françaises et européennes qui ont fixé la norme relative à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

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 et que le sujet de l'égalité professionnelle femmes/hommes vise l'ensemble des entreprises peu importe leur effectif.

Article 1

Champ d'application territorial et professionnel

Le champ d'application professionnel et territorial du présent accord est celui visé à l'article 1 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

Embauche et recrutement

Les partenaires sociaux ont constaté que :

- Il y a 9 femmes embauchés, pour un homme embauché, tous contrats confondus ;
- Les métiers de la vente sont fortement féminisés. En effet, les femmes sont très fortement concentrées sur le métier de conseillère de vente. En 2017, 64 % des femmes de la branche occupent ce métier ;
- La quasi-totalité des horlogers sont des hommes.

Les partenaires sociaux rappellent que le recrutement doit se faire selon des pratiques non discriminantes. Au regard des dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement en raison de critères discriminants comme le sexe, la situation de famille ou l'état de grossesse. Le processus de recrutement doit se dérouler de manière identique pour les femmes et les hommes. Seules doivent être prises en compte les qualités professionnelles du ou des candidats vis-à-vis du poste à pourvoir.

Si ce déséquilibre trouve en partie sa source dans des causes extérieures aux sociétés (orientation scolaire, formation initiale, état du marché, représentations socio-culturelles encore fortement marquées par les stéréotypes...), le recrutement reste un important levier pour faire évoluer la structure de la population des entreprises qui composent la branche.

Au niveau de la branche, les partenaires sociaux ont réalisé dans le cadre de l'observatoire de la branche, un guide relatif à l'égalité hommes/femmes. Ce guide rappelle la réglementation et propose des bonnes pratiques à mettre en œuvre dans l'entreprise dans l'optique de promouvoir des processus dénués de toute discrimination. Les entreprises sont invitées à utiliser cet outil : https://www.loppcommerce.com/media/3iabqqfm/guide-egaliteprofessionnelle-femmes_-hommes-bijouterie_version_compl%C3%A8te.pdf

Les partenaires sociaux s'engagent à promouvoir les métiers intégrant l'impératif de mixité et de lutte contre les stéréotypes. À titre d'exemple, les outils de communication, dont le contenu visuel et/ou écrit vise la promotion des métiers de la branche doivent écarter toute terminologie ou présentation génératrice de stéréotype sexués et favoriser une représentation équilibrée des deux sexes.

Les partenaires sociaux rappellent :

- Les offres d'emploi doivent être conçues et rédigées de telle manière que les emplois, postes ou fonctions concernées soient également accessibles et attractifs pour les femmes et pour les hommes. Elles doivent être non discriminantes, rédigées de manière non sexuées et ne véhiculer aucun stéréotype lié au sexe, à l'âge ou tout autre critère hors la présentation objective des caractéristiques du poste, les compétences et expériences requises.

Ainsi, il est interdit de rechercher une «conseillère de vente», un «directeur de magasin». L'idéal est l'offre d'emploi mentionnant la dénomination au masculin et au féminin de l'emploi proposé (avec la mention H/F) : «conseiller/conseillère de vente H/F», «Horloger/Horlogère H/F», «Directeur/Directrice commercial(e) H/F», etc.

- Lorsqu'une société fait appel à un concours de tiers expert (cabinet de recrutement par exemple), elle veillera à

privilégier un opérateur engagé en matière d'égalité professionnelle femmes-hommes.

— Les campagnes de recrutement s'adressent aux femmes comme aux hommes, sans distinction.

— Lors de l'entretien de recrutement, aucune information sans lien direct et nécessaire avec le poste proposé ou les aptitudes professionnelles requises ne peut être demandé aux candidat-e-s.

Ainsi, il est interdit d'interroger une candidate sur une éventuelle grossesse, ses projets d'enfants, l'âge de ses enfants, ses charges familiales, etc.

Conformément aux dispositions de l'article L. 1131-2 du code du travail, il est rappelé que : «Dans toute entreprise employant au moins trois cents salariés et dans toute entreprise spécialisée dans le recrutement, les employés chargés des missions de recrutement reçoivent une formation à la non-discrimination à l'embauche au moins une fois tous les cinq ans».

Les entreprises concernées sont invitées à s'assurer que l'ensemble des salarié-e-s chargé-e-s de missions de recrutement reçoivent une formation à la non-discrimination à l'embauche.

Article 3 **Égalité salariale**

Article 3.1 **Principes généraux**

Conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que : «Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égalé, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes».

Les partenaires sociaux rappellent que le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même niveau de responsabilité, de compétences, de résultats constitue l'un des fondements de l'égalité professionnelle.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3221-4 du code du travail, il est rappelé que : «Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse».

Ainsi, les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de voir s'appliquer sans nuance dès l'embauche et tout au long du parcours professionnel un niveau de salaire entre les femmes et les hommes, fondé uniquement sur le niveau de formation, d'expériences et de compétences requis pour le poste.

Par rémunération, il faut entendre le salaire ou le traitement ordinaire de base ou minimum et tous les avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier. Afin de sensibiliser les entreprises au thème de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux ont rédigé un guide relatif à la rémunération variable (Annexe 1).

Le dispositif de classification et de rémunération construit par les partenaires sociaux de la branche repose sur un système fondé sur des critères définis de façon objective et non discriminatoire et permettant ainsi une comparaison objective des emplois les uns par rapport aux autres.

Article 3.2 **Garantie d'évolution salariale au retour d'un congé maternité ou d'adoption**

Conformément à l'article L. 1225-26 du code du travail : «En l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariées pendant le congé de maternité et à la suite de ce congé au moins aussi favorables que celles mentionnées dans le présent article, cette rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, est majorée, à la suite de ce congé, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise».

Article 4 **Formation et parcours professionnel**

Article 4.1 **Principes généraux**

Les partenaires sociaux estiment que la formation tout au long de la vie est un des vecteurs importants d'égalité professionnelle.

Les femmes et les hommes bénéficient d'une égalité d'accès aux dispositifs de formation professionnelle. La formation est intégrée dans le parcours professionnel avec pour objectif de favoriser l'évolution des salarié-e-s sans discrimination notamment vers des postes à responsabilité.

Les partenaires sociaux mandatent la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

(CPNEFP) de la branche pour veiller à ce que les orientations politiques ainsi que les décisions prises permettent de rendre effectif l'accès à la formation pour tou(te)s et ce sans considération du sexe, de la nature du contrat, de la durée du travail.

Article 4.2

L'entretien professionnel, vecteur d'évolution

L'entretien professionnel est l'outil principal permettant le développement du parcours professionnel. En effet, l'entretien professionnel est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi.

Il doit être systématiquement proposé aux salarié-e-s qui reprennent leur activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail. Sur initiative du salarié, l'entretien professionnel peut avoir lieu à une date antérieure à la reprise de poste.

Au retour d'un congé parental d'éducation ou d'une période d'activité à temps partiel pour élever un enfant, l'entretien doit servir à organiser le retour à l'emploi du salarié. Cet entretien vise également à déterminer les besoins de formation du salarié et à examiner les conséquences éventuelles du congé sur sa rémunération et l'évolution de sa carrière. Sur initiative du salarié, l'entretien peut avoir lieu avant la fin du congé parental d'éducation ou de la période d'activité à temps partiel pour élever un enfant.

Conformément à l'article L. 2141-5 du code du travail, au début de son mandat, le représentant du personnel titulaire, le délégué syndical ou le titulaire d'un mandat syndical bénéficie, à sa demande, d'un entretien individuel avec son employeur portant sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein de l'entreprise au regard de son emploi. Cet entretien ne se substitue pas à l'entretien professionnel mentionné à l'article L. 6315-1 du code du travail.

Lorsque l'entretien professionnel est réalisé au terme d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou d'un mandat syndical, celui-ci permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise. Pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à deux mille salariés, ce recensement est réservé au titulaire de mandat disposant d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement.

Dans le cadre de son offre de service, l'Opcommerce, l'opérateur de compétences de la branche du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie met à disposition des employeurs et des salariés de la branche, un kit méthodologique relatif à l'entretien professionnel. Ce kit comprend 7 outils (un mode d'emploi de l'entretien professionnel, un guide de préparation à l'usage des managers, un guide de préparation à l'usage des salariés, une grille d'entretien professionnel, un modèle de convocation à l'entretien, etc.) : <https://www.lopcommerce.com>

Article 4.3

Développer l'offre de formation sur le thème

L'Opcommerce, sur impulsion des partenaires sociaux de la branche, propose une offre de formation diversifiée sur la plateforme Click&Form :

- Référent harcèlement sexuel et agissements sexistes (2 jours)
- Intégrer l'égalité femmes - hommes dans les pratiques managériales
- Intégrer l'égalité femmes - hommes dans les pratiques RH

Un diagnostic-accompagnement sur-mesure : Commerce & Diversité est également proposé par l'Opcommerce.

Article 5

Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale

Article 5.1

Principes généraux

Les absences ou la réduction d'activité résultant d'un congé lié à la parentalité ou aux solidarités familiales ne doivent pas entraîner de conséquences défavorables sur l'évolution professionnelle et salariale.

Article 5.2

Congés liés à la parentalité

Les partenaires sociaux, soucieux de prendre en compte le partage des responsabilités familiales comme par exemple, le congé paternité, le congé parental d'éducation, invitent les entreprises de la branche du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie à informer l'ensemble de leurs salarié(e)s des dispositifs légaux et conventionnels

relatifs aux congés familiaux.

Il est rappelé que les périodes de congés maternité, paternité et d'adoption sont assimilées à des périodes de travail effectif. Ces absences ne doivent pas constituer un frein à l'évolution professionnelle des salariés.

Article 5.3

Rendre compatible formation professionnelle et contraintes familiales

Les contraintes familiales peuvent être un frein à l'accès à la formation professionnelle (éloignement géographique de certains lieux de formation, horaires inhabituels sur un ou plusieurs jours, etc.). À cet effet, les entreprises doivent mettre en œuvre les moyens nécessaires afin de rendre compatibles les formations professionnelles avec les contraintes familiales existantes. Ainsi, les entreprises doivent s'engager à communiquer les horaires et dates de formation au moins 15 jours avant le début de la formation.

L'organisation des formations au plus près du lieu de travail des salarié-e-s ainsi que le développement des formations en e-learning peut également être un levier pour le développement de la formation professionnelle tant chez les femmes que chez les hommes.

Lorsque la formation réalisée, dont l'employeur est à l'origine, désorganise la vie habituelle de la vie de famille des parents isolés (en cas de formation avec hébergement par exemple), les entreprises doivent mettre en place un mécanisme de compensation pour les frais supplémentaires de gardes d'enfants pour les parents isolés d'enfants de moins de 16 ans (par exemple, chèque emploi service universel). Lorsque l'enfant est en situation de handicap, il n'y a pas de condition d'âge. Dans cette situation, les salarié-e-s devront justifier par un document officiel de leur situation familiale. Dans le même sens, lorsque le salarié isolé a à sa charge un de ses ascendants au 1^{er} degré (père et/ou mère), qui est ou sont reconnus invalide au sens de l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles et qui partagent le même domicile que le salarié isolé, les entreprises doivent également mettre en place un mécanisme de compensation. Le salarié devra présenter un justificatif (déclaration fiscale...).

Article 6

Prévention des violences sexuelles et sexistes au travail

Conformément aux dispositions de l'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.

Plus largement, au terme de son obligation générale en matière de santé et de sécurité (art. L. 4121-1 du code du travail), l'employeur doit veiller à protéger l'ensemble de ses salariés contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Ainsi, quelle que soit la taille de l'entreprise, l'employeur doit prévenir et lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Par accord du 10 juillet 2020, les partenaires sociaux de la branche du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie réaffirment leur volonté de sensibiliser les entreprises et les salariés et de combattre toute forme de violences sexuelles et sexistes au travail :

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALITEXT000043710147/?idConteneur=KALICONT000005635827&origin=list

Il est rappelé que dans le cadre de l'accord du 10 juillet 2020, les partenaires sociaux ont décidé que deux référents (un homme et une femme) en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes doivent être désignés par le CSE parmi ses membres.

Article 7

Entrée en vigueur et durée

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

Article 8

Dépôt et extension

Le présent accord 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 *et de la procédure d'extension des accords de branche applicable en vertu du décret n° 2020-441 du 17 avril 2020 relatif aux délais d'extension des accords de branche ayant pour objet de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de la Covid-19. (Termes exclus de l'extension par arr. 17 mai 2024, JO 1^{er} juin).*

Article 9

Révision et dénonciation

Le présent accord 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.

Égalité de traitement et de chances entre tous les salariés

Accord du 13 février 2009

[Étendu par arr. 10 juill. 2009, JO 18 juill., applicable le premier jour du mois suivant son extension]

Préambule

Les parties signataires du présent accord s'accordent sur la nécessité pour les entreprises de prendre en considération la diversité sous ses différentes formes tout au long de la vie au travail, sans aucune discrimination, telle que définie par les articles L. 1132-1 et suivants du Code du travail.

Dans le prolongement de l'accord sur la diversité dans l'entreprise, signé au niveau interprofessionnel le 12 octobre 2006, elles conviennent en outre de l'importance de promouvoir, au sein de la branche du commerce de détail de l'horlogerie bijouterie, cette diversité qui implique le respect de l'égalité de traitement et de l'égalité des chances entre tous les salariés. Les parties signataires entendent ainsi manifester leur attachement à ces principes. Elles affirment que la diversité dans les emplois des différentes filières et catégories professionnelles sont un facteur d'enrichissement collectif, d'équilibre social et d'efficacité économique.

Les partenaires sociaux précisent que le rôle de la branche est de sensibiliser et de souligner la nécessité de l'engagement de tous dans les entreprises pour la promotion de l'égalité de traitement et de la diversité.

Chapitre 1

Objet et champ de l'accord

Cet accord constitue l'engagement des entreprises de la branche de recourir à toutes les compétences disponibles sur le marché du travail et traiter indistinctement toutes les personnes concernées en matière de formation, de rémunération, d'affectation et d'évolution de carrière, sans distinction d'origine vraie ou supposée ou d'appartenance ou de non appartenance vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, et sans distinction selon le patronyme, l'apparence physique, le lieu de résidence ou l'état de santé.

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises visées à l'article 1 de la convention collective nationale du commerce de détail de l'Horlogerie - Bijouterie.

L'accord s'applique dans l'ensemble du territoire national, y compris les DOM aux magasins de vente au détail de l'horlogerie, bijouterie, joaillerie et orfèvrerie, à l'exclusion des VRP.

Le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail de l'horlogerie-bijouterie couvre les entreprises ou établissements dont l'activité réelle et principale est désignée aux alinéas suivants :

- Les commerces de détail de l'horlogerie, bijouterie, joaillerie, orfèvrerie ;
- Les commerces de détail et de réparation dans les activités ci-dessus mentionnées ;
- Tout commerce de vente incluant les activités de réparation et de fabrication lorsque celles-ci sont accessoires en horlogerie, bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et accessoires.

L'activité principale exercée entraîne, en principe, le classement de ces entreprises dans les rubriques NAF suivantes :

- 47.77Z : commerce de détail d'articles d'horlogerie et bijouterie en magasins spécialisés ;

Le numéro de code NAF n'est donné qu'à titre indicatif.

Chapitre 2

Mobilisation et sensibilisation

Des actions en matière de communication et de formation peuvent modifier progressivement les comportements et accélérer l'évolution des mentalités.

