
Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, horlogerie

BROCHURE JO 3152

IDCC 3251

Convention collective nationale du 3 octobre 2023 : Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et horlogerie

[Étendue par arr. 28 juin 2024, JO 12 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2024 pour les entreprises adhérentes et à compter de la date de l'arrêté d'extension pour les entreprises non adhérentes]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CN HBJO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CG ;

FGMM CFDT ;

FCMTM CFE-CGC ;

FO Métal ;

FEDE Métal CFTC.

Préambule

Suite à la fusion des champs de la convention collective de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et des activités qui s'y rattachent avec la convention collective de l'horlogerie, résultant de l'arrêté ministériel du 16 novembre 2018, il a été décidé de conclure la présente convention collective, qui constitue désormais le texte conventionnel commun aux deux conventions collectives.

La présente convention s'applique également aux secteurs d'activité compris dans l'accord du 23 juin 2016 et l'avenant du 18 décembre 2019 relatif aux champs d'application de la convention de la Bijouterie rappelés ci-après dans le champ d'application.

Dans le cadre de ce travail d'harmonisation, il a par ailleurs été constaté qu'un certain nombre de dispositions antérieures de ces deux conventions collectives étaient obsolètes, ou avec une codification à réactualiser. Dès lors, ce nouveau texte tient compte de ces deux préoccupations.

Enfin, une annexe relative à l'harmonisation des dispositions conventionnelles définit les mesures spécifiques aux entreprises appliquant jusqu'à la date d'effet de la présente convention collective, les dispositions de la convention collective de l'horlogerie.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1

Champ d'application

Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent aux salariés des entreprises entrant dans le champ d'application suivant, indépendamment de leur profession ou de la nature du contrat de travail qui les lie à l'entreprise. Elles s'appliquent également aux travailleurs à domicile à l'exception de celles relatives au mode de rémunération et au décompte du travail effectué fixées par le code du travail.

Les conditions particulières de travail des différentes catégories de salariés sont réglées par les dispositions spécifiques les concernant.

Les voyageurs représentants et placiers ne pourront se prévaloir des dispositions de la présente convention autres que les chapitres 2 et 3.

Le champ d'application aménagé ci-dessous est défini en fonction de la nomenclature d'activités française. Il se réfère à des sous-classes de cette nomenclature, identifiées par quatre chiffres et une lettre.

Entrent dans le présent champ d'application, les employeurs dont l'activité principale exercée entraîne leur classement dans une rubrique (classe ou groupe) ci-après énumérée, sous réserve des dispositions particulières prévues pour celle-ci.

Le code de l'activité principale exercée «NAF» attribué par l'INSEE à l'employeur et que celui-ci est tenu de mentionner sur le bulletin de paie en vertu de l'article R. 3243-1 du code du travail, constitue une présomption de clas-

sement. Par suite, il incombe à l'employeur de justifier qu'il n'entre pas dans le présent champ d'application en raison de l'activité principale exercée par lui, laquelle constitue le critère de classement, bien qu'il lui ait été attribué un code NAF visé par les présentes dispositions.

Les codes NAF indiqués ci-dessous entrent dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'horlogerie, la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent, en dehors des activités couvertes par une autre branche.

22. 29B - fabrication de produits de consommation courante en matières plastiques

Cette catégorie comprend la fabrication de produits de consommation courante en matières plastiques pour la fabrication de bijouterie, joaillerie, orfèvrerie qu'il s'agisse notamment, sans que cette liste soit limitative, de parties d'appareils d'éclairage, de bandes autoadhésives, d'articles pour le service de table ou de la cuisine, d'hygiène ou de toilettes, de fournitures de bureau et scolaires, de garnitures pour meubles, statuettes ...

25. 50A - forge, estampage, matriçage, métallurgie des poudres

Cette catégorie comprend l'activité des graveurs estampeurs travaillant essentiellement pour la bijouterie et l'orfèvrerie.

25. 50B - découpage, emboutissage

Cette catégorie comprend l'activité des graveurs estampeurs travaillant essentiellement pour la bijouterie et l'orfèvrerie.

25. 61Z - traitement et revêtement des métaux

Cette catégorie comprend l'activité des doreurs-argenteurs travaillant pour la bijouterie et - l'orfèvrerie.

25. 93Z - fabrication de quincaillerie

Cela comprend la fabrication de chaînes et chaînettes, chaînes-colonnes, gourmettes, bourses en mailles métalliques ou tissus à mailles métalliques, par les entreprises fabriquant essentiellement des produits destinés à la bijouterie et à la parure.

25. 99B - fabrication d'articles métalliques divers

Ce groupe comprend la fabrication de fermoirs pour sacs par les entreprises fabriquant essentiellement des articles destinés à la bijouterie et l'orfèvrerie, ainsi que la fabrication d'étuis à cigarettes, boîtes à fard, boîtes à poudre (poudriers).

32. 11Z - frappe de monnaie

Cela comprend la fabrication de monnaies, y compris celles ayant cours légal, en métaux précieux ou non, de médailles, insignes et instruments de marque et de garantie.

32. 12Z - bijouterie, joaillerie, orfèvrerie

Cela comprend la fabrication d'articles de joaillerie et bijouterie et d'orfèvrerie :

- la fabrication de perles travaillées ;
- la production de pierres gemmes (précieuses ou fines), travaillées, y compris le travail de pierres de qualité industrielle et de pierres synthétiques ou reconstituées ;
- le travail du diamant ;
- la fabrication d'articles de bijouterie en métaux précieux, en plaqués ou en doublés de métaux précieux ou de pierres gemmes (précieuses ou fines) sur des métaux communs, ou en assemblages de métaux précieux et de pierres gemmes (précieuses ou fines) ou d'autres matériaux ;
- la fabrication d'articles d'orfèvrerie en métaux précieux ou en plaqués ou doublés de métaux précieux sur des métaux communs : vaisselle plate et creuse, couverts, articles de toilette, garnitures de bureau, articles à usage religieux, etc. ;
- la fabrication de bracelets de montres et d'étuis et boîtes en coffrets en métaux précieux ;
- la fabrication d'articles en estampage, émaux, laque, gravure, ciselure d'art et lapidairerie.

32. 13Z - bijouterie fantaisie

Cela comprend la fabrication totale ou partielle de tout article de bijouterie fantaisie à vocation d'accessoire de mode ou de parure. Réalisés à partir de matériaux divers (métal plaqué ou non, doublé de métaux précieux sur métaux communs ou non, bois, cuirs et peaux, verre, cristal, résines et matières plastiques ...), ils se distinguent de la joaillerie par l'utilisation de matériaux moins précieux, bien qu'ils puissent y être intégrés.

32. 99Z - autres activités manufacturières NCA

Cela comprend :

- la fabrication de briquets (sauf pour les départements suivants : Ain, Ardennes, Doubs, Ille-et-Vilaine, Isère,

Marne, Rhône, Haute-Savoie) ;

— la fabrication des ouvrages en écaille, nacre, ivoire, os, corne, corail, bois d'animaux ... en matières végétales, en cire, gélatine etc.

15. 12Z - fabrication d'articles de voyage, de maroquinerie et de sellerie

Cela comprend la fabrication d'articles de voyage, de maroquinerie et de sellerie exclusivement pour la fabrication de bijouterie, joaillerie, orfèvrerie.

16. 29Z - fabrication d'objets divers en bois ; fabrication d'objets en liège, vannerie et sparterie

Cela comprend, exclusivement pour la fabrication de bijouterie, joaillerie, orfèvrerie : la fabrication d'objets divers en bois : coffrets, écrins et coffrets pour bijouterie ou orfèvrerie et ouvrages similaires, peignes de l'Ariège.

46. 48Z - autres commerces de gros de biens de consommation

Il s'agit du commerce de gros (commerce interentreprises) d'articles de bijouterie, joaillerie orfèvrerie ainsi que du commerce de gros d'horlogerie, pièces détachées, accessoires et outillage d'horlogerie.

47. 77Z - commerce de détail d'horlogerie et de bijouterie

Cela comprend le commerce de détail d'articles de bijouterie en magasin spécialisé.

