

**HORLOGERIE – BIJOUTERIE
(COMMERCE DE DETAIL)
BROCHURE 3240 – IDCC 1487
Convention Collective nationale du 17 décembre 1987**

AVENANT SALAIRES N°26 DU 19 NOVEMBRE 2021

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 HIERARCHIQUE

Barème des salaires minima hiérarchiques sur base 35 heures hebdomadaires.

1 – OUVRIERS – EMPLOYES

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

2 – AGENTS DE MAITRISE

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 : EGALITE 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 : ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE

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

ARTICLE 4 : DEPOT 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 : REVISION ET DENONCIATION

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

Fait à Paris le 19 NOVEMBRE 2021

Fédération des Employés et Cadres CGT FO
28, rue des Petits Hôtels – 75010 PARIS

CFTC – CSFV
34, quai de la Loire – 75019 PARIS