L'engagement personnel du chef d'entreprise et des équipes de direction est un préalable à la réussite de ces actions. La sensibilisation des instances représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, sera également un facteur de réussite pour lever les obstacles existants.

Un correspondant «diversité», chargé de suivre la mise en œuvre de la politique de promotion de la diversité et du

respect de l'égalité de traitement dans les entreprises, sera désigné par le chef d'entreprise. Dans les petites entreprises, le chef d'entreprise assurera ce rôle.

Chapitre 3

Conditions d'accès à l'emploi et recrutement

Les entreprises devront veiller à ce que leur processus de recrutement, qu'il soit externe ou interne, intègre des profils variés. Soucieuses de diversifier les candidatures, les organisations signataires du présent accord incitent les entreprises de la branche à varier le plus possible leurs canaux et leurs moyens de recrutement.

Elles devront veiller à ce que les libellés de postes soient non discriminatoires. Les personnes en charge du recrutement et le personnel d'encadrement seront informées sur la prévention des discriminations et sur les dispositions législatives applicables aux entreprises en matière de lutte contre les discriminations.

Chapitre 4

Promotion, mobilité et déroulement de carrière

Les organisations signataires rappellent que l'évolution professionnelle des salariés repose exclusivement sur des critères objectifs. Le déroulement de carrière doit par conséquent correspondre aux compétences professionnelles mises en œuvre ainsi qu'à l'expérience professionnelle acquise, et le cas échéant validée.

Tous les salariés de l'entreprise, à compétences égales, doivent être en mesure d'avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne l'accès aux postes à responsabilités.

Dans le cas où des critères retenus dans les définitions d'emploi seraient de nature à écarter un profil de salariés de leur critère, les entreprises de la branche s'engagent à les supprimer.

Les entreprises de la branche informeront les managers et les responsables ressources humaines des spécificités de gestion de la diversité afin que tout traitement discriminatoire soit évité.

Chapitre 5

Révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2222-5 et L. 2261-7 et 8 du Code du travail.

La dénonciation de l'accord peut intervenir selon les formes prévues aux articles L. 2222-6 et L. 2261 du Code du travail. Cette dénonciation se fait par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à l'ensemble des parties signataires.

La dénonciation est précédée d'un préavis de trois mois.

Chapitre 6

Durée de l'accord - Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il sera, conformément aux dispositions du code de travail, notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

À l'issue du délai de 15 jours, le texte du présent accord sera déposé en application du Code du Travail et son extension sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du même code.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant son extension.

Personnes handicapées

Accord du 13 février 2009

[Étendu par arr. 8 oct. 2009, JO 17 oct., applicable le premier jour du mois suivant son extension]

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Il est rappelé que, en application de l'article L. 1132-1 du code du travail, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié

ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son handicap.

Les partenaires sociaux de la branche rappellent que toute politique, en faveur des handicapés doit privilégier l'embauche directe de travailleurs en situation de handicap et s'assurer de leur maintien dans l'emploi, notamment par la mise en œuvre d'actions de prévention, d'adaptation et de formation.

Les partenaires sociaux précisent que le rôle de la branche est de sensibiliser et de souligner la nécessité de l'engagement de tous dans les entreprises.

Chapitre 1

Objet et champ de l'accord

Le présent accord constitue l'engagement des entreprises de la branche d'améliorer significativement et durablement l'emploi des personnes handicapées, et d'apporter aux salariés handicapés de la branche des moyens de se maintenir dans leur emploi.

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises visées à l'article 1 de la convention collective nationale du commerce de détail de l'Horlogerie - Bijouterie.

L'accord s'applique dans l'ensemble du territoire national, y compris les DOM aux magasins de vente au détail de l'horlogerie, bijouterie, joaillerie et orfèvrerie, à l'exclusion des VRP.

Le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail de l'horlogerie-bijouterie couvre les entreprises ou établissements dont l'activité réelle et principale est désignée aux alinéas suivants :

- Les commerces de détail de l'horlogerie, bijouterie, joaillerie, orfèvrerie ;
- Les commerces de détail et de réparation dans les activités ci-dessus mentionnées ;
- Tout commerce de vente incluant les activités de réparation et de fabrication lorsque celles-ci sont accessoires en horlogerie, bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et accessoires.

L'activité principale exercée entraîne, en principe, le classement de ces entreprises dans les rubriques NAF suivantes :

- 47.77Z : commerce de détail d'articles d'horlogerie et bijouterie en magasins spécialisés ;

Le numéro de code NAF n'est donné qu'à titre indicatif.

Chapitre 2

Mobilisation et sensibilisation

Des actions en matière de communication et de formation peuvent modifier progressivement les comportements et accélérer l'évolution des mentalités.

L'engagement personnel du chef d'entreprise et des équipes de direction est un préalable à la réussite de ces actions.

La sensibilisation des instances représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, sera également un facteur de réussite pour lever les obstacles existants.

Afin de mieux appréhender les réalités de l'emploi dans le commerce de l'horlogerie bijouterie la commission paritaire de l'emploi fera procéder à l'Observatoire de branche à des études afin de mieux appréhender les réalités et l'évolution de l'emploi des handicapés dans la branche, ainsi que les bonnes pratiques identifiées dans la branche. Ces informations seront publiées dans le rapport de branche.

Par ailleurs, il serait souhaitable que des mesures incitatives soient prises pour que les salariés souffrant d'un handicap qui éprouvent encore trop d'appréhension pour se signaler le fassent.

Chapitre 3

Conditions d'accès à l'emploi et recrutement

Les entreprises devront veiller à ce que leur processus de recrutement, qu'il soit externe ou interne, favorise l'emploi des salariés handicapés. Soucieuses de diversifier les candidatures, les organisations signataires du présent accord incitent les entreprises de la branche à varier le plus possible leurs canaux et leurs moyens de recrutement.

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises de développer des partenariats avec les centres de formation pour les handicapés, comme par exemple le centre de La Passerane ou le lycée Vincent Auriol pour les horlogers.

Chapitre 4

Promotion, mobilité et déroulement de carrière

Les organisations signataires rappellent que l'évolution professionnelle des salariés repose exclusivement sur des critères objectifs. Le déroulement de carrière doit par conséquent correspondre aux compétences professionnelles mises en œuvre ainsi qu'à l'expérience professionnelle acquise, et le cas échéant validée.

Tous les salariés de l'entreprise, à compétences égales, doivent être en mesure d'avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne l'accès aux postes à responsabilité.

Chapitre 5

Travailleurs handicapés

Les obligations du présent chapitre sont mises en œuvre dans le cadre des dispositions réglementaires concernant l'obligation d'emploi tel que prévu dans les entreprises, ou les établissements en cas d'entreprises à établissements multiples, de 20 salariés et plus (art. L. 5212-1 et suivants du Code du travail).

Chapitre 5-1 - Formation professionnelle des travailleurs handicapés

Les travailleurs handicapés ont accès à la formation professionnelle dans les mêmes conditions que l'ensemble des salariés. Dans le cadre de leur entretien professionnel, leurs parcours et leurs besoins en formation seront examinés en vue de faciliter leur bon déroulement de carrière.

Les entreprises de la branche s'engagent à développer l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés permanents handicapés en facilitant leur accès à des actions de formation notamment :

- aux actions inscrites au plan de formation de l'entreprise,
- aux contrats et périodes de professionnalisation,
- aux bilans de compétences,
- à la validation des acquis de l'expérience,
- au DIF.

Sauf à ce que les contraintes de la formation les rendent impossibles, les séances de formation sont dispensées dans les conditions matérielles compatibles avec le ou les handicaps des salariés concernés.

Chapitre 5-2 - Évolution de carrière des travailleurs handicapés

Les travailleurs handicapés bénéficient d'une évolution de carrière dans les mêmes conditions que les autres salariés eu égard à leurs compétences et leurs aptitudes. À ce titre, ils peuvent saisir leur responsable hiérarchique ou le service en charge des ressources humaines pour que soit examiné leur parcours professionnel et les postes sur lesquels leur évolution peut être envisagée.

Les organisations signataires rappellent que pour faciliter le changement de poste de travailleurs handicapés, il peut être sollicité auprès des organismes compétents des aides nécessaires, pour compenser en tout ou partie des dépenses supportées par l'employeur pour l'adapter.

Chapitre 5-3 - Aménagement des horaires, des postes et des lieux de travail pour favoriser le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

En ce qui concerne les travailleurs handicapés, les organisations signataires demandent à ce que, dans le respect du secret médical, le médecin du travail examine les contraintes que connaît la personne en situation de handicap et transmettre à l'employeur ses propositions pour un aménagement d'horaires ou de postes de travail.

Les organisations signataires rappellent que les dépenses de l'entreprise liées à l'adaptation du poste travail au salarié travailleur handicapé peuvent faire l'objet d'une demande de subvention auprès de l'Agefiph.

Chapitre 5-4 - Rapport sur la situation de l'emploi des travailleurs des handicapés dans la branche

Concernant le rapport présentant l'état sur la situation de l'emploi des travailleurs handicapés, les organisations signataires conviennent que la première présentation du rapport interviendra en 2009 au titre de l'année 2008.

Chapitre 6

Révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2222-5 et L. 2261-7 et 8 du Code du travail.

La dénonciation de l'accord peut intervenir selon les formes prévues aux articles L. 2222-6 et L. 2261 du Code du travail. Cette dénonciation se fait par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à l'ensemble des parties signataires.

La dénonciation est précédée d'un préavis de trois mois.

Chapitre 7

Durée de l'accord - Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il sera, conformément aux dispositions du code de travail, notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

À l'issue du délai de 15 jours, le texte du présent accord sera déposé en application du Code du Travail et son extension sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du même code.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant son extension.

Emploi des Seniors

Accord du 11 décembre 2009

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2010]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Saint Éloi ;

HBJO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV.

Préambule

Dans le prolongement de la loi du 12 août 2003 portant réforme des retraites, de l'accord national interprofessionnel du 9 mars 2006 relatif à l'emploi des seniors et de la loi du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009, dont l'un des objets est de favoriser la poursuite de l'activité professionnelle des salariés âgés de 50 ans et plus, les parties signataires au présent accord affirment leur souhait partagé de favoriser l'emploi des seniors en contribuant au maintien ou à la reprise de l'activité professionnelle adaptée aux salariés et entreprises de la branche du commerce de détail dans l'horlogerie-bijouterie.

L'emploi des seniors constitue pour la branche du commerce de détail dans l'horlogerie-bijouterie un enjeu majeur à court et moyen termes. Les parties signataires entendent ainsi participer à la réalisation de l'objectif de maintien dans l'emploi des salariés âgés de cinquante ans au sein des entreprises et groupes de la branche dont l'effectif est d'au moins cinquante salariés et de trois cents salariés au plus.

Cet accord a pour objectif de permettre aux entreprises et groupes d'au moins cinquante salariés et de moins de trois cents salariés de bénéficier des dispositions d'un accord sur l'emploi des seniors sous réserve de l'extension du présent accord, conformément aux dispositions de l'article L. 138-26 du code de la Sécurité Sociale.

En conséquence, il a été convenu ce qui suit :

Article 1

Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises et aux groupes qui relèvent de la branche du commerce de détail dans l'horlogerie-bijouterie dont l'effectif comprend au moins cinquante salariés et est inférieur à trois cents salariés.

Les entreprises et groupes visés qui ont négocié un accord sur l'emploi des seniors qui leur serait applicable n'entrent pas dans le champ d'application du présent accord, même si l'accord a été signé postérieurement à l'extension du présent accord.

Les accords ne pourront pas être moins favorables que l'accord de branche.

Article 2

Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de favoriser la poursuite de l'activité ou la reconversion professionnelle des salariés qualifiés de seniors.

Il est rappelé que les objectifs de maintien dans l'emploi posés par la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009 concernent les salariés âgés de cinquante-cinq ans et plus.

Pour les entreprises et les groupes qui entrent dans le champ d'application du présent accord, la branche du commerce de détail dans l'horlogerie-bijouterie a opté pour des mesures en faveur de l'emploi des seniors dans les domaines d'action ci-après.

Article 3

Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Conformément au décret n° 2009-560 du 20 mai 2009, les entreprises devront améliorer quantitativement et qualitativement l'emploi des salariés âgés de 50 ans et plus. Cet objectif de progrès de l'emploi des seniors est mené, dans une optique de gestion efficace des âges, notamment grâce aux informations fournies par l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications de la branche, notamment sur la pyramide des âges, l'ancienneté, les formations suivies.

Les objectifs de l'entreprise, et les méthodes mises en œuvre, seront examinés lors des réunions des instances de représentation du personnel, lorsqu'il en existe.

La gestion des fins de carrière pour les seniors rend nécessaire la mise en place dans les entreprises d'entretiens spécifiques, différents de l'entretien annuel, dits «de seconde partie de carrière» à partir de 45 ans.

Cet entretien, qui se renouvelle ensuite tous les ans, se tient avec le responsable hiérarchique de l'intéressé. Il est destiné à faire le point :

- sur les compétences mises en œuvre,*
- les besoins de formation,*
- l'évolution professionnelle,*
- et la transmission des savoirs et des compétences*

Au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise.

Les conclusions de l'entretien feront l'objet d'un écrit signé par les deux parties.

Pour le premier entretien, une grille d'entretien sera remise au salarié dans un délai raisonnable avant l'entretien (environ 15 jours). Pour information, la branche fournira un modèle.

La branche se fixe comme objectif d'augmenter de 20 % le nombre d'entretien professionnels annuels des salariés âgés de 45 ans et plus et fixe comme indicateurs de suivi, le pourcentage d'augmentation du nombre d'entretiens annuels des salariés âgés de 45 ans et plus.

Les instances représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, sont informées des modalités de mise en œuvre des entretiens de deuxième partie de carrière.

Les signataires demandent aux entreprises de prévoir une couverture de 100 % de la population éligible au terme des 3 ans de l'accord.

Article 4

Dispositions favorables au développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Les salariés âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise accèdent en priorité au dispositif de la période de professionnalisation.

Les actions entreprises dans ce cadre permettent de favoriser le maintien dans l'emploi ou d'actualiser les connaissances ou de favoriser la reconversion professionnelle.

Dans cette même perspective, ces salariés sont invités à utiliser leur droit individuel de formation (DIF) pour suivre les actions de mise à niveau ou de qualification qui leur permettent de développer leurs compétences.

Les deux parties fixent comme objectif de voir 10 % de la population éligible bénéficier d'au moins une action de formation dans ce cadre en 2010, 15 % en 2011 et 20 % en 2012.

Elles fixent comme indicateur le nombre de jours de formation suivis par les plus de 45 ans.

Article 5

Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite

1

Conditions d'emploi

Les conditions d'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus doivent tenir compte, dans la mesure du possible, des contraintes particulières liées au vieillissement. Tous aménagements des organisations du travail, des horaires ou des conditions de travail peuvent être envisagés à cet effet, notamment à l'occasion des entretiens de deuxième partie de carrière dans la mesure où ils sont compatibles avec les nécessités du poste.

Le salariés âgés de 55 ans et plus dont le certificat d'aptitude délivré par le médecin du travail comporte des restrictions, sont prioritaires pour accéder aux postes à pourvoir par mobilité interne à condition qu'ils aient les compétences requises ou qu'ils puissent les acquérir dans le cadre d'une formation. Un bilan de compétence sera proposé aux salariés qui le souhaitent.