«Conformément à la clause prévue par l'article 1^{er} de la convention collective du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie, et après la date d'extension de cette convention, la convention collective nationale de la BJO du 5 juin 1970 modifiée demeure applicable aux entreprises du commerce de détail qui l'appliquent à la date d'extension susvisée, sont adhérentes aux syndicats représentatifs de la branche et non adhérentes à l'une des organisations syndicales signataires de la convention collective du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie.»

64. 20Z - activités des sociétés de holding

Dans cette sous-classe, sont visées les entreprises détenant des participations dans des sociétés incluses dans le présent champ d'application, pour un montant supérieur à la moitié de la valeur de leur portefeuille. Ce montant et cette valeur sont retenus tels qu'ils figurent au poste «immobilisations» du bilan arrêté à la fin du dernier exercice clos.

70. 10Z - activités des sièges sociaux

Dans cette sous-classe, sont visés les sièges sociaux des entreprises dont la majorité des salariés sont occupés dans des établissements dont l'activité principale relève du champ d'application défini par le présent accord.

95. 25Z - réparation de montres, horloges et bijoux

Cela comprend la réparation d'articles de bijouterie à l'exception de la réparation de montres et d'horloges de bijouterie ne dépendant pas d'un magasin de vente.

La présente convention collective est également applicable :

— aux organisations patronales ou associations d'employeurs dont l'objet peut les conduire à participer à la négociation de la convention collective ;

— aux organismes de formation initiale ou continue, rattachés aux organisations professionnelles d'employeurs relevant de la présente convention collective.

Article 2

Champ d'application territorial

La présente convention a un champ d'application national et s'applique conformément aux dispositions de l'article L. 2222-1 du code du travail.

Article 3

Durée - Dénonciation - Impérativité

La convention est conclue pour une durée indéterminée à compter de sa signature.

Elle revêt un caractère impératif dans les conditions des articles L. 2253-1 et L. 2253-2 du code du travail.

La convention pourra être dénoncée à toute époque avec un préavis de 3 mois.

La dénonciation doit être accompagnée d'un nouveau projet de convention afin que les pourparlers puissent commencer dès la dénonciation.

Article 4

Révision

La révision pourra intervenir à tout moment dans les conditions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Cette demande devra être portée à la connaissance de chacune des autres parties par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Elle sera accompagnée d'un texte précisant les points dont la révision est demandée et les propositions formulées en remplacement. Les négociations devront commencer au plus tard 1 mois après la demande.

Partie 1

Dispositions générales

Chapitre 1

Dialogue social de branche

Article 5

La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'interprétation (CPPNI)

5.1

Missions générales

Sa mission essentielle est de négocier la présente convention, ses avenants et les accords de branche. Elle peut ainsi interpréter les textes issus de ces négociations. Elle bénéficie également de l'ensemble des missions définies par l'article L. 2232-9 du code du travail.

Elle se réunit soit dans son format de commission paritaire permanente de négociation, soit dans son format de commission d'interprétation conformément aux dispositions ci-après.

Le secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est fixé à la fédération française de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, du cadeau, des pierres et des perles et des activités qui s'y rattachent.

La correspondance devra être adressée à : CNHBJO, 58 rue du Louvre, 75002 Paris - Email : secretariat@cnhbjo.fr

5.2

Composition de la CPPNI

- Formation de la commission

Après publication des arrêtés de représentativité, chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de la convention collective pourra désigner trois représentants. Les organisations professionnelles représentatives pourront mandater des représentants dans la limite du nombre de représentants des organisations syndicales de salariés représentatives.

Les membres de la commission sont mandatés par chacune des organisations intéressées. Le secrétariat de la commission est assuré selon les modalités arrêtées lors de la première réunion qui suit l'entrée en vigueur du présent accord.

- Formation d'interprétation et de conciliation

Lorsque la CPPNI se réunit en tant que commission permanente d'interprétation ou de conciliation, sa composition est identique à celle définie ci-avant, sauf que le nombre des représentants est limité à un représentant par organisation syndicale de salariés représentative dans ce champ.

5.3

Disposition particulière concernant la commission d'interprétation

- Mission

La commission a pour mission de donner toute interprétation des textes conventionnels.

La commission peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de ces textes conventionnels.

- Saisine

La commission paritaire permanente d'interprétation peut être saisie par lettre recommandée avec avis de réception par les organisations syndicales de salariés et patronales telles que définies à l'article 5.2.

- Réunions

La commission paritaire permanente d'interprétation se réunit dans un délai qui ne pourra excéder 30 jours suivant la réception de la saisine faite au secrétariat de la commission. Tout demandeur devra obligatoirement joindre à la saisine, un rapport écrit et motivé afin de permettre aux membres de la commission de prendre connaissance préalablement à sa réunion, de la ou les questions soumises.

En cas de dossier incomplet, la commission pourra solliciter par lettre recommandée avec avis de réception auprès du demandeur toutes pièces utiles nécessaires à la compréhension du dossier. Celui-ci disposera alors d'un délai de 30 jours pour fournir les pièces demandées. Après transmission de ces documents par lettre recommandée avec avis de réception, la commission se réunira à nouveau dans un délai de 30 jours. À défaut du respect du délai de 30

jours par le demandeur le dossier sera classé et non examiné, et ne pourra plus être porté à la connaissance de la commission.

- Avis de la commission d'interprétation

Les avis de la commission sont rédigés en séance et adressés dans les 8 jours suivant la réunion, aux membres de la commission qui ont la charge d'en assurer la diffusion. Les avis rendus en interprétation du texte conventionnel concerné auront la même valeur qu'un avenant portant révision du même texte, aux conditions cumulatives suivantes :

- qu'il en soit fait mention expresse dans l'avis considéré ;
- qu'ils soient adoptés à l'unanimité des parties siégeant dans ladite commission, employeurs et salariés confondus ;
- qu'ils ne créent pas de dispositions nouvelles au texte conventionnel concerné.

Les avis d'interprétation remplissant les conditions ci-dessus, seront annexés au texte concerné et feront l'objet d'un dépôt conformément aux articles L. 2231-5, L. 2231-6 et L. 2231-7 du code du travail. Ils seront opposables à l'ensemble des employeurs et salariés. *Ils prendront effet soit à la date qui aura été expressément convenue, soit à défaut, à partir du jour qui suivra leur dépôt auprès des services compétents (phrase exclue de l'extension par arr. 28 juin 2024, JO 12 juill.).*

À défaut, les avis seront considérés néanmoins comme adoptés s'ils sont approuvés dans chaque collège (employeurs et salariés) à la majorité des membres du collège. Si tel n'est pas le cas, le procès-verbal de réunion fera état des avis respectifs des membres de la commission. Ces avis et procès-verbaux seront transmis aux membres de la commission.

5.4

Disposition particulière concernant la commission de conciliation

- Mission

La commission a pour mission de tenter de concilier toutes les parties qui en feraient la demande, à un litige individuel ou collectif ceci sans préjudice pour lesdites parties, d'avoir recours à la médiation de l'administration du travail ou de saisir toute juridiction compétente.

- Saisine

La saisine est faite dans les mêmes conditions que celles relatives à la saisine de la commission statuant en interprétation. La lettre de saisine devra comporter un exposé sommaire du litige.

- Propositions

Les propositions de conciliation nécessitent d'être adoptées à la majorité de chaque collège (employeurs et salariés).

Dans cette hypothèse, la commission formule ces propositions de conciliation qu'elle soumet immédiatement à l'agrément des parties.

Si les propositions sont acceptées par les parties, un procès-verbal de conciliation est rédigé séance tenante puis signé par les parties et les membres de la commission.

Cet accord produit effet obligatoire et prend force exécutoire.

Si la commission ne parvient pas à formuler des propositions de conciliation ou si les parties ou l'une d'entre elles refusent d'accepter les propositions formulées, il est établi séance tenante un procès-verbal motivé de non-conciliation signé par les parties et les membres de la commission.

5.5

Réunions préparatoires

À l'effet de permettre aux participants aux différentes instances paritaires de la branche d'exercer leur mandat, il est alloué à chaque organisation syndicale représentative dans la branche, un crédit global annuel de 42 heures, correspondant à un volume de 6 journées préparatoires.

