

# **Aménagement du temps de travail et à la relance du secteur en période de crise liée au Covid 19**

Accord du 7 juillet 2020

*(Non étendu, applicable à compter de sa signature et pour une durée déterminée d'un an soit jusqu'au 30 juin 2021)*

## **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération française de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, du cadeau, des diamants, pierres et perles et activités qui s'y rattachent

Fédération de l'horlogerie

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie CFDT

Fédération de la Métallurgie CFTC

Fédération FO de la Métallurgie

Fédération des Cadres, de la Maîtrise et des Techniciens de la Métallurgie CFE-CGC

Fédération Nationale Encadrement Commerce Services CFE-CGC

Il a été convenu ce qui suit

## **PREAMBULE**

Le présent accord a pour finalité de définir les conditions de reprise d'activité des entreprises de la Bijouterie, Joaillerie, Orfèvrerie et activités s'y rattachant et de l'Horlogerie, suite aux dispositions législatives et réglementaires successives prises à la suite des déclarations du Président de la République le 12 mars 2020 et du Premier Ministre le 19 mars 2020. Plus particulièrement, il s'agit d'éviter au maximum le recours aux licenciements et de permettre l'adaptation des organisations à la reprise progressive d'activité en matière de durée et d'aménagement du temps de travail, tant au niveau quantitatif que qualitatif. Ces dispositions sont également déployées dans l'objectif d'accorder plus de souplesse aux entreprises, et plus particulièrement aux petites entreprises afin de les rendre plus réactives et compétitives, sans compromettre la santé ni la sécurité des salariés surtout sur les périodes de haute activité.

## **ARTICLE I- CHAMP D'APPLICATION**

Le présent accord s'applique aux entreprises du champ d'application de la convention collective de la Bijouterie, Joaillerie, Orfèvrerie et activités s'y rattachant, tel que défini à l'article 1 de cette convention collective et à l'article 1 de la convention collective nationale de l'Horlogerie placée en annexe. Il a un caractère facultatif et supplétif. Il peut en conséquence s'appliquer à défaut d'autres dispositions différentes résultant d'accord d'entreprise ou de groupe.

## **ARTICLE II- ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIES**

Pour ces entreprises qui décideraient d'en faire application.

Il constitue un accord type au sens de l'article L 2232-10-1 du code du travail, que l'employeur pourra décider de mettre en œuvre dans les conditions définies par cet article.

## **ARTICLE III - SALARIES CONCERNES**

Il s'applique à l'ensemble des salariés à temps plein et à temps partiel, à l'exception des salariés ayant conclu une convention individuelle de forfait.

## **ARTICLE IV- MODALITES D'ORGANISATION DES HORAIRES DE TRAVAIL**

Le présent accord est conclu conformément à l'article L. 3121-44 du code du travail en permettant une répartition de la durée légale du travail sur une période de référence au plus de 26 semaines consécutives.

L'entreprise pourra néanmoins répartir la durée légale sur une séquence pluri-hebdomadaire inférieure à celle prévue ci-dessus selon l'une des deux options suivantes :

- 18 semaines
- 12 semaines

### IV-1 Répartition et information des salariés

Dans le cadre de la répartition prévue ci-dessus la semaine d'activité peut varier de 0 H à 48 h hebdomadaires selon une programmation indicative remise par tous moyens aux salariés concernés 5 jours ouvrables avant sa date d'application, et après information du CSE. La durée du travail ne pourra pas être supérieure à 44 heures sur 12 semaines consécutives.

Toute modification de la durée du travail et ou de sa répartition donnera lieu à une information des salariés concernés avant sa date d'application.

### IV-2 Recrutements ou départs en cours de période

En cas d'entrée ou de sortie lors de cette période pluri-hebdomadaires dès lors que la rémunération est lissée sur la base d'une durée moyenne de 35 H hebdomadaire, une régularisation sera effectuée en comparant le temps de travail réellement accompli et la durée moyenne rémunérée. Si le temps de travail est supérieur à cette durée moyenne le complément de rémunération à effectuer se fera selon le taux horaire normal.

## **ARTICLE V- HEURES SUPPLEMENTAIRES**

Les heures supplémentaires seront calculées au-delà de 35h00 hebdomadaire, par le nombre de semaines de la période choisie en application de l'article IV ci-avant.

Ces heures supplémentaires donneront lieu, en accord entre l'employeur et le salarié, soit à paiement avec les majorations légales, soit à repos tenant compte des dites majorations, soit à inscription dans le Compte Epargne Temps lorsque celui-ci existe. En cas de repos les modalités de prise de ce repos seront fixées en accord avec la Direction de l'entreprise. En cas de désaccord, les heures supplémentaires donneront lieu à rémunération.