Les entreprises de la branche devront s'appuyer sur toutes les ressources internes ou externes (CHSCT, médecin du travail, CRAM, ARACT,...) pour identifier les risques d'usures professionnelles et à mettre en œuvre les solutions concrètes pour préserver et améliorer la santé au travail et réduire les facteurs de pénibilité au travail.

Les entreprises favoriseront le passage au temps partiel du personnel qui le souhaite.

La branche propose un objectif d'emploi à temps partiel (régi par l'article 50 de la convention collective) de 10 % du personnel éligible et fixe comme indicateur le nombre de salariés à temps partiel par rapport au nombre de salariés éligibles.

2

Transition entre activité et retraite

Lors des entretiens de deuxième partie de carrière, le salarié ou son interlocuteur évoquent la date et les conditions de départ à la retraite. À partir de 55 ans, les employeurs informeront les salariés des mesures législatives favorables à l'emploi des seniors, telles que le cumul emploi-retraite ; la retraite progressive ou la surcote, qui peuvent être envisagés en accord avec l'employeur en plus ou à la place des aménagements d'horaires ou de fonctions visés ci-dessus.

Afin de faciliter le passage à la retraite, les salariés pourront passer à temps partiel, 1 mois avant pour 10 ans d'ancienneté, 2 mois avant pour 20 ans d'ancienneté, 3 mois avant pour 30 ans d'ancienneté, avec le maintien de la rémunération à temps plein.

À partir de 55 ans, les salariés qui disposent de droits individuels à la formation non utilisés peuvent utiliser ces derniers pour toute action visant à faciliter la transition vers des activités autres que celles qu'ils exercent dans l'entreprise.

Il est rappelé que les salariés qui disposent d'un compte épargne temps, conformément à l'article 9 de l'accord du 27 avril 1999 pourront l'utiliser dans les conditions fixées par cet article.

Article 6

Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

La transmission des savoirs et des savoir-faire au sein de l'entreprise est une question susceptible d'être abordée lors des entretiens de deuxième partie de carrière, au cours desquels le salarié et son interlocuteur sont invités à évoquer la pratique du tutorat, du parrainage ou toute autre modalité de transmission des savoirs et des savoir-faire. La transmission des savoirs et des savoir-faire doit être conçue et réalisée sur la base du volontariat, de façon à permettre un échange réciproque d'expériences et de connaissances entre le ou les salariés chargés de cette mission et le salarié concerné.

Des actions de formation spécifiques seront organisées pour faciliter la transmission des savoirs et l'accompagnement tutoral. Ces formations seront proposées à l'ensemble des entreprises de la branche afin de les ouvrir à 100 % des collaborateurs concernés au terme des 3 ans.

Les salariés les plus expérimentés seront sollicités pour participer à des jurys d'examen en vue de l'obtention d'un diplôme professionnel ou dans le cadre de démarches du type VAE.

La branche élaborera un tableau de bord permettant de déterminer auprès des entreprises concernées, à l'issue des trois années de validité de l'accord :

- le nombre de salariés de plus de 45 ans chargés d'une mission de tutorat,*
- le nombre de salariés de plus de 45 ans ayant participé à des jurys d'examen en vue de l'obtention d'un diplôme professionnel ou dans le cadre de démarches du type VAE.*
- le nombre de salariés de plus de 45 ans concernés par la formation de tuteur.*

Article 7

Objectifs chiffres de maintien dans l'emploi des seniors âgés de 55 ans et plus

Les salariés âgés de 55 ans et plus représentent 9 % des effectifs de la branche.

Les parties signataires se fixent un objectif de maintien des effectifs à ce même niveau au terme de l'accord qui sera mesuré dans l'observatoire de branche par rapport aux effectifs globaux.

Un bilan d'étape sera réalisé tous les ans.

Article 8 ***Suivi de la mise en œuvre de l'accord***

Conformément à la réglementation cet accord est à durée déterminée pour une durée de 3 ans.

Chaque entreprise ayant mis en place l'accord en adressera les résultats annuels, pour chacun des indicateurs retenus, à l'organisme désigné à cet effet dans le cadre de la réalisation du «rapport de branche 2011». Ces résultats seront détaillés dans un chapitre spécifique du rapport de branche 2011, de façon à permettre aux partenaires sociaux d'en faire l'analyse et d'en tirer les enseignements utiles.

Article 9 ***Entrée en vigueur de l'accord - Dépôt***

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2010.

Cet accord sera, conformément aux dispositions du code de travail, notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

À l'issue du délai de 15 jours, le texte du présent accord sera déposé en application du Code du Travail et son extension sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du même code.

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Accord du 10 octobre 2018

[Étendu par arr. 3 déc. 2019, JO 11 déc., applicable à compter du premier jour du mois qui suit son extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UBH.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA CS.

Préambule

Le présent accord a pour objectif d'intégrer dans la convention collective nationale du commerce de détail de l'Horlogerie - Bijouterie, les dispositions de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et plus particulièrement de son article 24 et du décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016 qui impose aux partenaires sociaux la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

En conséquence, les parties signataires se sont entendues sur la mise en place d'une Commission paritaire permanente, en charge notamment de la négociation et de l'interprétation de la Convention collective.

Article 1 **Mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation**

La Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, ci-après la «CPPNI» se substitue de facto à la Commission paritaire d'interprétation et de conciliation.

Ainsi, le présent avenant annule et remplace dans son intégralité, les dispositions des articles 52, 53 et de l'annexe 1 relative au protocole d'indemnisation des salaires et des frais de déplacement de la Convention collective nationale du commerce de détail de l'Horlogerie - Bijouterie.

L'ensemble des autres instances paritaires et notamment la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la branche (CPNEFP) demeure en tant que partie intégrante de la CPPNI.

Article 2 **Missions de la CPPNI**

La CPPNI du Commerce de détail de l'Horlogerie - Bijouterie est chargée des missions suivantes :

2.1 **Négociation de la Convention collective**

La CPPNI a pour mission essentielle la négociation dans le cadre de la Convention collective du Commerce de détail de l'Horlogerie - Bijouterie des garanties applicables aux salariés des entreprises de la branche.

À cet effet, la CPPNI se réunit au moins sept fois par an en vue des négociations mentionnées au chapitre 1^{er} du titre IV du Code du travail dans ses dispositions actuelles.

L'article L. 2241-1 du Code du travail dans ses dispositions actuelles dispose que les organisations liées par une convention de branche se réunissent, au moins une fois tous les quatre ans pour les thèmes mentionnés aux 1^o à 5^o et au moins tous les cinq ans pour les thèmes mentionnés aux 6^o et 7^o, pour négocier :

1. Sur les salaires ;
2. Sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées ainsi que sur la mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
3. Sur les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et sur la prise en compte des effets, de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 ;
4. Sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
5. Sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés ;
6. Sur l'examen de la nécessité de réviser les classifications, en prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois ;
7. Sur l'institution d'un ou plusieurs plans d'épargne interentreprises ou plans d'épargne pour la retraite collectifs interentreprises lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière

En vertu de l'article L. 2253-2 du Code du travail dans ses dispositions actuelles, les partenaires sociaux de la branche affirment qu'en ce qui concerne l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, l'accord d'entreprise conclu postérieurement à l'accord de branche peut primer uniquement s'il assure des garanties au moins équivalentes à l'accord de branche.

Elle établit au mois de décembre et au mois de juillet, un calendrier des négociations pour l'année à venir, en tenant compte des demandes présentées par l'une des organisations syndicales représentatives ou de l'organisation patronale représentative.

2.2 Intérêt général

- La CPPNI représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- La CPPNI exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi dans la branche à partir des éléments contenus dans le rapport de branche présenté annuellement ;
- La CPPNI établit un rapport annuel d'activité.

Celui-ci dresse un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus en matière de durée et d'aménagement du temps de travail, de congés et de Compte Épargne Temps.

Il comporte également une appréciation sur l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

2.3 Mission d'interprétation

2.3.1 Auteurs de la saisine

La CPPNI peut rendre un avis sur l'interprétation de la Convention ou d'un accord collectif de la branche du commerce de détail de l'Horlogerie - Bijouterie à la demande :

- D'une juridiction dans les conditions mentionnées à l'article L.441-1 du code de l'organisation judiciaire ;
- Sur saisine individuelle ou collective de salariés ou d'employeurs qui relèvent du champ d'application du présent accord.

2.3.2 Modalités de saisine

Les dispositions du 2.3.2 ne s'appliquent pas à la demande d'avis qui peut être faite par une juridiction dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

La demande d'avis est signifiée au Secrétariat de la CPPNI par courrier recommandé avec avis de réception, à l'adresse visée à l'article 3.1 du présent accord.

Le dossier de saisine doit être composé d'un écrit mentionnant :

- Le ou les texte(s) conventionnel(s) sur le(s)quel(s) l'interprétation est demandée ;

— Une explication précise des difficultés d'interprétations rencontrées.

En cas d'incomplétude du dossier, le Secrétariat de la CPPNI invite l'auteur de la saisine à le compléter.

À défaut de transmission des éléments manquants, demande ne peut être examinée par la CPPNI.

Lorsque le dossier est complet, la CPPNI dispose d'un délai de 2 mois calendaire pour rendre un avis.

Ce délai court au lendemain de la réception de la saisine dûment remplie.

À compter de la restitution du dossier complet et avant la réunion de la Commission, la CPPNI, peut, par l'intermédiaire de son Secrétariat, solliciter auprès de l'auteur de la saisine, des informations complémentaires permettant à la Commission de rendre un avis.

En l'absence de transmission de ces informations complémentaires, les membres de la CPPNI se réservent le droit d'apprécier la possibilité de rendre un avis.

2.3.3 Mesure de l'avis

Validité de l'avis

Lorsque la CPPNI donne un avis à l'unanimité des organisations présentes ou représentées - étant précisé que chaque organisation syndicale représentative des salariés présente ou représentée a une voix et que l'organisation représentative des employeurs a toujours un nombre de voix égal à celui de la délégation salariale - ce dernier est considéré comme valide.

À défaut d'avis unanime, un procès-verbal indiquant la position de chacun des membres présents ou représentés est établi.

Avenant à la convention collective

Cet avis peut prendre la forme d'un avenant à la Convention collective qui doit pour être valide remplir les conditions définies à l'article L. 2232-6 du code du travail dans sa rédaction actuelle.

2.4 Missions d'observatoire

La CPPNI exerce les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective.

Article 3 Secrétariat et transmission d'informations des accords

3.1 Secrétariat de la CPPNI

Le secrétariat de la CPPNI est assuré, dans les locaux de l'Union de la Bijouterie - Horlogerie, par le collège patronal de la branche et est fixé au 22 avenue Franklin Delano Roosevelt - 75008 - Paris.

3.2 Transmission des conventions et accords d'entreprise à la CPPNI

Les conventions et accord collectifs conclus en matière de durée et d'aménagement du temps de travail, de congés et de Compte Épargne Temps doivent être adressés par la partie la plus diligente à l'adresse visée à l'article 3.1. Ces accords sont transmis après suppression des prénoms et noms des négociateurs et signataires.

Par retour de courrier ou de courrier électronique, le secrétariat de la CPPNI accuse réception des conventions et accords qui lui sont transmis et en envoie un exemplaire à l'ensemble des membres de ladite Commission.

Le courrier transmis par le secrétariat ne préjuge en rien de la conformité et de la validité de ces accords collectifs d'entreprise au regard des dispositions du Code du travail, et en particulier au regard des formalités de dépôt et de publicité applicables.

Article 4 Composition et modalités de fonctionnement de la CPPNI

4.1 Composition

La CPPNI est composée de deux collèges :

— Un collège salarial comprenant deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ de la présente convention

— Un collège patronal comprenant au maximum un nombre total de représentants égal à celui du collège salarial et désignés par l'organisation patronale représentative dans la branche.

Article 5

Garanties accordées aux représentants des délégations syndicales représentatives participants aux travaux de la CPPNI

En vertu des dispositions de l'article L. 2232-8 du Code du Travail, dans sa rédaction actuelle, le présent accord comporte, en faveur des membres participants aux négociations de la CPPNI, des dispositions relatives aux modalités d'exercice du droit de s'absenter, à la compensation des pertes de salaires ou au maintien de ceux-ci, ainsi qu'à l'indemnisation des frais de déplacement, de repas et de nuitée.

Les membres des organisations syndicales représentatives de salariés dans la branche composant la CPPNI peuvent bénéficier, dans la limite de deux par syndicat représentatif, d'indemnités compensatrices de salaires, d'indemnisation des frais de déplacement, de repas et de nuitée dans les conditions définies ci-après :

5.1

Autorisation d'absence pour participer aux réunions de négociations de la CPPNI

Tout employeur ou son représentant d'un salarié appelé à participer à une réunion paritaire en qualité de représentant d'une organisation syndicale représentative au niveau de la branche est tenu de lui délivrer une autorisation d'absence en vue d'y participer.

Lorsqu'un membre d'une organisation représentative de salariés au niveau de la branche est appelé à siéger en réunion de négociation de la CPPNI, le temps passé en réunion est considéré comme du temps de travail effectif. Il est entendu que l'absence ne sera pas imputée sur le crédit d'heures dont le salarié pourrait éventuellement bénéficier au sein de son entreprise pour l'accomplissement d'autres mandats.

Chacun des salariés concernés tiendra son employeur ou le représentant de ce dernier informé, dès qu'il en aura connaissance et au plus tard avec un préavis minimum de huit jours (sauf circonstances exceptionnelles comme par exemple l'envoi tardif de la convocation à une instance de la CPPNI), de la date de son absence ainsi que de sa durée si elle se prolonge au-delà d'une journée; il lui fournira en outre une justification de sa participation (double de la convocation) à la réunion paritaire.

En outre, les parties rappellent que les représentants des organisations représentatives de salariés au niveau de la branche participant aux négociations au sein de la CPPNI et des sous-commissions paritaires, associations (...) créées par la branche bénéficient de la protection prévue par les dispositions légales applicables aux délégués syndicaux en cas de licenciement.

5.2

Autorisation d'absence pour participer aux réunions préparatoires de la CPPNI

À titre exceptionnelle et sur demande d'une des parties, des réunions préparatoires peuvent être mises en place chaque année lorsque des sujets d'une technicité juridique spécifique nécessitent en amont des négociations, des échanges entre les partenaires sociaux.

La demande doit être acceptée par au moins 3 organisations (syndicales et patronale).

Ces réunions préparatoires ne constituent pas des réunions de négociations.

La date de ces réunions est fixée d'un commun accord entre l'ensemble des membres de la CPPNI.

Ces réunions préparatoires auront lieu de préférence, et dans la mesure du possible, la veille des réunions de négociations de la CPPNI.

5.3

Indemnisations

5.3.1

Indemnités compensatrices de salaires

Les indemnités compensatrices de salaire seront calculées de manière à ce que le revenu du représentant de l'organisation syndicale représentative au niveau de la branche ne soit pas affecté par sa participation à la négociation de branche ou aux réunions des instances paritaires dont les réunions préparatoires.

Ces indemnités correspondront à une journée entière d'absence par réunion paritaire pour couvrir à la fois le temps de cette réunion et celui de sa préparation le cas échéant. L'indemnisation pourra toutefois être portée à une journée et demie d'absence lorsque les délégations de salariés et d'employeurs décideront d'un commun accord de prolonger la durée d'une séance de la réunion paritaire.