Le temps passé à ces réunions pour les salariés d'une entreprise de la branche, participant aux réunions ci-dessus, sera rémunéré comme temps de travail effectif.

Ces réunions peuvent être communes à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, ou tenues séparément. En tout état de cause, préalablement à la tenue de ces réunions, le secrétariat de la CPPNI sera informé de la date et du nom des participants, pour ceux ayant le statut de salariés.

Chapitre II

Droit syndical et liberté d'opinion

Article 6

Principes généraux

6.1

Liberté syndicale

Les parties contractantes reconnaissent la liberté, aussi bien pour les employeurs que pour les salariés, de s'associer pour la défense collective ou individuelle des intérêts afférents à leur condition d'employeur ou de salarié, ainsi que d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel, de participer à l'administration ou à la direction de ce syndicat dans les conditions fixées par l'article L. 2131-5 du code du travail.

6.2

Liberté d'opinion

Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance d'un salarié à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter leur décision concernant l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.

Les salariés s'engagent de leur côté à respecter la liberté syndicale et la liberté d'opinion des autres salariés.

6.3

Exercice du droit syndical

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises de la branche et leurs établissements, quels que soit leur importance et le nombre de salariés occupés à temps complet, à temps partiel de jour ou de nuit, et quel que soit la nature de leur contrat de travail.

L'employeur, ses représentants ou quiconque ne doit employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale.

Il est interdit à tout employeur de prélever les cotisations syndicales sur les salaires de son personnel et de les payer aux lieu et place de celui-ci. Toute entreprise ressortissant à la fédération nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie devra afficher en permanence le nom de l'organisation d'employeurs à laquelle elle est affiliée.

Article 7

Activités syndicales

7.1

Collecte des cotisations

La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée à l'intérieur de l'entreprise.

7.2

Affichage des communications syndicales

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés au profit de chaque section syndicale et suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur. Ces panneaux seront distincts de ceux qui sont affectés aux communications du comité social et économique. Une copie de la communication syndicale sera transmise à l'employeur simultanément à l'affichage.

7.3

Diffusion des communications syndicales

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux salariés de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci, selon les modalités à déterminer en accord avec la direction de l'établissement.

Le contenu des affiches, publications et tracts est librement déterminé par l'organisation syndicale sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse.

Un accord d'entreprise peut définir les conditions et modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise. L'utilisation des outils numériques doit satisfaire aux conditions définies par l'article L. 2142-6 du code du travail.

L'accord d'entreprise définit les modalités de cette mise à disposition ou de ce mode de diffusion, en précisant notamment les conditions d'accès des organisations syndicales et les règles techniques visant à préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message.

Un accord collectif d'entreprise détermine les mesures à mettre en œuvre pour concilier la vie professionnelle avec

la carrière syndicale et pour prendre en compte l'expérience acquise, dans le cadre de l'exercice de mandats, par les représentants du personnel désignés ou élus dans leur évolution professionnelle.

Les signataires rappellent que les salariés titulaires d'un mandat de représentation du personnel ont accès dans les mêmes conditions que les autres salariés aux actions de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience dans le cadre du plan de développement des compétences, de la professionnalisation, ou du CPF, ou du CPF de transition.

Le dialogue social dans son ensemble et plus particulièrement la voie conventionnelle sont les moyens les mieux adaptés pour parvenir à concilier les intérêts des salariés et le progrès social avec les contraintes économiques et techniques s'imposant aux entreprises dans une économie ouverte sur le monde, confrontée en permanence à des mutations rapides.

Article 8

Local syndical

Dans les entreprises ou les établissements où sont occupés au moins 200 salariés, le chef d'entreprise met à la disposition des sections syndicales un local commun convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués. Les modalités d'utilisation et d'aménagement du local sont fixées par accord entre la direction et les sections syndicales intéressées.

Toutefois, ce seuil de 200 salariés peut être abaissé par accord d'entreprise. Dans les entreprises ou établissements occupant moins de 200 salariés, la direction et les sections syndicales rechercheront par voie d'accord, la possibilité de mettre de façon périodique un local à la disposition des sections syndicales.

Dans les entreprises ou établissements où sont occupés au moins 1 000 salariés, le chef d'entreprise met à la disposition de chaque section syndicale un local convenable, aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement.

Article 9

Réunions syndicales

Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'établissement en dehors des locaux de travail, suivant les modalités fixées en accord avec la direction.

Les sections syndicales ou syndicats d'entreprise peuvent inviter des personnalités syndicales extérieures à l'entreprise à participer à des réunions organisées par elles dans les locaux visés ci-dessus ou, avec l'accord du chef d'entreprise, dans les locaux mis à disposition.

Des personnalités extérieures autres que syndicales peuvent être invitées, sous réserve de l'accord du chef d'entreprise, par les sections syndicales à participer à une réunion.

Ces réunions ont lieu, sauf accord d'entreprise plus favorable, en dehors du temps de travail des participants, à l'exception des représentants du personnel qui peuvent se réunir sur leur temps de délégation.

Article 10

Délégués syndicaux

10.1

Désignation

Chaque syndicat représentatif au sens des articles L. 2121-1 et L. 2122-1 du code du travail qui constitue une section syndicale dans une entreprise d'au moins 50 salariés peut désigner un ou plusieurs délégués syndicaux dans les limites fixées par l'article L. 2143-12 du code du travail pour le représenter auprès du chef d'entreprise. Cette désignation est faite selon les modalités définies par l'article L. 2143-3 du code du travail.

Dans les entreprises visées par l'article L. 2311-1 du code du travail, qui emploient moins de cinquante salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un membre de la délégation du personnel au comité social et économique pour la durée de son mandat, comme délégué syndical.

Des délégués syndicaux centraux peuvent être désignés dans les conditions de l'article L. 2143-5 du code du travail. Ainsi, dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés, qui comportent au moins deux établissements de 50 salariés chacun ou plus, chaque syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical central d'entreprise *soit parmi les délégués syndicaux d'établissements, soit (termes exclus de l'extension par arr. 28 juin 2024, JO 12 juill.)* distinct des délégués syndicaux d'établissements,

Les noms du ou des délégués syndicaux sont portés à la connaissance du chef d'entreprise en application de l'article L. 2143-7 du code du travail. Ils doivent être affichés sur les panneaux réservés aux communications syndicales.

Le mandat prend fin au plus tard lors du 1^{er} tour des élections des titulaires du comité social et économique.

10.2

Crédit d'heures

Un crédit d'heures mensuel est accordé au salarié désigné par son organisation syndicale comme délégué syndical pour l'exercice de ses fonctions. Ce crédit d'heures est fixé conformément à l'article L. 2143-13 du code du travail. Dans les entreprises ou établissements où sont désignés, pour chaque organisation syndicale, plusieurs délégués, ceux-ci peuvent répartir entre eux le temps dont ils disposent individuellement. Ils en informent l'employeur ou son représentant.

Ces temps de délégation sont de plein droit considérés comme temps de travail et payés à l'échéance normale.

Chaque section syndicale dispose au profit de son ou ses délégués syndicaux et des salariés de l'entreprise appelés à négocier un accord d'entreprise, d'un crédit global et annuel supplémentaire en vue de la préparation de la négociation dans les limites minimales suivantes :

- 12 heures par an dans les entreprises d'au moins 500 salariés,
- 18 heures par an dans les entreprises d'au moins 1 000 salariés.

Les heures utilisées pour participer à des réunions à l'initiative de l'employeur ou de son représentant ne sont pas imputables sur ces crédits d'heures.

10.3

Protection légale

Les délégués syndicaux régulièrement désignés bénéficient des mesures de protection légale établies à l'article L. 2411-3 du code du travail.

10.4

Attributions des délégués syndicaux

Les délégués syndicaux représentent leur organisation syndicale auprès de l'entreprise ou de l'établissement au titre desquels ils ont été désignés. À ce titre, ils sont habilités à négocier et signer les accords d'entreprise sous réserve des dispositions concernant le conseil d'entreprise.

