

Brochure n° 3152 | Convention collective nationale

IDCC : 1044 | **HORLOGERIE**

(Commerces de gros de l'horlogerie et branches annexes)

Avenant n° 50 du 8 novembre 2022

relatif aux salaires
(annexe II)

NOR : ASET2251448M

IDCC : 1044

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

BJOC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FGMM CFTD ;

FCM FO ;

CFTC métallurgie ;

FCMTM CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord a pour objet de fixer les salaires minimaux applicables aux seuls salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'horlogerie, dont les dispositions figurent en annexe de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, pierres et perles et activités qui s'y rattachent suite à l'arrêté de fusion des champs conventionnels du 16 novembre 2018.

Article 1^{er} | *Minima professionnels*

Salariés non cadres

Ouvriers et employés

Niveaux	Échelons	Minimum mensuel brut base 35 h
I	I	1 728 €
	II	1 752 €

Niveaux	Échelons	Minimum mensuel brut base 35 h
II	I	1 790 €
	II	1 839 €
III	I	1 888 €
	II	1 962 €
IV	I	2 065 €
	II	2 191 €
V	I	2 308 €
	II	2 435 €

Agents de maîtrise

Niveaux	Échelons	Minimum mensuel brut base 35 h
I	I	2 513 €
	II	2 753 €
II	I	2 843 €
	II	2 997 €

Salariés cadres

Cadres débutants

Niveaux	Échelons	Minimum mensuel brut base 35 h
I	I	2 758 €

Cadres 35 h

Niveaux	Échelons	Minimum mensuel brut base 35 h
I	I	3 213 €
	II	3 482 €
II	I	3 751 €
	II	4 162 €
III	I	4 542 €
	II	5 768 €
IV	–	

Cadres forfait jour

Niveaux	Échelons	Minimum mensuel brut
I	I	
	II	

Niveaux	Échelons	Minimum mensuel brut
II	I	4 155 €
	II	4 633 €
III	I	4 902 €
	II	6 130 €
IV	I –	

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

Conformément au chapitre 5 de l'accord de branche du 22 juin 2009 sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les parties signataires rappellent que les différences de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne se justifient que si elles reposent sur des critères objectifs.

Les entreprises doivent donc s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale et à ancienneté et expériences égales.

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.

À cette fin, les signataires demandent aux entreprises de mesurer les écarts non objectifs. S'ils existent, d'en déterminer les origines et de mettre en place des actions adaptées en vue de les supprimer.

Article 3 | *Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés*

Le présent avenant ne nécessite pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, auxquelles il s'applique également.

Article 4 | *Clause de rendez-vous*

Les parties conviennent de faire un bilan commun sur l'application du présent accord dans un délai de 6 mois suivant le lendemain de son extension.

Article 5 | *Dépôt et entrée en vigueur*

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les dispositions du présent accord applicables au titre de l'année 2023 entreront en vigueur à la date d'extension et au plus tard le 1^{er} janvier 2023. Son extension sera demandée dans les meilleurs délais.

Fait à Paris, le 8 novembre 2022.

(Suivent les signatures.)