

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

**Avenant du 16 février 2024 relatif aux jours fériés**

**PREAMBULE**

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 FERIES**

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

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

Conformément aux dispositions légales, le 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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 x 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 : ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE**

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 : DEPOT 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 : 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 16/02/2024

**UNION DE LA BIJOUTERIE HORLOGERIE**  
22 avenue Franklin D. Roosevelt – 75008 PARIS

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