Ils ont pour mission la défense des intérêts matériels et moraux, tant individuels que collectifs, des salariés.

Ils bénéficient de toutes les attributions prévues par les dispositions législatives et réglementaires. Ils participent de droit à la négociation annuelle obligatoire, telle que définie par les articles L. 2242-1 et suivants du code du travail sous réserve des dispositions concernant le conseil d'entreprise.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés et dans les établissements de ces entreprises, le délégué syndical est de droit représentant syndical au comité social et économique. Il est destinataire des informations fournies au comité social et économique.

Article 11

Représentant de la section syndicale

Chaque syndicat qui constitue une section syndicale dans une entreprise ou établissement d'au moins 50 salariés peut, s'il n'est pas représentatif, désigner un représentant de la section syndicale pour le représenter au sein de l'entreprise ou l'établissement. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, ce mandat peut être attribué à un membre du conseil social et économique conformément aux dispositions de l'article L. 2142-1-4 du code du travail.

11.1

Attributions

Le représentant de la section syndicale bénéficie des mêmes attributions que le délégué syndical à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs.

11.2

Heures de délégation

Le représentant de la section syndicale, désigné dans les entreprises d'au moins 50 salariés, bénéficie de 4 heures de délégation par mois.

Article 12

Formation économique, sociale, environnementale et syndicale

Les salariés peuvent bénéficier des congés et formation économique, sociale, environnementale et syndicale dans les conditions définies aux articles L. 2145-1 et s. du code du travail.

Les salariés qui bénéficient de ces congés ont droit au maintien total de leur rémunération par l'employeur.

Sans préjudice des dispositions ci-dessus ou relatives aux formations accessibles aux représentants du personnel et afin de permettre aux salariés élus ou désignés délégués syndicaux, ou représentants de section syndicale d'exercer

dans les meilleures conditions le mandat qu'ils détiennent, les signataires conviennent que ces salariés bénéficient, à leur demande, d'une action de formation nécessaire à l'exercice de ce mandat ayant pour objet l'amélioration de la connaissance des dispositions conventionnelles.

La durée de cette action est limitée à 14 heures renouvelables tous les 4 ans. Le financement des coûts pédagogiques par l'entreprise ne peut excéder 50 € de l'heure. *Cette action est mise en œuvre dans le cadre du CPF pendant le temps de travail et n'entraîne pas de perte de rémunération. Elle ne s'impute pas sur le nombre d'heures acquises par le salarié au titre des dispositions légales et conventionnelles concernant le CPF dans la limite de 7 heures (phrases exclues de l'extension par arr. 28 juin 2024, JO 12 juill.).*

(Al. exclu de l'extension par arr. 28 juin 2024, JO 12 juill.) Cette action de formation mise en œuvre dans le cadre du CPF peut faire l'objet d'une prise en charge préférentielle par l'OPCO dans les conditions déterminées par son conseil d'administration.

Chapitre III

Le comité social et économique (CSE)

Article 13

Modalités de mise en place

13.1

Mise en place

Lors de la mise en place du comité social et économique sera examiné, le cas échéant, si l'entreprise comporte des établissements distincts pouvant justifier la mise en place du comité social et économique d'établissement, et dans cette hypothèse, s'il existe au moins deux établissements distincts, les conditions de création du comité social et économique central d'entreprise.

En outre, pourra être négocié, conformément à l'article L. 2313-7 du code du travail, un accord portant sur les représentants de proximité.

13.2

Organisation des élections

Dès que le seuil de 11 salariés est atteint pendant douze mois consécutifs, l'employeur prendra l'initiative de la mise en place du comité social et économique. Il en sera de même lors du renouvellement.

À cet effet, les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales, y compris l'organisation du vote par correspondance, font l'objet d'une négociation dans le cadre du protocole d'accord préélectoral. Ce protocole d'accord a également pour finalité de définir la répartition du personnel entre les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler l'importance qu'ils attachent au respect des principes d'une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes lors de l'élaboration des listes de candidats, ceci en stricte conformité avec les dispositions de l'article L. 2314-30 du code du travail.

13.3

Durée des mandats

La durée des mandats est fixée entre deux et quatre ans dans les conditions définies par l'article L. 2314-34 du code du travail.

Article 14

Attributions

14.1

Attributions dans les entreprises de moins de 50 salariés

Celles-ci sont définies par l'article L. 2312-5 du code du travail soit plus particulièrement de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise. Les membres du comité social et économique pourront saisir l'inspecteur du travail de toutes plaintes relatives à l'application des dispositions légales.

Le comité social et économique est aussi garant des droits des personnes conformément à l'article L. 2312-59 du code du travail ainsi que détenteur de la procédure d'alerte en cas de danger grave et imminent dans le cadre de l'article L. 2312-60 du code du travail.

14.2

Attributions dans les entreprises d'au moins 50 salariés

- Modalités d'exercice des attributions générales

Le comité social et économique émet des avis et vœux dans l'exercice de ses attributions consultatives. Il dispose à cet effet d'un délai d'examen suffisant et d'informations précises et écrites transmises ou mises à disposition par l'employeur et de la réponse motivée de l'employeur à ses propres observations.

- Consultations récurrentes

Les consultations auxquelles l'employeur doit procéder régulièrement portent sur :

- les orientations stratégiques,
- la situation économique et financière,
- la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Au cours de ces consultations, le CSE est informé des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.

- Les consultations ponctuelles

Ces consultations sont définies par les dispositions de l'article L. 2312-37 du code du travail, à savoir outre les thèmes prévus à l'article L. 2312-8 du code du travail :

- mise en œuvre des moyens de contrôle de l'activité des salariés
- restructuration et conséquences sur les effectifs
- licenciements collectifs pour motif économique
- offre publique d'acquisition
- procédure de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire.

- Attributions générales

Le comité social et économique a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, l'organisation du travail à la formation professionnelle et aux techniques de production. Il est informé et consulté sur les questions relatives à l'organisation, la gestion et la marche de l'entreprise, conformément à l'article L. 2312-8 du code du travail. Dans le domaine de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, ses compétences sont définies par l'article L. 2312-9 du code du travail.

- Attributions en matière d'activités sociales et culturelles

Le comité social et économique assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise, ou prioritairement au bénéfice des salariés et de leur famille et des stagiaires.

- Autres attributions

Les membres du comité social et économique disposent des droits d'alerte en matière de :

- atteinte au droit des personnes,
- en cas de danger grave et imminent,
- alerte économique,
- alerte sociale.

L'ensemble de ces procédures est décrit dans les articles L. 2312-59 à L. 2312-71 du code du travail.

- Documents servant à l'information et à la consultation du comité social et économique

La base de données économiques sociales et environnementale définie conformément à l'article L. 2312-36 du code du travail rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes que l'employeur met à la disposition du comité social et économique. Son contenu est défini conventionnellement ou à défaut par les dispositions réglementaires. Cette base de données est accessible en permanence aux membres du comité social et économique ainsi qu'aux délégués syndicaux.

Article 15

Fonctionnement

15.1

Dispositions communes

- Heures de délégation

Le nombre d'heures de délégation et les modalités d'utilisation sont fixés par les textes légaux et réglementaires.

Pour l'exercice de leurs fonctions, les représentants du personnel peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise ; ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures

habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Ce temps est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale.

- Formation

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les membres titulaires du comité social et économique élus pour la première fois bénéficient d'un stage de formation économique d'une durée maximale de 5 jours, dans les conditions et limites de l'article L. 2145.11 du code du travail. Cette formation peut notamment porter sur les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.

Les membres de la délégation du personnel au CSE bénéficient, conformément à l'article L. 2315-18 du code du travail, de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, sécurité et conditions de travail. La formation est d'une durée minimale de 5 jours lors du premier mandat des membres de la délégation du personnel.

En cas de renouvellement de ce mandat, la formation est d'une durée minimale :

- De 3 jours pour chaque membre de la délégation du personnel, quelle que soit la taille de l'entreprise ;
- De 5 jours pour les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

- Protection légale

Les membres du comité social et économique bénéficient de la protection dans les conditions définies légalement.

