

**HORLOGERIE-BIJOUTERIE
(COMMERCE DE DETAIL)
BROCHURE JO 3240
Convention collective nationale du 17 décembre 1987**

***ACCORD RELATIF À LA DIVERSITE DANS LA BRANCHE DU COMMERCE
DE DETAIL DE L'HORLOGERIE - BIJOUTERIE***

PREAMBULE

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'ACCES A 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, MOBILITE ET DEROULEMENT DE CARRIERE

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 – REVISION ET DENONCIATION 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 – DUREE DE L'ACCORD – DEPOT

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.

A 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.

Fait à Paris le 13 février 2009

Fédération des Employés et Cadres CGT FO

28, rue des Petits Hôtels – 75010 PARIS

Nom du signataire : Françoise NICOLETTA

FNECS – CFE – CGC

9, rue du Rocroy – 75010 PARIS

Nom du signataire : Ibrahim CISSE

**SYNDICAT SAINT ELOI – Union du
Commerce de l’Horlogerie, Bijouterie,
Joallerie, Orfèvrerie et Accessoires**

109, rue du Fbg St Honoré - 75008 PARIS

Nom du signataire : Christine BOQUET

CFDT – Fédération des Services

Tour Essor – 14, rue Scandicci

93508 – PANTIN Cedex

Nom du signataire : Mireille MUNOZ

FEDERATION NATIONALE HBJO

249, rue St Martin – 75003 PARIS

Nom du signataire : Guy SUBRA

CFTC – CSFV

251, rue du Fbg St Martin – 75010 PARIS

Nom du signataire : Eric SCHERRER

CGT Commerces et Services

Casse 425

263, rue de Paris – 93514 MONTREUIL Cedex

Nom du signataire :