5.3.2

Remboursement des frais

Les membres des organisations syndicales représentatives de salariés bénéficient pour participer aux réunions de la CPPNI - dans la limite de deux membres par syndicat représentatif - des sommes réellement engagées et sur jus-

tificatifs originaux, des remboursements de leurs frais dans les mêmes conditions et mêmes limites telles que définies à l'article 9 du règlement intérieur de l'Association paritaire relative au Renforcement du Dialogue Social (A.P.H.B.).

Article 6

Garanties accordées aux représentants de la délégation patronale représentative participants aux travaux de la CPPNI

Les membres de l'organisation patronale représentative dans la branche composant la CPPNI ne bénéficient pas d'indemnités compensatrices de salaires. Ainsi, il n'y aura pas d'indemnisation aux titres :

— *(Tiret exclu de l'extension par arr. 3 déc. 2019, JO 11 déc.) Des rémunérations maintenues par les employeurs (salaires et charges) aux salariés représentants mandatés par l'organisation patronale représentative (hors missions de secrétariat de branche) pour participer à la négociation collective dans le cadre des instances de la CPPNI ;*

— Des pertes liées à la présence des employeurs mandatés par l'organisation patronale pour participer à la négociation collective dans le cadre des instances de la CPPNI.

Les membres de l'organisation patronale représentative bénéficient des indemnités de remboursement de frais réellement engagés et sur justificatifs originaux dans les mêmes conditions et mêmes limites telles que définies à l'article 9 du règlement intérieur de l'Association paritaire relative au Renforcement du Dialogue Social (A.P.H.B.).

Article 7

Champ d'application territorial et professionnel

Le champ d'application professionnel et territorial du présent avenant est celui visé à l'article 1 de la convention collective nationale du commerce de détail de l'Horlogerie-Bijouterie.

Article 8

Dispositions diverses

Les articles 52, 53 et l'annexe 1 relative au protocole d'indemnisation des salaires et des frais de déplacement de la convention collective sont abrogés.

Article 9

Entrée en vigueur et durée

Conclu pour une durée indéterminée, le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit son extension.

Article 10

Dépôt et extension

Compte tenu de l'objet d'intérêt général de l'accord et de la configuration de la branche du commerce de détail de l'Horlogerie-Bijouterie, composée à plus de 90 % d'entreprises de moins de 10 salariés dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation dudit accord, il n'y a pas lieu de prévoir dans cet accord de modalités spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Le présent accord sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, par le secrétariat de la CPPNI au Ministère, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au Conseil de Prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du Code du travail.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du Code du travail.

Article 11

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.

Dialogue social

Accord du 10 octobre 2018

[Étendu par arr. 17 févr. 2020, JO 25 févr., applicable à compter du premier jour du mois qui suit son extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UBH.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;
FS CFDT ;
UNSA CS ;
FEC FO.

Mod. par Avenant n° 1, 18 déc. 2019, étendu par arr. 17 févr. 2020, JO 25 févr., applicable à compter du 1^{er} jour qui suit son extension et au plus tard le même jour que l'accord du 10 octobre 2018⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union de la Bijouterie Horlogerie.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération des Employés et Cadres CGT FO ;

FCS UNSA ;

CFDT Fédération des Services ;

CFTC CSFV ;

CGT Commerces et Services.

Mod. par Avenant n° 2, 17 mai 2024, étendu par arr. 24 sept. 2024, JO 8 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois qui suit son extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UBH.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC CGT FO.

Préambule

Les parties signataires représentatives au niveau de la branche du Commerce de détail de l'Horlogerie-Bijouterie désireuses de continuer à promouvoir le dialogue social au sein de la branche se sont entendues dans le cadre du présent accord. Celui-ci ayant pour finalité de structurer la négociation collective dans la branche en lui donnant les moyens de renforcer, développer et garantir un dialogue social de qualité au sein de cette branche.

Conscientes de la multiplication des obligations et missions qui sont confiées par le législateur aux branches professionnelles et du fait de l'élargissement du champ de la négociation collective accordé notamment par l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, les organisations syndicales de salariés et l'organisation d'employeur représentatives au niveau de la branche du commerce de détail de l'Horlogerie-Bijouterie doivent être en mesure d'exercer de façon optimale leur rôle et ce dans l'unique but de maintenir la promotion des garanties accordées aux salariés et aux entreprises de la branche.

L'accroissement de la négociation au sein de la branche du Commerce de détail de l'Horlogerie-Bijouterie a pour conséquences principales :

— De monopoliser les secrétariats des CPPNI et CPNEFP dans le cadre de la préparation et l'organisation de ces différentes commissions et/ou associations ;

— De multiplier les temps de préparations et de négociations pour les représentants des délégations syndicales salariales et patronales représentatives au niveau de la branche ;

En vertu de ces différents éléments, la mise en place d'un accord relatif au renforcement du dialogue social s'impose donc aux parties afin de développer les actions de valorisation de la profession.

Dans ce cadre, il est apparu essentiel aux parties signataires du présent accord que la charge du fonctionnement du dialogue social soit équitablement répartie entre toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective dans un fonds mutualisé, nommé fonds du renforcement du dialogue social.

Ainsi et en vertu de ce principe d'équité, même les très petites et moyennes entreprises doivent participer au financement du dialogue social. Néanmoins, le montant de la contribution a été déterminé en considération des effectifs des entreprises pour ne pas impacter de manière considérable ces dernières.

Ainsi, les organisations signataires instituent ce qui suit :

Article 1 Champ d'application

Le champ d'application professionnel et territorial du présent accord est celui visé à l'article 1 de la convention collective nationale du commerce de détail de l'Horlogerie-Bijouterie (IDCC 1487 - Brochure JO 3240).

Article 2

Fonctionnement du dialogue social dans la branche

La construction du dialogue social dans la branche du Commerce de détail de l'Horlogerie-Bijouterie s'effectue notamment dans le cadre des commissions paritaires suivantes :

- La Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) ;
- La Commission Paritaire National de l'Emploi et de la Formation (CPNEFP).

Ces Commissions sont composées par les représentants dûment mandatés par les organisations syndicales représentatives de salariés et d'employeurs au niveau de la branche du Commerce de détail de l'Horlogerie Bijouterie.

Article 3

Financement du dialogue social

3.1

Montant de la contribution annuelle

Les modalités du financement du dialogue social ont été définies par les partenaires sociaux dans le but de répartir de manière équitable sa prise en charge en fonction de la structure spécifique des entreprises de la branche (92 % sont des entreprises de moins de 11 salariés).

Le financement du dialogue social est garanti par une contribution annuelle obligatoire, définie conventionnellement, à la charge de l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du Commerce de détail de l'Horlogerie-Bijouterie.

La contribution initiale désignée ci-dessus a été déterminée par les parties signataires du présent accord dans le cadre de la Commission Paritaire Permanente de négociation et d'interprétation et est composée d'une contribution calculée sur la base d'un pourcentage de la masse salariale de l'année civile de l'entreprise.

Le montant global de la contribution et sa répartition feront l'objet d'un réexamen chaque année par la Commission Paritaire Permanente de négociation et d'interprétation, en fonction notamment du bilan de la collecte, de l'utilisation des fonds et des perspectives.

Le montant de la contribution est défini en annexe 1 et fait parti intégrante du présent accord.

Les entreprises ont l'obligation de déclarer le nombre de leurs salariés et la masse salariale servant de base de calcul au montant de la contribution à l'organisme chargé de la collecte du recouvrement de la contribution conventionnelle et obligatoire pour le renforcement du dialogue social, avant le 1^{er} mars de l'année en cours. Les entreprises justifieront du montant de la masse salariale déclarée par la production de tout document juridique ou comptable faisant foi, dont la DSN.

La contribution doit être reversée avant le 1^{er} mars de l'année d'exercice.

3.2

Collecte de la contribution - association paritaire pour le renforcement du dialogue social

L'appel et la collecte de la contribution est assurée par l'Association paritaire pour le renforcement du dialogue social.

L'Association paritaire ainsi créée se réserve le droit de déléguer la mission d'appel et la mission de la collecte de la contribution des entreprises à un organisme collecteur de son choix qui assurera ces missions pour le compte exclusif de l'Association paritaire. L'organisme délégué devra garantir le principe de la spécialité de la collecte des fonds.

Les modalités d'appel et de recouvrement de la contribution sont déterminées par une convention de gestion établie entre l'organisme mandaté et l'Association Paritaire pour le renforcement du dialogue social.

3.3

Non déclaration de la masse salariale et non paiement de la contribution - sanctions

Conformément aux dispositions de l'article L. 2253-1, 3^o dans sa rédaction actuelle, la Convention de branche définit les conditions d'emploi et de travail des salariés. Elle peut en particulier définir les garanties applicables en matière de mutualisation des fonds du financement du paritarisme.

La mise en place d'une contribution relative pour le renforcement du dialogue sociale résulte donc d'une prérogative exclusive de la branche. Toutes les entreprises qui relèvent du champ d'application professionnel et territorial du présent accord et qui par le défaut de déclaration de leur masse salariale et/ou de paiement de la contribution atteste son intention manifeste de s'inscrire en inexécution fautive de la convention collective s'expose à une action contentieuse engagée pour le compte de l'Association paritaire pour le renforcement du dialogue social.

L'entreprise fautive sera redevable d'une pénalité financière qui représente 150 % du montant de la cotisation initiale. L'ensemble des frais générés par les rappels, les procédures précontentieuses (courriers de relances, huissiers...) et

contentieuses (notamment les frais d'avocats) seront à la charge de l'entreprise fautive débitrice.

Article 4

Objet et affectation du montant de la contribution

Mod. par Avenant n° 1, 18 déc. 2019, étendu par arr. 17 févr. 2020, JO 25 févr., applicable à compter du 1^{er} jour qui suit son extension et au plus tard le même jour que l'accord du 10 octobre 2018⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union de la Bijouterie Horlogerie.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération des Employés et Cadres CGT FO ;

FCS UNSA ;

CFDT Fédération des Services ;

CFTC CSFV ;

CGT Commerces et Services.

4.1

Objet de la collecte

Le montant des contributions recueillies par l'Association paritaire relative au renforcement du dialogue social est destiné à financer notamment les frais de fonctionnement nécessaires à la réalisation de l'objet associatif.

4.2

(Avenant n° 1, 18 déc. 2019, étendu) - Affectation du montant de la contribution

Un pourcentage de la collecte est attribué à l'organisme collecteur de la taxe mandaté expressément par l'Association paritaire pour le renforcement du dialogue social. Au titre de la première collecte, ce pourcentage est calculé sur la base du prix coûtant dans la limite de 3.3 % du montant total collecté.

Excepté ce pourcentage, les contributions collectées sont réparties dans les conditions suivantes *entre les représentants de l'Association paritaire pour le renforcement du dialogue social (Termes exclus de l'extension par arr. 17 févr. 2020, JO 25 févr.)* :

— Pour l'organisation professionnelle représentative et *signataire du présent accord (Termes exclus de l'extension par arr. 17 févr. 2020, JO 25 févr.)* : 38.84 %

— Pour les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche du Commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie et *signataires du présent accord (Termes exclus de l'extension par arr. 17 févr. 2020, JO 25 févr.)* : 57.86 % répartie également entre elles

Si l'organisme collecteur de la taxe mandaté expressément par l'Association paritaire pour le renforcement du dialogue social ne facturait pas la totalité des 3.3 % dédiés, la part restante de la collecte serait alors reversée :

— À hauteur de 40 % de cette part restante pour l'organisation professionnelle représentative et *signataire du présent accord (Termes exclus de l'extension par arr. 17 févr. 2020, JO 25 févr.)* ;

— À hauteur de 60 % de cette part restante répartie également entre elles pour les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche du Commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie et *signataires du présent accord (Termes exclus de l'extension par arr. 17 févr. 2020, JO 25 févr.)*.

La perte de représentativité au niveau de la branche du Commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie d'une organisation syndicale de salariés ou d'employeurs, membre de l'association paritaire de gestion, entraîne l'arrêt du bénéfice de la répartition des fonds dans les conditions prévues par les statuts et le règlement intérieur de l'Association paritaire pour le renforcement du dialogue social, à compter du 1^{er} jour du mois suivant la parution au Journal Officiel de l'arrêté ministériel constatant la perte de représentativité dans la branche ;

L'acquisition de la représentativité au niveau de la branche du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie d'une organisation syndicale de salariés ou d'employeurs lui donne droit, à compter du 1^{er} jour du mois suivant sa signature des statuts et du règlement intérieur de l'Association paritaire pour le renforcement du dialogue social (Termes exclus de l'extension par arr. 17 févr. 2020, JO 25 févr.), au bénéfice de la répartition des fonds dans les conditions prévues par ces textes, sous réserve de son adhésion d'une part à cet accord et ses avenants, et d'autre part aux statuts et au règlement intérieur de l'Association paritaire relative au renforcement du dialogue social (Termes exclus de l'extension par arr. 17 févr. 2020, JO 25 févr.).

En outre, chaque organisation représentative au niveau de la branche tant patronale que syndicale devra rendre compte chaque année avant la fin du mois de septembre de l'utilisation des fonds dont elle a bénéficié au titre de l'année précédente. Elle devra être en capacité, notamment sur la base de pièces justificatives, de fournir la preuve des dépenses engagées. En cas de non justification de l'utilisation des fonds à la date butoir, l'organisation concernée devra restituer les fonds non justifiés à l'association.

Ces fonds seront redistribués à part égale à chaque organisation représentative, *membre de l'Association paritaire relative au renforcement du dialogue social au moment de la collecte de ceux-ci (Termes exclus de l'extension par arr. 17 févr. 2020, JO 25 févr.)*.

Article 5
Dispositions diverses

L'article 53 de la convention collective est abrogé dans l'ensemble de ses dispositions.

Article 6
Entrée en vigueur et durée

Conclu pour une durée indéterminée, le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit son extension.

Article 7
Dépôt et extension

Compte tenu de l'objet d'intérêt général de l'accord et de la configuration de la branche du commerce de détail de l'Horlogerie-Bijouterie, composée à plus de 90 % d'entreprises de moins de 10 salariés dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation dudit accord, il n'y a pas lieu de prévoir dans cet accord de modalités spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Le présent accord sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, par les parties signataires la plus diligente au Ministère, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au Conseil de Prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du Code du travail.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du Code du travail.

Article 8
Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur au jour de la signature du présent accord.

Annexe 1 Relative au renforcement du dialogue social

Mod. par Avenant n° 2, 17 mai 2024, étendu par arr. 24 sept. 2024, JO 8 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois qui suit son extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UBH.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC CGT FO.

La présente annexe est une déclinaison de l'accord du 10 octobre 2018 relatif au renforcement du dialogue social ainsi que des avenants n° 1 du 18 décembre 2019 et n° 2 du XX XX XXXX qui a pour objet de fixer le montant de la contribution annuelle obligatoire qui est à la charge de l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du Commerce de détail de l'Horlogerie-Bijouterie (IDCC 1487).

Article 1
Montant de la contribution

Toute entreprise relevant du champ d'application de l'accord du 10 octobre 2018, et ayant au moins 1 salarié dans l'année sous contrat de travail, est redevable de la contribution au titre de l'année considérée.