15.2

Dans les entreprises de moins de 50 salariés

Les membres du comité social et économique sont reçus conformément à l'article L. 2315-21 du code du travail collectivement par l'employeur au moins une fois par mois. En cas d'urgence, ils sont reçus à leur demande. Ils sont également reçus par l'employeur sur leur demande soit individuelle, soit par catégorie, soit par atelier, service ou spécialité professionnelle selon les questions à traiter.

Les demandes et réponses de l'employeur sont exprimées conformément à l'article L. 2315-22 du code du travail.

15.3

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés

- Bureau du comité social et économique

Le comité social et économique désigne parmi ses membres titulaires un secrétaire et un trésorier.

- Règlement intérieur

Le comité social et économique détermine dans un règlement intérieur les modalités de son fonctionnement et ses rapports avec les salariés de l'entreprise.

- Local

L'employeur met à la disposition du comité social et économique un local aménagé et le matériel nécessaire à ses fonctions.

- Réunions

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le comité social et économique réunit au moins une fois tous les deux mois, et sauf accord une fois tous les mois dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

Au moins quatre réunions du comité social et économique portent annuellement en tout ou en partie sur les attributions du comité social et économique en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

- Ordre du jour - vote - délibération - procès-verbaux

Les règles applicables en ces domaines sont celles définies par les articles L. 2315-29 à L. 2315-35 du code du travail.

- Les moyens financiers

- Subvention de fonctionnement

La subvention de fonctionnement est versée et utilisée conformément aux dispositions de l'article L. 2315-61 du code du travail, soit 0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à 2 000 salariés, et 0,22 % de cette même masse dans les entreprises de plus de 2 000 salariés.

- Subvention aux activités sociales et culturelles

La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer les activités sociales du comité social et écono-

mique est fixée par accord d'entreprise. À défaut d'accord, son montant est fixé conformément aux dispositions légales.

- Les experts

Le comité social et économique peut faire appel à un expert-comptable, expert technique ou expert habilité dans les conditions définies aux articles L. 2315-78 à L. 2315-95 du code du travail.

- Les commissions

— La commission santé, sécurité et conditions de travail

L'importance accordée par les parties au présent accord à la protection de la santé et à la sécurité des salariés des entreprises de la branche suppose que les entreprises mettent en œuvre avec une attention toute particulière les dispositions légales relatives à la commission santé, sécurité et conditions de travail, et le cas échéant, quand elle existe à la commission centrale santé, sécurité et conditions de travail.

Chapitre IV

Formation du contrat de travail

Article 16 **Non-discrimination**

Dans le cadre du recrutement, les entreprises de la branche devront respecter les principes de non-discrimination contenus dans l'article L. 1132-1 du code du travail (principe général de non-discrimination) ou ceux de l'article L. 1132-3-3 du code du travail.

Elles veilleront également au respect des dispositions des articles L. 1142-1 et suivants du code du travail destinées à assurer l'égalité des sexes lors du recrutement.

Article 17 **Priorité d'embauche**

L'embauche s'effectue conformément aux dispositions légales en vigueur, la faculté pour les employeurs de recourir à toute époque à l'embauche directe n'étant pas mise en cause.

En cas de vacance ou de création de poste, l'information des postes à pourvoir doit être effectuée par tous moyens appropriés eu égard à la taille et à l'organisation spécifique de l'entreprise. Les candidatures du personnel de l'établissement répondant aux conditions requises seront étudiées en priorité.

En outre, avant toute embauche, l'employeur devra faire appel aux anciens salariés bénéficiaires d'une priorité de réembauchage (notamment les salariés licenciés pour motif économique) afin de leur permettre de s'en prévaloir s'ils le désirent, et ce :

— Dans la mesure où le poste libre correspond à leur qualification,

— Et sous réserve qu'ils en aient préalablement manifesté leur intention dans les délais légaux.

Article 18 **Obligation d'emploi de travailleurs en situation de handicap**

Toute entreprise occupant au moins 20 salariés est assujettie à l'obligation d'emploi de travailleurs en situation de handicap, mutilés de guerre ou assimilés, selon les dispositions prévues aux articles L. 5212-2 et suivants du code du travail.

Cette obligation d'emploi ne doit donner lieu à aucune mesure discriminatoire entre salariés en situation de handicap ou non (en matière d'emploi, de qualification, de classification, de rémunération, de promotion et de formation).

Pour les entreprises à établissements multiples, cette obligation d'emploi s'apprécie aussi au niveau de l'entreprise.

Article 19 **Ancienneté**

Pour l'application des dispositions de la présente convention et de ses avenants, on entend :

1 — Par ancienneté : le temps écoulé depuis la date de départ du contrat de travail en cours, y compris la durée du contrat d'apprentissage, ainsi que les périodes de suspension du contrat de travail et, le cas échéant, le temps passé dans l'entreprise au titre de contrats de travail antérieurs à celui en cours (à l'exception, toutefois, de ceux qui auraient été rompus pour faute grave ou dont la résiliation aurait été le fait du salarié intéressé). Il sera également tenu compte de l'ancienneté dont bénéficiait le salarié en cas de mutation concertée à l'initiative de l'employeur dans une entreprise appartenant au même groupe.

2 — Par ancienneté de services continus : le temps écoulé depuis la date de départ du contrat de travail en cours, défalcation faite des périodes de suspension de ce contrat de travail, sauf celles assimilées par les dispositions

légales en tout ou en partie à une période d'ancienneté.

Article 20

Contrat de travail

Toute embauche doit donner lieu, nonobstant les dispositions particulières concernant les contrats à durée déterminée ou les contrats à temps partiel ou intermittent, à un écrit qui comporte notamment les éléments suivants :

- Nature de l'emploi, définition,
- Classification conventionnelle,
- Durée du travail,
- Salaire mensuel et avantages accessoires,
- Durée du contrat et de la période d'essai,
- Lieu ou les lieux de travail,
- La référence à la convention collective (et annexes) applicable et son lieu de consultation.

Article 21

Période d'essai

La période d'essai, dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, est fixée à 1 mois, renouvelable une fois pour 1 mois pour les salariés de niveaux I à II.

Elle est fixée à 2 mois, renouvelable une fois pour 1 mois pour les salariés de niveau III.

Elle est fixée à 2 mois, renouvelable une fois pour 2 mois pour les salariés de niveau IV.

Le renouvellement de la période d'essai ne pourra intervenir que d'un commun accord entre l'employeur et le salarié à l'issue d'un entretien au cours duquel seront indiqués les motifs ou les interrogations soulevées sur le plan professionnel conduisant les parties à prolonger la période d'essai.

Ce renouvellement fait l'objet d'un écrit.

En application de l'article L. 1243-11, alinéa 3, du code du travail, lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, la relation contractuelle de travail se poursuit avec la même entreprise, la durée de ce contrat à durée déterminée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat.

En application de l'article L. 1251-38, alinéa 2, du code du travail, lorsque, après une mission de travail temporaire, l'entreprise utilisatrice embauche le salarié mis à sa disposition par l'entreprise de travail temporaire, la durée des missions effectuées par l'intéressé dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant l'embauche, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat de travail.

En application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, lorsque l'entreprise utilisatrice continue de faire travailler un salarié temporaire après la fin de sa mission sans avoir conclu avec lui un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition, ce salarié est réputé lié à l'entreprise utilisatrice par un contrat de travail à durée indéterminée, et l'ancienneté du salarié, appréciée en tenant compte du premier jour de sa mission au sein de cette entreprise, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.

En cas d'embauche dans l'entreprise dans les trois mois suivant l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables. Lorsque cette embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai.

Lorsque le stagiaire est embauché par l'entreprise à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à deux mois, au sens de l'article L. 124-6 du code de l'éducation, la durée de ce stage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté.

Article 22

Délai de prévenance

22.1

Rupture à l'initiative de l'employeur

Conformément à l'article L. 1221-25 du code du travail, lorsqu'il est mis fin par l'employeur à la période d'essai en cours et jusqu'au terme de celle-ci, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- Vingt-quatre heures en deçà de 8 jours de présence,
- Quarante-huit heures entre 8 jours et 1 mois de présence,
- Deux semaines après 1 mois de présence,
- Un mois après 3 mois de présence.