## **ARTICLE VI - DISPOSITIONS PARTICULIERES POUR LES SALARIES A TEMPS PARTIEL**

La répartition de l'horaire contractuel des salariés à temps partiel sera établie sur la même séquence pluri-hebdomadaire que celle applicable aux salariés à temps plein. Les salariés concernés seront informés dans les mêmes conditions et selon les mêmes délais de la répartition hebdomadaire de leur temps de travail et des jours travaillés dans chacune des semaines.

Les modifications de cette répartition et les délais de prévenance sont ceux définis pour les salariés à temps complet.

Comme pour les salariés à temps complet la rémunération des salariés à temps partiel étant lissée, une régularisation sera, si nécessaire, effectuée en cas d'entrée ou de départ au cours de période pluri-hebdomadaire définie à l'article III.

### VI 2- Répartition du temps de travail

La variation de la durée contractuelle pourra comprendre des semaines à 0 H et des semaines à 34 H, selon la programmation indicative.

### VI 3- Heures complémentaires

Les heures complémentaires seront rémunérées conformément aux dispositions légales et appréciées à l'issue de la période pluri-hebdomadaire prévues à l'article IV. Les heures complémentaires peuvent être effectuées dans la limite de 1/10e de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans le contrat. Toutefois, elle peut être portée à 1/3 de la durée hebdomadaire ou mensuelle par convention ou accord d'entreprise.

Les heures complémentaires ne doivent pas porter la durée de travail du salarié au niveau de la durée légale (ou de la durée conventionnelle applicable dans l'entreprise, si elle est inférieure).

L'article L. 3123-29 du Code du travail précisant que le taux de majoration des heures complémentaires est de 10% pour chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite du dixième des heures prévues au contrat de travail et de 25% pour chacune des heures accomplies entre le dixième et le tiers des heures prévues au contrat de travail.

### VI 4 - Consentement

Afin de garantir une conciliation suffisante entre vie professionnelle et vie personnelle, ainsi que pour permettre aux salariés cumulant divers emplois à temps partiel de ne pas être inclus dans le dispositif, le présent accord ne pourra s'appliquer aux salariés à temps partiel qu'avec leur consentement exprès qui donnera lieu à l'élaboration d'un avenant précisant leur acceptation.

## **ARTICLE VII- CONDITIONS D'APPLICATION**

Préalablement à l'application du présent accord l'employeur devra :

Informé le CSE, s'il existe, de son contenu et du choix de la durée de la période de référence retenue (26,18 ou 12 semaines) ainsi que de la durée d'application de l'accord. Informer les salariés, par tous moyens adaptés, des conditions d'application et de la période de référence retenue et de la date d'application de l'accord, avec le délai de prévenance correspondant à la programmation indicative retenue.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés ces informations seront contenues dans le document unilatéral prévu par l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

## **ARTICLE VIII - DISPOSITIONS ANTERIEURES**

Le présent accord eu égard à sa finalité se substitue pour sa durée d'application aux dispositions de la convention collective relatif à la modulation des horaires. Si dans l'entreprise il existe un accord portant aménagement du temps de travail sur une période pluri-hebdomadaire ou annuelle, un avenant à cet accord devra être conclu pour faire application du présent accord.

## **ARTICLE IX- EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les organisations soussignées rappellent par ailleurs qu'elles ont notamment pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en particulier dans le cadre du dispositif visé par le présent accord.

## **ARTICLE X- DUREE DE L'ACCORD**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un an soit jusqu'au 30 juin 2021 date à laquelle il cessera automatiquement de s'appliquer. A l'issue de cette période un bilan sera réalisé afin de mesurer l'efficacité du dispositif au sein de la branche.

Quelle que soit la date de son entrée en vigueur dans l'entreprise ses effets cessent de s'appliquer à la date ci-dessus et la période pluri-hebdomadaire devra tenir compte de la date d'application choisie et de l'échéance du présent accord.

Les dispositions en vigueur dans l'entreprise préalablement à l'application de l'accord de branche, reprendront effet à l'échéance de la période pluri-hebdomadaire d'application de cet accord.

## **ARTICLE XI- DATE D'EFFET- EXTENSION -DEPOT**

Il prendra effet dès sa signature et sera déposé conformément aux dispositions légales.

L'extension du présent accord sera demandée par la partie la plus diligente conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.