La contribution est calculée sur la base de 0.08 % de la masse salariale brute de l'entreprise avec un montant plancher minimum de 60 € par entreprise.

Pour les entreprises dont l'effectif est supérieur à 200 salariés, la contribution obligatoire par entreprise est plafonnée à :

Effectif (effectif moyen annuel déclaré dans la DSN)	Plafond maximum
200 à 299 salariés	3.500 €
300 à 499 salariés	5.000 €

Effectif (effectif moyen annuel déclaré dans la DSN)	Plafond maximum
500 à 999 salariés	8.000 €
1000 à 1999 salariés	10.000 €
2000 salariés et plus	16.000 €

Article 2 Date d'effet de l'annexe

La présente annexe prend effet à compter du 1^{er} janvier 2025.

Forfaits jours

Avenant n° 43 du 12 juin 2019

[Étendu par arr. 21 mai 2021, JO 29 mai, applicable à compter du lendemain de son dépôt à la Direction Générale du Travail]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UBH.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FCS UNSA ;

FS CFTD ;

CFTC CSFV.

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche, ayant constaté qu'une majorité des entreprises qui la compose n'avaient pas d'accord d'entreprises relatif aux conventions de forfait en jours sur l'année, ont décidé de continuer d'accompagner les entreprises de la branche dans la mise en place des conventions individuelles de forfait annuel en jours. En effet, il ne peut être recouru au forfait annuel en jours que si un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou de groupe ou, à défaut, une convention ou un accord de branche l'autorise expressément.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux ont souhaité permettre aux entreprises de la branche ne disposant pas d'accord d'entreprise sur le sujet de pouvoir instituer pour les collaborateurs dont le poste implique une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leurs sont confiées une convention de forfait en jours sur l'année.

Les partenaires sociaux de la branche du Commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie tiennent à souligner que les dispositions du présent avenant ne prévalent pas sur les accords d'entreprises concluent en la matière et dont il est fait application au sein même de ces entreprises.

En conséquence, à défaut de l'application d'un accord d'entreprise relatif aux conventions de forfait en jours sur l'année, ce forfait peut être mis en œuvre dans les conditions suivantes :

Article 1

Les salariés concernés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfaits

Conformément aux dispositions de l'article L. 3121-58 du code du travail, le présent avenant de révision s'applique aux cadres qui disposent de façon effective d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

Relèvent de cette catégorie, les cadres des filières vente, atelier et support de niveau G, H et I (classification professionnelle en vigueur au jour de la signature du présent avenant).

L'autonomie dont dispose ces salariés notamment dans l'organisation de leur emploi du temps n'est pas en contradiction avec l'existence de certaines contraintes horaires rendues nécessaires pour le bon fonctionnement de l'entreprise (par exemple, présence à des réunions nécessaires au travail en équipe, aux projets ou aux échanges nécessaires au fonctionnement de l'entreprise) et qui sont inhérentes à toute activité professionnelle exercée au sein d'une collectivité de travail. Toutefois, ces contraintes ne doivent pas être permanentes.

Article 2

Période de référence du forfait

Le décompte des jours travaillés se fera dans le cadre de l'année civile (du 1^{er} janvier au 31 décembre) ou toute autre période de 12 mois consécutifs.

Le terme «année» dans le présent avenant correspond à l'année civile.

Article 3

Caractéristiques principales des conventions individuelles de forfait en jours sur l'année

a

Nécessité pour l'entreprise de conclure une convention individuelle de forfait en jours avec le salarié

Pour recourir au dispositif de forfait annuel en jours, l'employeur, doit obtenir l'accord exprès de chaque salarié concerné. Ainsi, une convention individuelle de forfait doit être conclue avec chaque salarié concerné. Par conséquent, le refus du salarié de conclure une convention individuelle de forfait annuel en jours n'est pas en soi un motif légitime de licenciement et sera sans conséquence sur son évolution professionnelle.

Cette convention individuelle peut prendre la forme d'une clause du contrat de travail ou bien d'un avenant au contrat de travail annexé à celui-ci. En conséquence, le contrat de travail ou l'avenant au contrat de travail ne peut se limiter à préciser que le salarié est soumis à un forfait jours en faisant un renvoi général au présent avenant.

Cette convention doit stipuler notamment :

- L'appartenance du salarié aux catégories définies au 1 du présent avenant ;
- Le nombre de jours travaillés dans la période de référence ;
- La rémunération forfaitaire correspondante.

b

Nombre de jours travaillés

Le nombre de jours travaillés ne peut être supérieur à 215 jours par an comprenant la journée de solidarité ou 430 demi-journées (216 jours par an comprenant la journée de solidarité en cas d'année bissextile ou 432 demi-journées). Ce forfait correspond à une année complète d'activité salarié et est déterminé sur la base d'un droit intégral à congés payés (30 jours ouvrables).

c

Nombre de jours de repos non travaillés

Sur la base des stipulations envisagées au 3.b du présent avenant, un nombre de jours ou de demi-journées de repos est déterminé chaque année pour respecter le nombre de jours travaillés de 215 jours maximum par an journée de solidarité comprise (216 jours par an en cas d'année bissextile journée de solidarité comprise).

La méthode de calcul pour définir le nombre de jours de repos non travaillés par an est la suivante :

- Nombre de jours sur l'année auquel on retire :

3 Nombre de jours de repos hebdomadaire

3 Nombre de jours fériés non travaillés dans l'entreprise

3 Nombre de jours ouvrés de congés payés (équivalant à 30 jours ouvrables)

3 Nombre de jours travaillés (215 ou 216 en cas d'année bissextile)

= Nombre de jours de repos non travaillés

Ce calcul ne comprend pas les congés supplémentaires légaux (congés pour événements familiaux, congé de maternité ou de paternité, etc.) ainsi que les congés supplémentaires conventionnels pour ancienneté lesquels se déduisent du nombre de jours travaillés.

À titre indicatif, le calcul des jours de repos est reporté en annexe 1 pour la période allant des années 2020 à 2030.

d

Décompte du temps de travail

Le temps de travail des salariés en forfait en jours peut être décompté en journées ou demi-journées de travail.

Est considérée comme une demi-journée de travail, la séquence de travail en matinée se terminant au plus tard à 13 heures ou la séquence de travail d'après-midi débutant au plus tôt à 14 heures (15 heures pour les établissements ouvrant à 11 heures).

e

Rémunération

Le salarié bénéficiant d'une convention individuelle de forfait perçoit une rémunération annuelle forfaitaire, en

contrepartie de l'exercice de ses missions.

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de ses missions.

Les cadres au forfait jour, sur la base de 215 jours ou 216 jours les années bissextiles, bénéficient de la garantie que le montant de leur salaire brut de base ne pourra être inférieur à 12 fois le minimum conventionnel brut de leur catégorie, majoré de 10 % (hors augmentation individuelle ou collective), s'ils ont eu 12 mois d'activité, ou au prorata à défaut.

Le bulletin de paye doit mentionner le nombre de jours fixés dans la convention individuelle de forfait en jours ainsi que la rémunération mensuelle brute prévue.

f

Dépassement du forfait

Les partenaires sociaux de la branche affirment que les parties à la convention de forfait annuel en jours doivent être particulièrement vigilantes à la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle du salarié. Le droit au repos de ce dernier doit être assuré.

En application de l'article L. 3121-59 du Code du travail, les salariés visés dans le cadre du présent avenant peuvent, s'ils le souhaitent, et en accord avec l'employeur, renoncer à une partie de leurs journées de repos visés au 3.c du présent avenant en contrepartie d'une majoration de salaire par jour travaillé en plus au-delà de 215 jours ou 216 jours en cas d'année bissextile, majorée de 25 % par journée dans la limite de 225 jours par an ou 226 jours par an en cas d'année bissextile.

Conformément à l'article L. 3121-59 du Code du travail, un avenant au contrat de travail devra être formalisé chaque année à l'occasion de chaque rachat de jours de repos.

Article 4

Impact des arrivées et des départs en cours de période de référence

a

Impact des arrivées en cours de période de référence

En cas d'entrée du salarié au cours de la période de référence, le nombre de journées ou de demi-journées à travailler sur la période de référence en cours sera défini dans la convention individuelle de forfait en jours conclu avec le salarié et il sera tenu compte notamment du droit incomplet à congés payés.

b

Impact des départs en cours de période de référence

En cas de départ du salarié au cours de la période de référence, il sera procédé, dans le cadre du solde de tout compte, à un calcul en comparant le nombre de journées ou de demi-journées réellement travaillées ou assimilées avec ceux qui ont été payés, jusqu'à la date effective de fin de contrat et une régularisation sera faite le cas échéant.

Article 5

Impact des absences

Les absences ne donnent pas lieu à récupération hormis pour les absences entrant dans le cadre de l'article L. 3121-50 du code du travail relatif à la récupération des heures perdues résultant de causes accidentelles, d'intempéries ou en cas de force majeure, d'inventaire, du chômage d'un jour ou de deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou d'un jour précédant les congés annuels.

Les absences justifiées rémunérées (maladie, congés maternité et paternité, etc.) seront déduites du nombre de jours travaillés du forfait, par journée ou demi-journée.

Les absences non rémunérées donneront lieu à une retenue proportionnelle sur le montant mensuel de la rémunération.

Article 6

Modalités de communication périodique sur la charge de travail du salarié et sur l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sur sa rémunération ainsi que sur l'organisation du travail dans l'entreprise

a

Rappel des obligations en termes de repos

Bien qu'autonome dans l'organisation de son emploi du temps, le salarié soumis au forfait annuel en jours doit obligatoirement respecter les dispositions suivantes :

— Un repos quotidien minimal 12 heures consécutives entre deux journées de travail. Ainsi, l'amplitude de la journée de travail ne peut dépasser 12 heures par jour et une telle amplitude doit rester exceptionnelle. En effet, l'inté-

ressé doit veiller à respecter une amplitude de travail raisonnable et répartir sa charge de travail de manière équilibrée dans le temps ;

— Toute journée de travail d'au moins 6 heures doit obligatoirement être coupée par une pause minimale de 20 minutes ;

— Un repos hebdomadaire minimal de 36 heures consécutives.

Le salarié doit veiller à ne pas se servir des outils numériques professionnels ni même ses outils numériques personnels utilisés à des fins professionnels durant ces temps impératifs de repos.

b

Établissement d'un document de contrôle des jours travaillés - Suivi de la charge de travail

Les partenaires sociaux rappellent aux employeurs qu'ils ont l'obligation d'établir un document de contrôle des journées ou des demi-journées travaillées. Ce document de contrôle peut être réalisé sur tous supports (écrits, électronique, etc.).

Ainsi, les partenaires sociaux recommandent aux employeurs d'établir un document de programmation mensuelle indicative qui précise :

— Le nombre et la date des journées ou des demi-journées travaillées ;

— Le nombre et la date des journées ou demi-journées non travaillées, congés payés, jours fériés chômés dans l'entreprise, repos hebdomadaires, congés conventionnels éventuels, etc.

Ce document doit être contresigné par le salarié ainsi que par son employeur ou son supérieur hiérarchique.

En cas de besoin pour la mise en place des conventions individuelles de forfait annuel en jours, les partenaires sociaux invitent les entreprises à suivre l'outil de suivi de programmation mensuelle indicative qui est inséré en annexe 2 du présent accord.

L'outil de suivi (annexe 2) doit être remis mensuellement par le salarié au chef d'entreprise ou à son supérieur hiérarchique. Le renseignement mensuel de cette programmation indicative est l'occasion pour le chef d'entreprise ou le supérieur hiérarchique de suivre l'activité du salarié.

c

Instauration à minima de trois entretiens annuels

Le salarié soumis à une convention individuelle de forfait en jours sur l'année bénéficie au minimum de trois entretiens avec son employeur ou bien avec son responsable hiérarchique.

Lors de ces entretiens seront notamment abordés les points suivants :

— La charge de travail du salarié ;

— L'amplitude moyenne de ses journées travaillées ;

— L'organisation du travail ;

— La répartition dans le temps de sa charge de travail ;

— L'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale ;

— Le suivi de la prise des jours de repos et des congés payés du salarié ;

— La mise en œuvre de son droit à la déconnexion ;

— La rémunération du salarié.

Ces entretiens pourront avoir lieu en même temps que les autres entretiens mis en place au sein de l'entreprise (entretien professionnel, d'évaluation...). Néanmoins, il est rappelé que ces entretiens ont des objets différents.

Les partenaires sociaux recommandent aux entreprises d'établir un compte rendu de ces entretiens daté et signé en double exemplaire.

Sur la base de ces entretiens, des mesures correctives pourront éventuellement être mises en place.

d

Dispositif d'alerte

Lorsque le salarié ressent des difficultés dans l'organisation de son travail et/ou une surcharge de travail, il doit en alerter son employeur ou bien son supérieur hiérarchique par le biais d'un écrit et ce sans attendre la tenue des entretiens annuels visé au 6.c du présent avenant. Dans cet écrit, le salarié doit exposer les raisons qui selon lui le place dans une difficulté.

À réception de ce courrier, l'employeur ou son responsable hiérarchique organise un entretien dans les plus brefs délais et, au plus tard, dans un délai de quinze jours.

Lors de cet entretien, le salarié a la faculté de se faire assister par une personne de son choix appartenant au per-

sonnel de l'entreprise. Il doit alors en informer au préalable son employeur ou son supérieur hiérarchique qui lui-même aura dans cette situation la faculté de se faire assister.

Cet entretien ne se substitue pas aux entretiens annuels visés au 6.c du présent avenant.

Au cours de l'entretien, l'employeur ou le responsable hiérarchique du salarié écoute les difficultés rencontrées par le salarié puis procède à l'analyse des causes de ces difficultés avec le salarié. Le cas échéant, des actions correctives seront mises en place afin de remédier à ces difficultés.

Un entretien peut également être proposé par l'employeur ou le responsable hiérarchique du salarié lorsque le document de contrôle des jours travaillés visé supra fait apparaître des anomalies répétées mettant en évidence des difficultés en matière d'organisation du temps de travail. Cet entretien a notamment pour objet d'examiner les mesures correctives à mettre en œuvre.

Article 7

Le droit à la déconnexion

Les dispositions relatives au droit à la déconnexion par le salarié sont définies selon les modalités définies par l'accord collectif ou par la charte applicable à l'entreprise.

Les partenaires sociaux suggèrent aux entreprises de mettre en place des plages horaires de déconnexion par le biais d'un accord d'entreprise ou d'une charte relative au droit à la déconnexion.

À défaut, les entreprises sont invitées à suivre les dispositions suivantes :

a

Définition du droit à la déconnexion

Le droit à la déconnexion s'entend comme le droit du salarié de ne pas être connecté aux outils numériques professionnels et de ne pas être sollicité en dehors de son temps de travail et ce en vue d'assurer le respect de ses temps de repos et de ses congés ainsi que sa vie personnelle et familiale.

Les outils numériques personnels des salariés ne doivent pas être utilisés à des fins professionnelles

Les outils numériques visés sont les outils numériques physiques (ordinateurs, tablettes, smartphones, etc.) et les outils numériques dématérialisés permettant d'être joint à distance (messagerie électronique, intranet/extranet, connexion wifi, etc.).