Les délais s'appliquent à la rupture pendant toute la période d'essai d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat à durée indéterminée. Toutefois, lorsqu'il s'agit d'un contrat à durée déterminée, aucun délai de prévenance n'est exigé si la durée de la période d'essai est inférieure à une semaine.

Lorsque le délai de prévenance n'a pas été respecté, son inexécution ouvre droit pour le salarié à une indemnité compensatrice. Cette indemnité est égale au montant des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du délai de prévenance, indemnité compensatrice de congés payés comprise.

22.2

Rupture à l'initiative du salarié

Conformément à l'article L. 1221-26 du code du travail, lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci doit respecter un délai de prévenance de quarante-huit heures. Ce délai est ramené à vingt-quatre heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à huit jours.

Ces délais s'appliquent à la rupture pendant la période d'essai d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat à durée indéterminée.

Chapitre V

Modification et poursuite du contrat de travail

Article 23

Modification du contrat de travail

La proposition de modification du contrat de travail sera portée à la connaissance du salarié et fera l'objet en cas d'acceptation expresse d'un avenant au contrat de travail.

Cette proposition sera faite par écrit et prévoira un délai de réflexion d'un mois calendaire sauf situation d'exception. Ce courrier indiquera également que l'absence de réponse dans le délai requis vaudra refus de la proposition de modification.

Par exception, lorsque la modification a pour origine l'un des motifs économiques énoncés à l'article L. 1233-3 du code du travail, elle interviendra en respectant les conditions de l'article L. 1222-6 du code du travail.

Article 24

Poursuite du contrat de travail

S'il survient un changement dans la situation de l'employeur et ce dans le cadre des dispositions prévues aux articles L. 1224-1 et L. 1224-2 du code du travail, les contrats de travail se poursuivent avec le nouvel employeur. Une information préalable sera faite aux salariés concernés par le transfert de leur contrat de travail.

Chapitre VI

Rupture du contrat de travail

Article 25

Préavis

25.1

Principe

La rupture du contrat à durée indéterminée par l'une ou l'autre des parties contractantes suppose le respect d'un délai de préavis, hors cas de licenciement pour faute grave ou lourde, ou rupture conventionnelle.

25.2

Durée du préavis

La durée du préavis est fixée à 1 mois pour les salariés de niveaux I à III.

Elle est fixée à 2 mois pour les salariés de niveau IV.

Néanmoins, en cas de licenciement, le salarié ayant une ancienneté de services continus d'au moins 2 ans bénéficiera d'un préavis d'au moins 2 mois.

Pendant la période de préavis, les salariés licenciés ou les salariés démissionnaires pour cause de mutation du conjoint sont autorisés à s'absenter 2 heures par jour travaillé dans la limite de 50 heures au maximum pour la recherche d'un emploi. À défaut d'accord entre employeur et le salarié, les 2 heures d'absence pour recherche d'emploi sont fixées dans la journée de travail alternativement un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié. En accord avec l'employeur, le salarié pourra bloquer tout ou partie des heures d'absence auxquelles il a droit

selon la durée de son préavis, sans pouvoir dépasser un maximum de 2 jours ouvrables. Le salarié ayant trouvé un nouvel emploi ne pourra plus bénéficier des présentes dispositions. Les heures d'absence pour recherche d'emploi n'entraînent aucune réduction de la rémunération de l'intéressé.

En cas de licenciement, le salarié licencié qui justifierait se trouver dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du préavis sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai.

Article 26

Licenciement économique

26.1

Critères d'ordre

Les critères devant être retenus pour fixer l'ordre des licenciements collectifs sont définis en l'absence d'accord collectif par l'employeur après consultation, s'il existe, du comité social et économique dans le respect de l'article L. 1233-5 du code du travail.

Ces critères prennent notamment en compte les charges de famille et en particulier celles de parents isolés, l'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise, la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment des personnes en situation de handicap et des salariés âgés, les qualités professionnelles appréciées par catégorie.

L'employeur peut privilégier un de ces critères à condition de tenir compte de l'ensemble de ces critères.

En l'absence d'accord collectif, le périmètre d'application des critères ne peut être inférieur à celui de chaque zone d'emplois dans laquelle sont situés un ou plusieurs établissements de l'entreprise concernés par les suppressions d'emplois.

26.2

Priorité

Le salarié licencié pour motif économique bénéficiera d'une priorité de réembauchage dans le délai d'un an à compter de la date de rupture de son contrat de travail s'il manifeste le désir d'user de cette priorité au cours de cette année. La lettre de licenciement ou le document remis au salarié dans le cadre du dispositif relatif au contrat de sécurisation professionnelle comportera l'information quant à cette priorité et ses conditions de mise en œuvre.

26.3

Reclassement des salariés

En cas de licenciement collectif, les fédérations patronales signataires de la convention collective s'efforceront de reclasser les salariés dans la profession.

En cas de restructuration importante d'une entreprise située dans le champ d'application de la convention collective, matérialisée notamment par un projet de licenciement collectif soumis aux dispositions du code du travail relatives aux projets de licenciement de 10 salariés ou plus sur une période de 30 jours, la commission paritaire nationale de l'emploi sera saisie par la partie la plus diligente pour recueillir les informations disponibles.

Article 27

Rupture conventionnelle individuelle

27.1

Principe

Les parties au contrat de travail à durée indéterminée peuvent, dans les conditions définies par les articles L. 1237-11 et suivants du code du travail, convenir en commun des conditions de la rupture de ce contrat. Cette rupture conventionnelle du contrat de travail exclusive de la démission ou du licenciement ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Elle résulte d'une convention signée par les parties au contrat dans les conditions définies légalement.

Le double de cette convention est remis au salarié contre signature.

Dans le cadre de ce dispositif, le respect de la liberté de consentement des parties est essentiel à la validité de la rupture conventionnelle. Ainsi, outre la procédure d'entretien préalable décrite par l'article L. 1237-12 du code du travail, le délai de rétractation de quinze jours calendaires prévu légalement sont des éléments qui participent au respect de la liberté de consentement.

27.2

Indemnité de rupture

Dans le cadre de la rupture conventionnelle, et après homologation par l'autorité administrative, l'indemnité spéci-

fique de rupture versée au salarié ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement ou à l'indemnité conventionnelle de licenciement définie ci-après, si celle-ci s'avérait plus favorable.

Article 28

Indemnité de licenciement

En cas de licenciement hormis pour faute grave ou lourde, le salarié a droit s'il justifie d'une ancienneté de huit mois à une indemnité de licenciement déterminée ainsi qu'il suit :

- Un quart de mois par année d'ancienneté de service pour les années jusqu'à 10 ans,
- Un tiers de mois par année d'ancienneté de service pour les années au-delà de 10 ans.

Lorsque le salarié licencié est âgé de plus de 50 ans, le montant de l'indemnité est majoré de 10 %, et de 15 % pour les cadres.

Le montant de l'indemnité sera doublé si le licenciement est consécutif à une inaptitude ayant pour origine un accident du travail ou une maladie professionnelle conformément à l'article L. 1226-14 du Code du travail.

Le salaire pris en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que prorata temporis.

Cependant, lorsque le salarié aura perçu une indemnité de licenciement lors de la rupture d'un contrat antérieur dans la même entreprise, l'indemnité de licenciement sera calculée d'après l'ancienneté totale de l'intéressé et diminuée de l'indemnité de licenciement déjà perçue par lui lors de son précédent licenciement.

En cas de licenciement collectif, l'employeur pourra procéder au règlement de l'indemnité de licenciement par versements échelonnés sur une période de 3 mois maximum. Il en sera de même lorsque l'indemnité sera égale ou supérieure à 2 mois d'appointements.

L'indemnité de licenciement ne peut en aucun cas se cumuler avec l'allocation de départ à la retraite.