Le temps de travail correspond aux jours de travail du salarié durant lequel il est à la disposition de l'entreprise, à l'exclusion des temps de repos quotidien et hebdomadaires, des congés payés, des congés exceptionnels ou non, les jours fériés non travaillés dans l'entreprise et jours de repos, les absences autorisées de quelque nature que ce soit (absence pour maladie, maternité, etc.).

b

Modalités d'exercice du droit à la déconnexion

L'utilisation des Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication (NTIC) mis à disposition des salariés bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année doit respecter leur vie personnelle. À ce titre, les partenaires sociaux invitent les entreprises à mettre en place des plages horaires de déconnexion par le biais d'un accord d'entreprise ou d'une charte relative au droit à la déconnexion.

Ainsi :

— Ces salariés ne sont pas tenus de consulter ni de répondre à des courriels, messages ou appels téléphoniques professionnels, en dehors de leur temps de travail, pendant leurs congés payés, leur temps de repos, ainsi que l'ensemble des périodes de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la nature ;

— Ces salariés sont invités à éteindre/désactiver les outils de communication numériques professionnels en dehors de leur temps de travail, y compris sur ses outils de communication personnels ;

— En dehors de leur temps de travail, ses salariés doivent limiter au strict nécessaire et à l'exceptionnel l'envoi des courriels ou les appels téléphoniques professionnels.

En cas de circonstances exceptionnelles tenant à l'urgence ou à l'importance de la situation, des dérogations au droit à la déconnexion pourront être mises en œuvre.

L'exercice du droit à la déconnexion par ces salariés ne pourra en aucun cas être sanctionné.

Les salariés qui estiment que leur droit à la déconnexion n'est pas respecté (par exemple : injonction de réponses, appels téléphoniques récurrents en dehors de leur temps de travail habituel) sont invités à se rapprocher de leur employeur ou de leur supérieur hiérarchique.

La convention individuelle de forfait en jours annuel rappelle explicitement le droit à la déconnexion.

En cas d'utilisation récurrente (sous forme de connexion, d'appels, etc.) des outils numériques en dehors de leur temps de travail individuel, l'employeur ou le supérieur hiérarchique du salarié pourra recevoir le salarié concerné

afin d'échanger sur cette utilisation excessive des outils numériques. Le salarié sera sensibilisé sur les pratiques d'usage raisonnable des outils numériques.

Article 8

Champ d'application

Le champ d'application professionnel et territorial du présent avenant est celui visé à l'article 1 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 9

Dispositions diverses

Les dispositions envisagées par l'avenant n° 1 du 7 septembre 2007 à l'accord du 27 avril 1999 relatif à l'ARTT de la convention collective nationale du commerce de détail de l'Horlogerie-Bijouterie sont abrogées et remplacées par les dispositions visées dans le présent avenant.

Article 10

Entrée en vigueur et durée

Conclu pour une durée indéterminée, le présent avenant entrera en vigueur le lendemain de son dépôt à la Direction Générale du Travail.

Article 11

Dépôt et extension

Compte tenu de l'objet d'intérêt général des présentes dispositions et de la structure des entreprises de la branche comprenant majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir dans cet avenant de modalités spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Le présent avenant sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, par le secrétariat de la CPPNI, au Ministère, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au Conseil de Prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du Code du travail.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du Code du travail.

Article 12

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.

Annexe 1 : Décompte du Nombre de jours travaillés et du nombre de jours de repos calculés à titre d'exemple jusqu'en 2030

Année	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Nombre de jours dans l'année	366	365	365	365	366	365	365	365	366	365	365
Nombre de jours travaillés par an	216	215	215	215	216	215	215	215	216	215	215
Repos hebdomadaire (base samedi et dimanche)	104	104	105	105	104	104	104	104	106	104	104
Jours fériés chômés et payés	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
Congés payés ouverts	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Nombre de jours de repos	15	15	14	14	15	15	15	15	15	15	15
Nombre de jours maximum travaillés en cas de rachat de jours de repos selon les dispositions de l'article 3.f de l'accord	226	225	225	225	226	225	225	225	226	225	225

Annexe 2 : Modèle Outil de suivi - Programmation indicative Forfait annuel en jours

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche	Nombre Total de jours tra- vaillés	Observa- tions du sa- larié
Semaine 1									
Semaine 2									
Semaine 3									
Semaine 4									
Semaine 5									

À renseigner : JT (jours travaillés) ; DJT (demi-journée travaillée) ; JRF (Journée de repos liée au forfait) ; DJRF (demi-journée de repos liée au forfait) ; RH (repos hebdomadaire) ; CP (congés payés) ; CS (congés supplémentaires, congés d'ancienneté) ; JFC (jours fériés chômés) ; Autres (à renseigner dans le tableau).

Semaine du ... au ...

Le présent outil de suivi a été remis par ... (Prénom - Nom du salarié) le ...

Signature du salarié : Pour l'entreprise :

Contrat à durée déterminée

Accord n° 45 du 17 janvier 2020

[Étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc., applicable à compter de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union de la bijouterie horlogerie.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT Fédération des services ;

CFTC CSFV.

Préambule

Dans le cadre de l'élaboration du rapport de branche du Commerce de détail de l'Horlogerie Bijouterie au titre de l'année 2018, les partenaires sociaux ont constaté les données suivantes

— 88 % des salariés sont sous contrat à durée indéterminée ;

— 10 % des salariés sont sous contrat à durée déterminée dont 52 % au titre du motif de remplacement et 47 % au titre de l'accroissement temporaire d'activité.

Les premières données servant à l'élaboration du rapport de branche de l'année 2019 sont sensiblement les mêmes. Il n'y a donc pas d'accroissement du recours à ce type de contrat. Ceci démontre la volonté tant des partenaires sociaux que des entreprises à pérenniser les emplois des travailleurs et éviter ou à tout le moins limiter le recours aux contrats précaires.

Dans le cadre des motifs de recours au contrat de travail à durée déterminée, les partenaires sociaux ont constaté que :

— Pour l'accroissement temporaire d'activité, des pics d'activité au cours de l'année (fête de fin d'année, soldes, saint valentin, fête des mères, etc.) justifient le bienfondé de ce recours à des contrats à durée déterminée. Ces pics d'activité sont justifiés au regard des spécificités de l'activité commerciale des entreprises qui composent la branche et qui ne sont pas amenés à se pérenniser tout au long de l'année du fait notamment du contexte économique et social actuel ;

— Pour le cas de remplacement de salarié(s) absent(s) la nécessité existe, à double titre, de pourvoir au remplacement des salariés absents (congés maladie, congé parental d'éducation, etc.), de surcroît pour les absences pour lesquelles les mesures tendant à réduire l'absentéisme ne peuvent aucunement avoir d'impact. En effet, si le salarié n'est pas remplacé :

— l'absence de ce dernier va être répercutée sur les salariés en poste qui verront alors augmenter leur charge

de travail,

— le maintien de la compétitivité de l'entreprise en pâtit.

Les règles actuelles du code du travail sur le recours au contrat de travail à durée déterminée sont contraignantes vis-à-vis des entreprises mais également vis-à-vis des salariés en recherche d'emploi pérenne ou non. La principale contrainte relevée est celle du cas de la succession de contrat de travail à durée déterminée avec l'imposition d'un délai de carence notamment lorsque l'absence suit ou précède immédiatement une période de forte activité commerciale. La conséquence de ces règles restrictives est que certaines entreprises ne peuvent tout simplement pas renouveler les contrats de travail des salariés.

De ces constats, la partie patronale a conclu à la nécessité d'ouvrir les négociations sur le contrat de travail à durée déterminée.

Le législateur offre désormais aux branches la possibilité d'adapter à leur secteur d'activité certaines règles relatives aux contrats de travail à durée déterminée.

En conséquence, les partenaires sociaux souhaitant élaborer des normes adaptées aux réalités professionnelles de leur secteur ont conclu le présent accord.

Article 1

Le CDI : le contrat de travail par principe dans la branche

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler aux entreprises relevant de son champ d'application professionnel et territorial le principe selon lequel, le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail (article L. 1221-2 du code du travail).

L'article L. 1242-2 du Code du travail dispose :

Sous réserve des dispositions de l'article L. 1242-3, un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas suivants :

1^o Remplacement d'un salarié en cas :

- a) D'absence ;
- b) De passage provisoire à temps partiel, conclu par avenant à son contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur ;
- c) De suspension de son contrat de travail ;
- d) De départ définitif précédant la suppression de son poste de travail après consultation du comité social et économique, s'il existe ;
- e) D'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer ;

2^o Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;

3^o Emplois à caractère saisonnier, dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs ou emplois pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois. Lorsque la durée du contrat de travail est inférieure à un mois, un seul bulletin de paye est émis par l'employeur ;

4^o Remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une profession libérale, de son conjoint participant effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel ou d'un associé non salarié d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens d'une société d'exercice libéral ou de toute autre personne morale exerçant une profession libérale ;

5^o Remplacement du chef d'une exploitation agricole ou d'une entreprise mentionnée aux 1^o à 4^o de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation, ou de leur conjoint mentionné à l'article L. 722-10 du même code des lors qu'il participe effectivement à l'activité de l'exploitation agricole ou de l'entreprise ;

6^o Recrutement d'ingénieurs et de cadres, au sens des conventions collectives, en vue de la réalisation d'un objet défini lorsqu'un accord de branche étendu ou, à défaut, un accord d'entreprise le prévoit et qu'il définit :

- a) Les nécessités économiques auxquelles ces contrats sont susceptibles d'apporter une réponse adaptée ;
- b) Les conditions dans lesquelles les salariés sous contrat à durée déterminée à objet défini bénéficient de garanties relatives à l'aide au reclassement, à la validation des acquis de l'expérience, à la priorité de réembauche et à l'accès à la formation professionnelle continue et peuvent, au cours du délai de prévenance, mobiliser les moyens disponibles pour organiser la suite de leur parcours professionnel ;
- c) Les conditions dans lesquelles les salariés sous contrat à durée déterminée à objet défini ont priorité d'accès

aux emplois en contrat à durée indéterminée dans l'entreprise.

Le CDD ne doit avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Le CDD est donc le contrat de travail par exception.

Les partenaires sociaux attirent la vigilance des entreprises sur ce point et leur rappellent que tout contrat conclu en dehors des cas de recours énumérés par le législateur est réputé avoir été conclu à durée indéterminée et peut donner lieu en outre à des sanctions pénales (articles L. 1248-1 à L. 1248-11 du Code du travail). Les entreprises doivent donc respecter ces motifs légaux, garants de la non-utilisation de ce contrat en substitution de contrats à durée indéterminée.

Les partenaires sociaux rappellent également que la rémunération d'un salarié lié par un contrat à durée déterminée ne peut être inférieure à celle que percevrait un salarié lié par un contrat à durée indéterminée de qualification équivalente et occupant les mêmes fonctions après sa période d'essai (article L. 1242-15 du Code du travail).

Le contrat de travail à durée déterminée est régi par les dispositions légales en vigueur, sous réserve des particularités suivantes, qui en application de l'article L. 2253-1 du code du travail se substituent aux dispositions législatives correspondantes en matière de durée du contrat, de renouvellement et de délai de carence.

Article 2

Durée du contrat à durée déterminée

Article 2.1

Durée maximale du contrat à durée déterminée

La durée maximale du contrat à durée déterminée, pour les cas dans lesquels la législation en impose une, est fixée à 18 mois. Il s'agit d'une durée totale incluant l'ensemble des éventuel(s) renouvellement(s).

Dans ce délai, le nombre maximum de renouvellements du contrat à durée déterminée est fixé à 2. Dans le cas de l'anticipation de l'arrivée du salarié remplaçant ou bien du report du terme du contrat du salarié remplaçant, ce nombre est fixé à 3.

Article 2.2

Aménagement de la durée du contrat à durée déterminée

Anticipation de l'arrivée du salarié remplaçant (CDD de remplacement uniquement)

Les partenaires sociaux rappellent que lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour remplacer un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu, il peut prendre effet de manière anticipée, avant l'absence du salarié à remplacer afin de permettre une passation de dossiers.

Dans ce cadre, la durée de chevauchement des contrats nécessaire pour la mise au courant du remplaçant doit être appréciée en fonction de la technicité du poste et de la durée nécessaire à la transmission des instructions au salarié remplaçant :

- Pour une absence inférieure à 1 mois : jusqu'à deux jours de travail effectif, durée portée à trois jours de travail effectif en cas de remplacement d'un salarié cadre ;
- Pour une absence supérieure ou égale à 1 mois : jusqu'à trois jours de travail effectif, durée portée à cinq jours de travail effectif pour le remplacement d'un salarié cadre.

Report du terme du contrat du salarié remplaçant (CDD de remplacement uniquement)

Afin de faciliter le retour du salarié qui a été absent, les partenaires sociaux souhaitent offrir la possibilité à l'entreprise de reporter le terme du contrat à durée déterminée de remplacement afin de mettre en place une période de «passation», dans les limites suivantes, décomptées à partir du retour effectif du salarié remplacé et en fonction de sa durée d'absence :

- Pour une absence inférieure à 1 mois : jusqu'à deux jours de travail effectif, durée portée à trois jours de travail effectif en cas de remplacement d'un salarié cadre ;
- Pour une absence supérieure ou égale à 1 mois : jusqu'à trois jours de travail, durée portée à cinq jours de travail pour le remplacement d'un salarié cadre.

L'entreprise qui souhaite bénéficier de cette option doit au préalable :

- Informer par écrit le salarié remplaçant de sa volonté de reporter le terme du CDD (notamment sur le contrat, lettre remise en main propre contre décharge, LRAR) ;
- Obtenir l'accord express du salarié remplaçant. Cet accord se manifeste notamment par la signature d'un avenant au contrat de travail initial dont deux modèles sont intégrés en annexe 1 (CDD à terme précis) et en annexe 2 (CDD à terme imprécis) du présent accord et qui font parties intégrantes des présentes dispositions conventionnelles.

Article 3

Délai de carence en cas de contrats successifs

Les partenaires sociaux rappellent que le délai de carence est la durée d'interruption séparant deux contrats à durée déterminée différents portant sur le même poste, avec le même salarié ou un salarié différent.

La loi a instauré des cas dans lesquels le délai de carence n'est pas applicable (article L. 1244-4-1 du code du travail) :

1^o Lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour assurer le remplacement d'un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu, en cas de nouvelle absence du salarié remplace ;

2^o Lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ;

3^o Lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour pourvoir un emploi à caractère saisonnier défini au 3^o de l'article L. 1242-2 ou pour lequel, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de cet emploi ;

4^o Lorsque le contrat est conclu pour assurer le remplacement de l'une des personnes mentionnées aux 4^o et 5^o de l'article L. 1242-2 ;

5^o Lorsque le contrat est conclu en application de l'article L. 1242-3 ;

6^o Lorsque le salarié est à l'initiative d'une rupture anticipée du contrat ;

7^o Lorsque le salarié refuse le renouvellement de son contrat, pour la durée du contrat non renouvelé.

Les parties signataires décident que le délai de carence n'est pas non plus applicable dans les hypothèses suivantes :

1. Conclusion d'un premier contrat à durée déterminée au motif d'un accroissement d'activité temporaire de l'entreprise ;

Puis, succédé par la conclusion d'un contrat à durée déterminée au motif d'un remplacement d'un salarié absent.

2. Conclusion d'un premier contrat à durée déterminée au motif d'un remplacement d'un salarié absent ;

Puis, succédé par la conclusion d'un contrat à durée déterminée au motif d'un accroissement temporaire de l'activité.

Article 4

Champ d'application

Le champ d'application professionnel et territorial du présent accord est celui visé à l'article 1 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 5

Entrée en vigueur et durée

Conclu pour une durée indéterminée, le présent accord entrera en vigueur à compter de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Article 6

Dépôt et extension

Compte tenu de l'objet d'intérêt général des présentes dispositions instituées en raison des spécificités du secteur d'activité et de la structure des entreprises de la branche comprenant majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir dans cet accord de modalités spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Le présent accord sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, par le secrétariat de la CPPNI, au Ministère, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au Conseil de Prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du Code du travail.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du Code du travail.

Article 7

Révision et dénonciation

Le présent accord 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.

Annexe 1 : modèle d'avenant au contrat de travail à durée déterminée à terme

précis

Entre les soussignés :

La Société ..., dont le siège social est situé au ..., n° Siren : ... représentée par ... en qualité de : ... ci-après dénommée la société ;

D'une part

Et :

Madame/Monsieur ... demeurant au ... née le ... à ...

de nationalité ... dont le numéro de Sécurité sociale est le ...

D'autre part

Preamble

Conformément à l'article 2 de l'accord n° 45 du 17 janvier 2020 relatif au contrat de travail à durée déterminée, les parties au présent contrat ont la possibilité dans le cadre d'un remplacement d'un salarié absent de reporter le terme du contrat à durée déterminée afin de mettre en place une période de «passation».

En conséquence et en application de ces dispositions conventionnelles, il a été convenu le présent avenant pour une durée déterminée.

Par ailleurs, les autres dispositions du contrat de travail non contraires et compatibles avec le présent avenant restent inchangées.

Article 1 Report du terme

Le contrat de travail à durée déterminée initialement conclu du ... (date du commencement d'exécution du contrat de travail au ... (date initiale de fin d'exécution du contrat de travail) (préciser les dates en cas de renouvellement du CDD) pour remplacer M ... (prénom/nom) employé(e) en qualité de ... (fonction du salarié remplacé), statut ... (ouvrier/employé ; agent de maîtrise ; cadre, niveau ... (niveau A à niveau J)) en raison de son absence pour cause de ... est reporté jusqu'au ... afin d'assurer la passation de poste avec le salarié remplacé, dont le retour effectif a lieu à compter du

Article 2 Formalités

Fait à ..., le ...

En double exemplaires originaux,

Dont un pour chacune des parties

M...

Pour l'entreprise

M...

Annexe 2 : modèle d'avenant au contrat de travail à durée déterminée à terme imprécis

Entre les soussignés :

La Société ..., dont le siège social est situé au ..., n° Siren : ... représentée par ... en qualité de : ... ci-après dénommée la société ;

D'une part

Et :

Madame/Monsieur ... demeurant au ... née le ... à ...

de nationalité ... dont le numéro de Sécurité sociale est le ...

D'autre part

Preamble

Conformément à l'article 2 de l'accord n° 45 du 17 janvier 2020 relatif au contrat de travail à durée déterminée, les parties au présent contrat ont la possibilité dans le cadre d'un remplacement d'un salarié absent de reporter le terme du contrat à durée déterminée afin de mettre en place une période de «passation».

En conséquence et en application de ces dispositions conventionnelles, il a été convenu le présent avenant pour une

durée déterminée.

Par ailleurs, les autres dispositions du contrat de travail non contraires et compatibles avec le présent avenant restent inchangées.

Article 1 **Report du terme**

Le contrat de travail à durée déterminée initialement conclu du ... (date du commencement d'exécution du contrat de travail) au ... (date initiale de fin d'exécution du contrat de travail) (préciser les dates en cas de renouvellement du CDD) pour remplacer M ... (prénom/nom) employé(e) en qualité de ... (fonction du salarié remplacé), statut ... (ouvrier/employé ; agent de maîtrise ; cadre, niveau ... (niveau A à niveau J)) en raison de son absence pour cause de ... est reporté jusqu'au ... afin d'assurer la passation de poste avec le salarié remplacé, dont le retour effectif a lieu à compter du

Article 2 **Formalités**

Fait à ..., le ...

En double exemplaires originaux,

Dont un pour chacune des parties

M...

Pour l'entreprise

M...

Droit à la déconnexion et à l'utilisation des techniques d'information et de communication

Accord n° 44 du 19 septembre 2019

[Étendu par arr. 21 mai 2021, JO 29 mai, applicable à compter du lendemain de son dépôt, soit le 4 févr. 2021]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UBH.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC - FO ;

UNSA CS.

Préambule

Les technologies de l'information et de la communication (TIC) ont investi la sphère professionnelle. Le recours à ces technologies fait désormais partie intégrante de l'environnement de travail.

Les risques principaux de l'introduction des TIC dans la sphère professionnelle sont :

- L'effacement de la frontière entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés ;
- L'altération de la santé mentale et physique du salarié ;
- L'intensification du rythme de travail ;
- La gestion d'un flux d'information toujours plus important.

En vue de limiter les dérives de l'utilisation des TIC et les risques qu'elle est susceptible de créer, les parties signataires réaffirment dans le cadre du présent accord l'importance d'un bon usage de ces outils informatiques en vue d'assurer notamment un équilibre nécessaire entre vie professionnelle et vie personnelle.

Article 1 **Définition du droit à la déconnexion**

Le droit à la déconnexion s'entend comme le droit du salarié de ne pas être connecté aux outils numériques professionnels et de ne pas être sollicité en dehors de son temps de travail et ce en vue d'assurer le respect de ses temps de repos et de ses congés ainsi que sa vie personnelle et familiale.

Les outils numériques personnels des salariés ne doivent pas être utilisés à des fins professionnels.

Les outils numériques visés sont :

- les outils numériques physiques (ordinateurs, tablettes, smartphones, etc.)
- les outils numériques dématérialisés permettant d'être joint à distance (messagerie électronique, intranet/extranet, connexion wifi, etc.).

Le temps de travail correspond au temps durant lequel le salarié est à la disposition de l'entreprise.

Article 2

Mesures visant à lutter contre l'utilisation des outils numériques et de communication professionnels hors temps de travail

L'utilisation des TIC mis à disposition des salariés doit respecter leur vie personnelle.

En dehors de leur temps de travail, les salariés ne doivent pas se connecter aux outils de communication professionnels.

Ainsi :

- Ces salariés ne sont pas tenus de consulter ni de répondre à des courriels, messages ou appels téléphoniques professionnels, en dehors de leur temps de travail, pendant leurs congés payés, leur temps de repos, ainsi que l'ensemble des périodes de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la nature ;
- Ces salariés sont invités à éteindre/désactiver les outils de communication numériques professionnels en dehors de leur temps de travail ;

Néanmoins, en cas de circonstances exceptionnelles portant atteinte à la santé ou à la sécurité du/des salariés ou de l'entreprise des dérogations au droit à la déconnexion pourront être mises en œuvre.

L'exercice du droit à la déconnexion par ces salariés ne pourra en aucun cas être sanctionné.

Les salariés qui estiment que leur droit à la déconnexion n'est pas respecté (par exemple : injonction de réponses, appels téléphoniques récurrents en dehors de leur temps de travail habituel) sont invités à se rapprocher de leur employeur ou de leur supérieur hiérarchique.

En cas d'utilisation récurrente (sous forme de connexion, d'appels, etc.) des outils numériques en dehors de leur temps de travail individuel, l'employeur ou le supérieur hiérarchique du salarié pourra recevoir le salarié concerné afin d'échanger sur cette utilisation excessive des outils numériques. Le salarié sera sensibilisé sur les pratiques d'usage des outils numériques. Un rappel sera fait au salarié sur les modalités du droit à la déconnexion.

Article 3

Mesures visant à favoriser les bonnes pratiques de communication

Les partenaires sociaux de la branche du Commerce de détail de l'Horlogerie-Bijouterie encouragent très fortement les chefs d'entreprises et les salariés à veiller à ce que l'usage de la messagerie électronique ne vienne pas se substituer au dialogue et aux échanges verbaux. Ceux-ci sont garants du lien social au sein de l'entreprise. Les échanges directs doivent donc être privilégiés.

Les managers veilleront à organiser des temps d'échanges physiques avec leurs équipes considérant que la communication physique est à privilégier.

Les partenaires sociaux déterminent la mise en place des bonnes pratiques liée à l'utilisation de la messagerie électronique au sein des entreprises :

1. S'interroger sur la pertinence de l'utilisation de la messagerie électronique professionnelle par rapport aux autres modes de communication ;
2. S'interroger sur le moment opportun d'envoi d'un courriel, sur la pertinence des destinataires (éviter par exemple les mises en copie abusives, etc...) et de n'utiliser la fonction répondre à tous qu'en cas d'intérêt réel ;
3. Veiller à la pertinence et au volume des fichiers joints au courriel ;
4. Penser à identifier le courriel en «importance haute» si une lecture et/ou réponse rapide(s) sont souhaitées ;
5. Respecter les règles élémentaires de politesse lors de l'envoi du courriel ;
6. Penser à indiquer de manière explicite l'objet du message ;
7. Veiller à activer le gestionnaire d'absence et indiquer, si besoin, les coordonnées d'une personne à contacter en cas d'urgence et/ou mettre en place un dispositif de redirection des courriels vers une boîte mail dédiée à cet usage ;
8. Les messages pop-up informant de l'arrivée de courriels pourront être désactivés afin de respecter le temps de concentration et pour ne pas nuire à l'efficacité du travail des collaborateurs ;
9. Ajouter un modèle de mention automatique à la signature électronique du type «vous n'êtes pas tenu de répondre à ce courriel en dehors de votre temps de travail» ;

10. Planifier les envois différés lors de l'envoi d'un courriel en dehors du temps de travail ;

11. Après une absence d'une durée supérieure ou égale à 15 jours, consacrer un temps dédié au traitement de ses courriels reçus durant son absence.

12. Possibilité d'instaurer des temps de déconnexion pendant le temps de travail.

S'il existe un service informatique, ce dernier, sera associé aux réflexions mises en œuvre par la Direction pour assurer l'effectivité du droit à la déconnexion.

Les partenaires sociaux déterminent également la mise en place des bonnes pratiques liée à l'utilisation du téléphone professionnel au sein des entreprises :

1. S'interroger sur le moment opportun pour passer un appel professionnel ;

2. Penser à programmer le mode «ne pas déranger» en dehors du temps de travail ;

3. Eteindre son téléphone ou suspendre la fonction «réception» des e-mails sur le mobile professionnel pendant les congés et repos.

4. Veiller à ne pas systématiquement activer les alertes sonores d'arrivée d'un nouveau message.

5. Durant les temps de réunion au sein des entreprises, les personnes assistantes aux réunions sont invitées à ne pas se connecter, afin d'user de leur concentration sur les thèmes abordés en réunion.

Article 4

Sensibilisation et information sur le droit à la déconnexion

Les partenaires sociaux invitent les entreprises à s'engager à :

— Sensibiliser chaque salarié à l'utilisation raisonnée et équilibrée des outils numériques par une information annuelle ;

— Proposer un accompagnement personnalisé à chaque salarié qui souhaite mieux maîtriser les outils numériques mis à sa disposition dans le cadre de son travail ;

— Proposer des formations sur la gestion des risques liés à l'utilisation des TIC intégrant les conséquences de l'utilisation abusive des TIC ;

— Former les managers à l'utilisation raisonnée et équilibrée des TIC.

Article 5

Champ d'application

Le champ d'application professionnel et territorial du présent accord est celui visé à l'article 1 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 6

Entrée en vigueur et durée

Conclu pour une durée indéterminée, le présent accord entrera en vigueur le lendemain de son dépôt à la Direction Générale du Travail.

Article 7

Dépôt et extension

Compte tenu de l'objet d'intérêt général des présentes dispositions et de la structure des entreprises de la branche comprenant majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir dans cet accord de modalités spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Le présent accord sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, par le secrétariat de la CPPNI, au Ministère, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au Conseil de Prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du Code du travail.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du Code du travail.

Article 8

Révision et dénonciation

Le présent accord 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.

Prévention des violences sexuelles et sexistes au travail

Accord du 10 juillet 2020

[Étendu par arr. 21 mai 2021, JO 29 mai, applicable à compter de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UBH.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FS CFTD ;

FEC - FO ;

UNSA CS.

Préambule

Une étude réalisée par l'IFOP pour le compte du défenseur des droits¹ dresse le constat suivant :

¹ https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/ddd_etu_20140301_harcèlement_sexuel_synthese_ifop_0.pdf

— Une femme active sur cinq (20 %) estime avoir dû faire face, au cours de sa vie professionnelle, à une situation de harcèlement sexuel. Pour 4 % des femmes actives s'estimant victimes, ce type de harcèlement se serait produit plusieurs fois dans leur carrière ;

— Pour trois quarts des femmes actives qui s'estiment victimes de harcèlement sexuel au travail (75 %), il s'agissait de gestes ou de propos à connotation sexuelle répétés malgré leur absence de consentement. Six femmes actives sur dix (61 %) affirment également avoir enduré un environnement de travail avec des blagues à caractère sexuel ;

— Un Français sur cinq (20 %) connaît quelqu'un qui a dû faire face à du harcèlement sexuel dans le cadre de son travail, ce qui représente la même proportion que les victimes de harcèlement. La part de victimes de harcèlement qui connaissent quelqu'un qui a été victime est plus forte encore (34 %).

Si les femmes restent les premières victimes des violences sexuelles et des agissements sexistes au travail, ceux-ci touchent aussi les hommes qui ne sont nullement épargnés par de tels agissements.

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel renforce le cadre juridique contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail.

Au regard de ces éléments, les partenaires sociaux de la branche du commerce de détail de l'Horlogerie-Bijouterie réaffirment dans le cadre du présent accord leur volonté de sensibiliser les entreprises et les salariés et de combattre toute forme de violences sexuelles et sexistes au travail.

Article 1

Champ d'application

Le champ d'application professionnel et territorial du présent accord est celui visé à l'article 1 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

Définition des violences sexuelles et sexistes au travail

Les agressions sexuelles

Article 222-22 du Code pénal : Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise.

Le viol et les autres agressions sexuelles sont constitués lorsqu'ils ont été imposés à la victime dans les circonstances prévues par la présente section, quelle que soit la nature des relations existant entre l'agresseur et sa victime, y compris s'ils sont unis par les liens du mariage.

Lorsque les agressions sexuelles sont commises à l'étranger contre un mineur par un Français ou par une personne résidant habituellement sur le territoire français, la loi française est applicable par dérogation au deuxième alinéa de l'article 113-6 et les dispositions de la seconde phrase de l'article 113-8 ne sont pas applicables.

Article 222-23 du Code pénal : Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol.

Le harcèlement sexuel

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, 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. 1153-6 du Code du travail : Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire.

L'agissement sexiste

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.

L'auteur de l'agissement sexiste peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire prise par l'employeur pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave.

Article 3

L'affichage obligatoire en entreprise : dispositif de prévention

Conformément aux dispositions de l'article L. 1153-5 du Code du travail, dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les salariés, personnes en formation ou en stages et les candidats à un recrutement, à un stage ou à une formation en entreprise, sont informés par tout moyen (par exemple, affichage dans les locaux, à la porte des locaux où se fait l'entretien, sur le site intranet de l'entreprise, etc.) des éléments suivants :

— Disposition de l'article 222-33 du code pénal ;

— Des actions civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel

— Des coordonnées des autorités et services compétents en matière de harcèlement sexuel ; le médecin du travail ou service de santé au travail ; l'inspection du travail ; le Défenseur des droits, le référent prévu à l'article L. 1153-1 du code du travail dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante salariés, les référents du Comité social et économique (CSE) et s'il existe, les coordonnées du salarié nommé en qualité de référent harcèlement sexuel et agissements sexistes (entreprises de moins de 11 salariés ou bien dans les entreprises qui ne disposent pas de CSE - PV de carence).