Article 29

Départ ou mise à la retraite : principe

Le départ volontaire d'un salarié ayant fait valoir ses droits à la retraite à taux plein ne constitue pas une démission. De même, la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur ne constitue pas un licenciement.

Article 30

Indemnité de départ en retraite (départ volontaire à la retraite)

Le salarié ayant une ancienneté supérieure à 2 ans qui partira à la retraite, recevra une indemnité de départ calculée sur la base de 1/10 de mois par année de présence depuis l'entrée dans l'entreprise jusqu'à 15 ans révolus et de 1/5 mois par année supplémentaire. Le salaire pris en considération pour le calcul de l'indemnité sera le salaire mensuel moyen perçu au cours des 3 ou des 12 mois ayant précédé le départ, suivant le calcul le plus favorable au salarié.

Cette indemnité ne pourra dépasser la valeur de 5 mois de salaire.

Lorsque l'indemnité de départ sera égale ou supérieure à 2 mois de salaire, l'employeur pourra la régler par versements échelonnés sur une période de 3 mois maximum.

L'allocation de départ à la retraite sera également accordée aux intéressés qui partiront à la retraite parce que leur état de santé les oblige à quitter l'entreprise et à cesser toute activité salariée.

Article 31

Préavis

Afin d'éviter les inconvénients résultant d'une cessation inopinée d'activité, les parties devront respecter un délai de prévenance égal au délai de préavis, fixé par l'article 25.

Article 32

Départ anticipé à la retraite

Lorsque le salarié bénéficie de textes législatifs pour un départ anticipé en cessation d'activité, il lui sera alloué l'indemnité de départ à la retraite prévue ci-dessus, compte tenu de son ancienneté dans l'entreprise, à laquelle sera ajoutée la période restant à courir jusqu'à ce que le salarié atteigne l'âge légal.

Article 33

Mise à la retraite

33.1

Principe

La mise à la retraite s'entend de la possibilité donnée à l'employeur de rompre le contrat de travail d'un salarié atteint de l'âge mentionné au 1^o de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale sauf l'application des dispositions prévues par les alinéas 7 à 9 de l'article L. 1237-5 du code du travail permettant à l'employeur, aux conditions de ces dispositions, de rompre le contrat de travail avant l'âge défini ci-avant.

Dans ce dernier cas, l'employeur peut interroger, par tout moyen permettant de conférer date certaine de sa réception, le salarié trois mois avant sa date d'anniversaire sur son intention de faire valoir ses droits à la retraite. À réception de ce courrier, le salarié dispose d'un délai d'un mois pour se prononcer. En cas d'acceptation et à l'expiration de ce délai d'un mois, l'employeur peut alors notifier la mise à la retraite. Cette procédure peut être renouvelée chaque année jusqu'au 70^{ème} anniversaire.

33.2

Préavis

Lors de la mise à la retraite, la durée du préavis est fixée à l'identique de celle du préavis de licenciement fixé par les dispositions de l'article 25 ci-avant.

33.3

Indemnité de mise à la retraite

L'indemnité de mise à la retraite ne saurait être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

Le salaire à prendre en considération est celui défini par l'article 28 ci-avant.

Chapitre VII

La rémunération

Article 34

Salaires minima hiérarchiques

34.1

Principes

Les salaires minima hiérarchiques sont définis sur la base mensuelle de 151,67 heures, dans le cadre des négociations salariales prévues légalement.

Ils sont établis à partir de la grille de classification qui constitue la troisième partie de la présente convention collective et constituent un salaire mensuel en-dessous duquel aucun salarié de l'un ou l'autre sexe ne peut être rémunéré, sous réserve de dispositions relatives à des catégories spécifiques.

34.2

Définition

Ne rentrent pas dans la définition du salaire mensuel minimum hiérarchique et s'ajoutent à cette dernière :

- Les indemnités d'emploi, telles que les primes d'insalubrité ;
- Les primes ayant le caractère d'un remboursement de frais ;
- Les majorations pour heures supplémentaires ou travail du dimanche, des jours fériés ou de nuit telles que prévues par la convention collective ;
- Des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- La prime d'ancienneté conventionnelle ;
- La prime de panier conventionnelle ;
- Les dispositifs d'intéressement, de participation et d'épargne salariale ou tout élément n'ayant pas un caractère de salaire au sens de l'article L. 242-1 (I) du code de la sécurité sociale (PPV...).

Article 35

Évolution de carrières

Les salariés cadres et non cadres bénéficient d'une évolution de carrière définie dans l'article 77 de la convention collective au sein de la partie 3 relative à la grille de classification.

Article 36

Dispositions particulières aux jeunes travailleurs

Les jeunes âgés de moins de 18 ans reçoivent les appointements minimaux prévus pour leur catégorie professionnelle, sous réserve d'abattements d'âge ci-dessous :

— De 16 à 17 ans, à l'embauchage et pendant les 6 premiers mois, un abattement de 15 %. Après 6 mois, aucun abattement ;

— De 17 à 18 ans, à l'embauchage et pendant les 6 premiers mois, un abattement de 10 %. Après 6 mois, aucun abattement.

Ces abattements s'appliquent sur les salaires minima conventionnels suivant les catégories et non sur le SMIC.

Par ailleurs, des dispositions particulières concernent les jeunes ayant conclu un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Article 37

Dispositions spécifiques concernant le travail au rendement ou à la pièce

Les tarifs des travaux exécutés aux pièces devront être calculés de façon à assurer à chaque catégorie d'ouvriers et d'ouvrières un salaire notablement supérieur au salaire minimum de la catégorie considérée.

L'ouvrier travaillant aux pièces ou au rendement a la garantie du salaire mensuel correspondant au plus favorable de ces montants pendant une période de 6 mois au plus pour permettre son adaptation à un travail nouveau :

— Soit le salaire mensuel correspondant au taux de sa catégorie ;

— Soit le salaire mensuel correspondant à son taux horaire moyen.

Pour les ouvriers aux pièces ou au rendement, le salaire payé, en cas de perte de temps due à une cause indépendante de la volonté de l'ouvrier, sera calculé sur le taux moyen horaire du mois précédent.

Pour les ouvriers travaillant aux pièces, les majorations éventuelles pour heures supplémentaires seront calculées sur la moyenne horaire des intéressés, primes à la production comprises, à l'exclusion de toutes autres primes (prime d'assiduité, primes spéciales de création, etc.) qui ne se rapportent pas directement à la production et qui n'ont pas de lien direct avec le travail aux pièces.

Autrement dit : le salaire horaire moyen servant de base de calcul des majorations pour heures supplémentaires sera égal au total des sommes gagnées (à l'exception des primes exclues ci-dessus) divisé par le nombre d'heures travaillées.

En outre, les ouvriers payés aux pièces ont la garantie d'une rémunération minimale mensuelle déterminée comme suit.

Premier temps

On prendra au 1^{er} janvier de chaque année, la moyenne mensuelle des salaires effectifs des 12 derniers mois, ramenés à une durée du travail de 151,67 heures par mois.

Deuxième temps

On opérera sur la moyenne mensuelle obtenue un abattement de 20 %.

Troisième temps

Si le chiffre ainsi obtenu est inférieur au minimum mensuel garanti de la catégorie professionnelle de l'intéressé, c'est le taux mensuel garanti tel qu'il résulte des barèmes conventionnels qui s'appliquera.

La perte de temps passé à l'atelier due à une cause indépendante de la volonté de l'ouvrier pendant l'exécution des travaux n'entraîne aucune réduction de rémunération.

Article 38

Prime d'ancienneté

38.1

Principes

Les salariés non cadres bénéficient, à partir de 3 ans d'ancienneté, d'une prime d'ancienneté forfaitaire. Cette prime d'ancienneté sera versée mensuellement et devra figurer d'une façon distincte sur le bulletin de paie.

Son montant est réduit prorata temporis pour les salariés à temps partiel et dans les mêmes conditions que les salaires en cas d'absence non rémunérée totalement.