Dans les entreprises d'au moins 20 salariés et conformément aux dispositions de l'article L. 1321-2 du Code du travail, le règlement intérieur rappelle (...) les dispositions relatives au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes.

Article 4

Les acteurs de la prévention et de la lutte

1

L'employeur

Conformément aux dispositions de l'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.

Plus largement, au terme de son obligation générale en matière de santé et de sécurité (L. 4121-1 du Code du travail), l'employeur doit veiller à protéger l'ensemble de ses salariés contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Ainsi, quel que soit la taille de l'entreprise, l'employeur doit prévenir et lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Exemples d'actions de prévention que peut mettre en œuvre l'employeur :

- Sensibiliser l'ensemble des salariés sur le sujet de la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail (réunion d'équipe ; notes de service ; information sur le site intranet ou le livret d'accueil de l'entreprise ; mails, etc...) ;
- Éviter de laisser la place à un climat sexiste en entreprise (remarques et blagues sexistes) ;
- Établir et diffuser le schéma de signalement applicable au sein de l'entreprise auquel les victimes et/ou les témoins pourront se référer (modèle en annexe) ;
- Lors de l'embauche, aborder le sujet du harcèlement sexuel et des agissements sexistes ;
- Lors des entretiens annuels, aborder le sujet du harcèlement sexuel et des agissements sexistes ;
- Lors de l'élaboration du document unique des risques professionnels, prendre en compte les risques de harcèlement sexuel et d'agissements sexiste ;
- Mettre en place des formations adaptées qui ont pour objectif de permettre de maîtriser la cadre juridique du harcèlement sexuel et des agissements sexistes, de prévenir les situations de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes, de réagir à une situation de harcèlement sexuel et d'agissement sexiste ;
- Mettre en place une boîte mail dédiée au signalement de faits de harcèlement sexuel et/ou d'agissement sexiste ;
- Mettre à disposition une cellule d'écoute externe à l'entreprise proposant une assistance juridique et/ou un psychologue ;
- Afficher le présent accord dans les locaux de l'entreprise ;
- ...

Dans les entreprises de moins de 11 salariés (ou bien dans les entreprises qui ne disposent pas de CSE - PV de carence), les chefs d'entreprise peuvent nommer un salarié (qui doit obligatoirement être volontaire et accepter cette nomination) comme référent (qui sera formé en conséquence) et qui sera habilité à réceptionner les plaintes des salariés dénonçant des faits de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes ainsi que de les accompagner. Les parties au présent accord souhaitent insister sur le fait que le salarié doit se porter volontaire pour assurer la mission confiée. Si plusieurs salariés se portent volontaires, le choix du référent revient au chef d'entreprise (sauf opposition d'un ou plusieurs salariés sur la personne envisagée pour cette nomination sous 8 jours).

À défaut de référent nommé au sein de l'entreprise par le chef d'entreprise, un salarié de cette entreprise peut se porter volontaire au poste de référent harcèlement sexuel et agissements sexistes. Dans cette situation, le chef d'entreprise ne peut s'opposer à la mise en place de ce référent (sauf opposition d'un ou plusieurs salariés sur la personne volontaire sous 8 jours).

À défaut de salarié volontaire, les partenaires sociaux renvoient ces entreprises et ces salariés au modèle de procédure interne de traitement des alertes relatives au harcèlement sexuel ainsi qu'à l'agissement sexiste (annexe 1 du présent accord).

Le temps consacré à la réception des plaintes et de l'accompagnement de la personne salariée dénonçant des faits de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes sera imputé sur le temps de travail de ce dernier.

2 Le CSE

Les missions du CSE

En plus de de son rôle d'alerte, conformément aux dispositions de l'article L. 2312-9 du Code du travail, le CSE peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention (...) du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.

Nomination obligatoire de deux référents CSE

Conformément aux dispositions de l'article L. 2314-1 du Code du Travail, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le comité social et économique parmi ses membres, sous la forme d'une résolution adoptée selon les modalités définies à l'article L. 2315-32, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

Dans le cadre du présent accord, les partenaires sociaux décident que deux référents (un homme et une femme) en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes doivent être désignés par le CSE parmi ses membres.

Les deux référents membres du CSE peuvent être saisis par tout salarié, soit de façon alternative, soit de façon concomitante. Cette saisine est confidentielle.

- Si la saisine se fait auprès de l'un ou d'autre des référents CSE, celui qui est saisi informera dans les plus brefs délais l'autre référent CSE et ils décideront, d'un commun accord, des suites à donner à cette saisine.

• Si la saisine est concomitante, les deux référents CSE se concerteront et ils décideront, d'un commun accord, des suites à donner à cette saisine.

L'employeur de l'entreprise sera informé dans les plus brefs délais de cette saisine. L'employeur pourra prendre les mesures conservatoires si elles s'imposent.

Les deux référents examineront ensemble les faits signalés et formuleront des propositions d'action à l'employeur.

Les partenaires sociaux de la branche invitent fortement les entreprises à ouvrir les négociations sur la prise en charge du temps consacré à l'exercice des missions de référent.

Information du CSE

Lorsque des faits de violences sexuelles et/ou d'agissements sexistes sont signalés, le CSE sera informé lors de la réunion qui suit de cette signalisation et de l'ouverture d'une enquête. L'identité de la personne ayant saisi le/les référents est confidentielle.

3

Le référent harcèlement

Conformément aux dispositions de l'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.

Le rôle du référent harcèlement désigné par la Direction est notamment de :

- Décliner les mesures de prévention nécessaires à la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
- Recevoir les signalements des salariés ;
- Travailler en collaboration avec les référents désignés par le CSE ;
- Accompagner les managers dans la gestion de déclaration de faits de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes ;
- Conseiller l'employeur sur les mesures à prendre en cas de signalement de faits de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes.

4

Les autres acteurs essentiels

Les services de santé au travail

Conformément aux dispositions de l'article L. 4622-2 du Code du travail, les services de santé au travail ont pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail.

À cette fin, ils conduisent les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel. Ils conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin de prévenir le harcèlement sexuel.

Pour rappel, chaque entreprise est tenue d'organiser, quel que soit la taille de son entreprise, un service de santé au travail. Ce service peut être propre à l'entreprise ou commun avec d'autres entreprises suivant l'importance de l'effectif. Ainsi, le service de santé au travail peut être organisé sous la forme :

- soit d'un service de santé autonome, (service de santé au travail d'entreprise ou d'établissement, service de santé interétablissements, service de santé de l'unité économique et sociale ou service de santé de groupe) ;
- soit d'un service de santé inter-entreprises commun à plusieurs entreprises.

Les services de l'inspection du travail

Outre leurs missions de contrôle et d'enquête consécutives au signalement d'un fait de harcèlement sexuel dans une entreprise, les services de l'inspection du travail peuvent intervenir par des actions de prévention, de sensibilisation et d'information.

Le défenseur des droits

Le défenseur des droits est compétent notamment pour accompagner les victimes de harcèlement sexuel. Il peut :

- Enquêter (demande d'informations par écrit, audition, vérification sur place) ;
- Procéder à une médiation, un règlement amiable, une transaction civile ou pénale ;
- Faire des recommandations ;
- Présenter des observations devant les juridictions saisies.

Le salarié peut le saisir directement de manière confidentielle et gratuite.

Les commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI)

Conformément aux dispositions de l'article L. 23-111-1 du Code du travail, une CPRI est instituée au niveau régional afin de représenter les salariés et les employeurs d'entreprises de moins de 11 salariés.

L'article L. 23-113-1 dispose :

«Les commissions paritaires régionales interprofessionnelles ont pour compétence :

1^o De donner aux salariés et aux employeurs toutes informations ou tous conseils utiles sur les dispositions légales ou conventionnelles qui leur sont applicables ;

2^o D'apporter des informations, de débattre et de rendre tout avis utile sur les questions spécifiques aux entreprises de moins de onze salariés et à leurs salariés, notamment en matière (...) de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, (...).»

Les Associations régionales pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT)

Les principales missions des ARACT sont les suivantes :

— Conseiller les entreprises de la région, en particulier les PME/PMI, dans leur démarche d'amélioration des conditions de travail ;

— Favoriser la construction d'un dialogue social constructif autour de ces questions ;

— Contribuer à la mise en œuvre de politiques publiques nationales ou régionales ;

— Capitaliser les expériences pour mettre en lumière les bonnes pratiques et faire connaître les pratiques innovantes en les diffusant auprès des entreprises et des acteurs relais.

Les ARACT peuvent intervenir à la demande des entreprises sur des problématiques en lien avec le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Les Associations spécialisées

— L'Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT) : <http://www.avft.org/>

— Centre national d'information sur les droits des femmes et des familles (CNIDFF) : <http://www.infofemmes.com/>

Numéro d'appel Violences Femmes info : 39 19

Écoute, informe et oriente les femmes victimes de violences, ainsi que les témoins de violences faites à des femmes. Traite les violences physiques, verbales ou psychologiques, à la maison ou au travail, et de toute nature (dont les harcèlements sexuels, les coups et blessures et les viols).

Ne traite pas les situations d'urgence (ce n'est pas un service de police ou de gendarmerie).

Par téléphone : 39 19 (appel gratuit depuis un téléphone fixe ou mobile)

Ouvert

de 9 h à 22 h du lundi au vendredi,

et de 9 h à 18 h le samedi, le dimanche et les jours fériés.

Appel anonyme.

Article 5

Entrée en vigueur et durée

Conclu pour une durée indéterminée, le présent accord entrera en vigueur à compter de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Article 6

Dépôt et extension

Compte tenu de l'objet d'intérêt général des présentes dispositions instituées en raison des spécificités du secteur d'activité et de la structure des entreprises de la branche comprenant majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir dans cet accord de modalités spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Le présent accord sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, par le secrétariat de la CPPNI, au Ministère, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au Conseil de Prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du Code du travail.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du Code du travail.

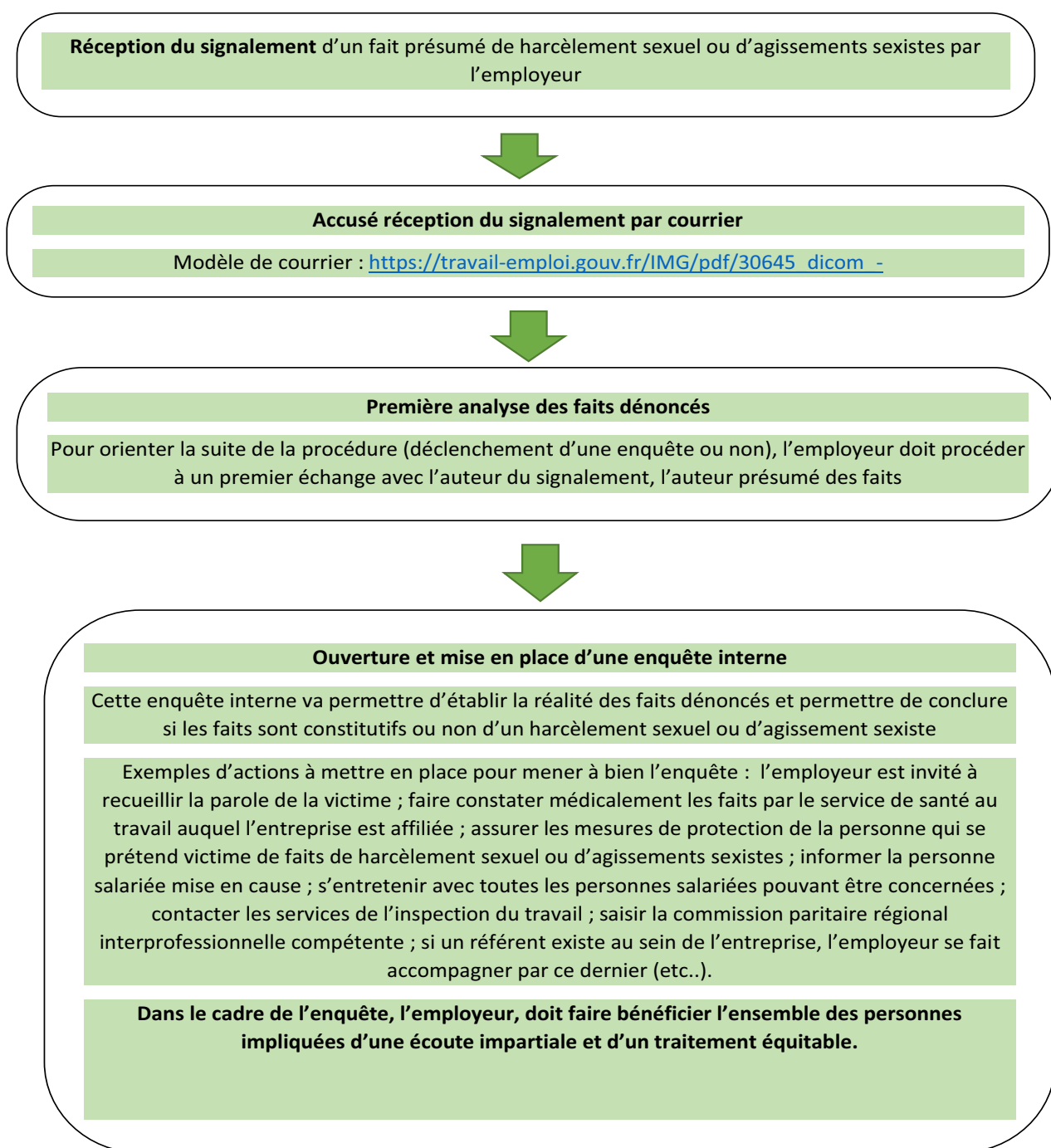
Article 7

Révision et dénonciation

Le présent accord 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

Annexe 1 : Modèle de procédure interne de traitement des alertes relatives au harcèlement sexuel ainsi qu'à l'agissement sexiste

Les entreprises qui n'ont pas élaborées de procédure en interne sont invitées à suivre la présente procédure :



À noter : si les faits sont imputés à l'employeur, le salarié doit se rapprocher des représentants du personnel s'il en existe ou à l'inspection du travail dont les coordonnées sont affichées au sein de l'entreprise.

Annexe 2 : Coordonnées des organisations syndicales et patronale représentatives

dans la branche

Pour les organisations syndicales représentatives :

— Fédération CGT du commerce et des services : 263 Rue de Paris, 93514 Montreuil Cedex

— CFDT - Fédérations des Services : Tour Essor - 14, rue Scandicci, 93508 Pantin Cedex

— CFTC - CSFV : 34, quai de la Loire, 75019 Paris

— Fédération des Employés et Cadres CGT FO : 54, rue d'Hauteville, 75010 Paris

— FCS UNSA : 21, rue Jules Ferry, 93177 Bagnolet Cedex

Pour l'organisation patronale représentative :

— Union de Bijouterie Horlogerie : 22 Avenue Franklin Delano Roosevelt, 75008 Paris