38.2

Montant

Le montant de la prime mensuelle brute est fixé ainsi qu'il suit :

Ancienneté	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans
Prime mensuelle	39 €	52 €	65 €	78 €	91 €	104 €	117 €

Ancienneté	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
Prime mensuelle	130 €	143 €	156 €	169 €	182 €	195 €

Article 39 **Travail exceptionnel le dimanche**

Les heures effectuées exceptionnellement le dimanche bénéficient d'une majoration de 30 % s'ajoutant, le cas échéant, aux majorations pour heures supplémentaires. Cette négociation pourra être remplacée par accord entre l'employeur et le salarié par un repos équivalent.

Article 40 **Travail exceptionnel de nuit**

Une majoration de 30 % sera appliquée aux heures effectuées exceptionnellement entre 21 heures et 6 heures, sauf dans les établissements ou parties d'établissement dont l'horaire habituel comporte, en raison des nécessités techniques, le travail de nuit.

Cette majoration pourra par accord entre l'employeur et le salarié être remplacée par un repos équivalent.

Les travailleurs de nuit, au sens du code du travail, bénéficient d'une surveillance médicale renforcée dans les conditions prévues par la loi.

Article 41 **Prime de panier**

Les ouvriers effectuant au moins 6 heures de travail entre 22 heures et 6 heures bénéficient d'une prime minimum dite «indemnité de panier» dont le taux est fixe dans chaque accord relatif aux minima salariaux.

Chapitre VIII **Incidences de la maladie sur le contrat de travail**

Article 42 **Indemnisation**

A. Les absences résultant de maladies ou d'accidents du travail doivent être signalées à l'entreprise dans les 24 heures, sauf en cas de force majeure. Elles doivent être justifiées au plus tard sous 48 heures par certificat médical. Ces absences pour maladie, pouvant donner lieu à contre-visite à la demande de l'entreprise, ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

À condition d'être pris en charge par la sécurité sociale et de s'être soigné en France ou dans un pays couvert par un accord de réciprocité en matière de sécurité sociale, le mensuel malade ou accidenté dans les conditions de l'alinéa précédent continue à recevoir tout ou partie de ses appointements dans les limites ci-après :

- Après 1 an de présence continue dans l'établissement :
 - 1 mois d'appointements à plein tarif ;
 - 1 mois d'appointements à 75 % ;
- Après 2 ans de présence continue dans l'établissement :
 - 1 mois et demi d'appointements à plein tarif ;
 - 1 mois et demi d'appointements à 75 % ;
- Après 5 ans de présence continue dans l'établissement :
 - 2 mois d'appointements à plein tarif ;
 - 2 mois d'appointements à 75 % ;
- Après 10 ans de présence continue dans l'établissement :
 - 3 mois d'appointements à plein tarif ;
 - 3 mois d'appointements à 75 % ;

-
- Après 15 ans de présence continue dans l'établissement :
 - 3 mois et demi d'appointments à plein tarif ;
 - 3 mois et demi d'appointments à 75 % ;
 - Après 20 ans de présence continue dans l'établissement :
 - 4 mois d'appointments à plein tarif ;
 - 4 mois d'appointments à 75 % ;

Le salaire de référence à prendre en compte pour les appointments à 75 % est le salaire net à payer.

Les appointments à prendre en considération sont ceux qui correspondent à l'horaire pratiqué dans l'établissement pendant l'absence des intéressés, sous réserve que cette absence n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

Si plusieurs congés de maladie ou d'accident du travail séparés par une reprise effective du travail sont accordés au cours des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail, la durée du paiement du plein traitement ou traitement partiel (75 %) ne peut excéder au total celle des périodes ci-dessus fixées, le nombre de jours restant à indemniser s'appréciant au premier jour d'arrêt de travail.

B. Par ailleurs, sauf en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, une durée de carence de 3 jours sans indemnisation sera appliquée pour tout arrêt de travail dès lors que deux autres arrêts de travail ont eu lieu dans les 12 mois précédents. Dans ce cas, la durée d'indemnisation débute à compter du 4^e jour d'absence.

Les dispositions de l'alinéa précédent ne sont pas applicables dans les situations suivantes :

- si le salarié n'a été absent pour maladie ou accident d'origine non professionnelle pendant aucune journée au cours de l'année civile précédente ;
- si l'arrêt est entraîné par une même pathologie nécessitant des soins de longue durée ou répétitifs, sur justificatif et dans le respect du secret médical.

C. Le salarié malade ou accidenté ne reçoit son plein traitement ou son traitement partiel (75 %) que sous déduction :

- des indemnités journalières versées par la sécurité sociale pendant toute une période d'indemnisation ;
- des indemnités versées par les caisses de prévoyance pendant la période d'indemnisation à plein tarif, mais pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur.

En aucun cas le salarié ne pourra percevoir un salaire net supérieur à celui qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler.

En cas d'hospitalisation, les indemnités journalières de sécurité sociale seront réputées être servies intégralement et viendront en réduction des versements de l'employeur.

D. Régime de prévoyance obligatoire

L'ensemble du personnel bénéficiera obligatoirement d'un régime de prévoyance collectif garantissant :

- le décès et l'invalidité absolue et définitive ;
- l'invalidité et l'incapacité permanente ;
- les indemnités journalières en complément et relais des indemnités conventionnelles et de sécurité sociale ;
- une rente éducation et/ou une rente conjoint en option.

Depuis l'harmonisation des CCN de la BJO et de l'Horlogerie, ces dispositions résultent des accords du 27 octobre 2020 relatifs au régime frais de santé et prévoyance.

Article 43 **Période de garantie d'emploi**

Si l'employeur est dans la nécessité de remplacer le salarié indisponible, il ne pourra rompre le contrat de travail qu'à l'expiration des délais ci-après :

- Salariés ayant plus de 1 an de présence continue dans l'entreprise : après 1 mois d'absences consécutives ou non pendant les 12 derniers mois ;
- Salariés ayant plus de 2 ans de présence continue dans l'entreprise : après 1 mois et demi d'absences consécutives ou non pendant les 12 derniers mois ;
- Salariés ayant plus de 5 ans de présence continue dans l'entreprise : après 2 mois d'absences consécutives ou non pendant les 12 derniers mois ;
- Salariés ayant plus de 10 ans de présence continue dans l'entreprise : après 3 mois d'absences consécutives ou non pendant les 12 derniers mois ;
- Salariés ayant plus de 15 ans de présence continue dans l'entreprise : après 4 mois d'absences consécutives ou

non pendant les 12 derniers mois.

Chapitre IX

La parentalité

Article 44

Maternité

44.1

Égalité professionnelle et maternité

Conformément aux dispositions des articles L. 3221-2 et suivants du code du travail, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Les difficultés qui naîtraient à ce sujet devraient être soumises à la commission prévue à l'article 81 des dispositions générales de la présente convention collective, sans préjudice des recours éventuels de droit commun.

Les femmes se voient allouer, dans les mêmes conditions que les hommes, le coefficient et le salaire prévus par ladite convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion sans que les absences pour maternité y fassent obstacle.

44.2

Modification temporaire d'emploi

Conformément à l'article L. 1225-7 du code du travail, la salariée en état de grossesse peut être temporairement affectée à un autre emploi à son initiative ou à celle de l'employeur, si l'état de santé médicalement constaté de la salariée l'exige.

En cas de désaccord entre l'employeur et la salariée ou lorsque le changement de poste intervient à l'initiative de l'employeur, la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi envisagé ne peuvent être établies que par le médecin du travail.

L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de l'intéressée.

Cette affectation ne peut avoir d'effet excédant la durée de la grossesse et prend fin dès que l'état de santé de la femme lui permet de retrouver son emploi initial.

Le changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de rémunération. L'intéressée doit bénéficier des augmentations générales de salaire intervenues depuis le changement d'emploi.

44.3

Conditions de travail

Les entreprises prendront les dispositions qui s'avéreraient nécessaires pour éviter aux femmes enceintes toute bousculade tant aux vestiaires qu'aux sorties du personnel.

À partir du 3^e mois de grossesse, les entrées des femmes enceintes seront retardées de 10 minutes, et les sorties anticipées de 10 minutes sans réduction de salaire et respectivement de 15 minutes à partir du 6^{ème} mois de grossesse.

Lorsque les consultations obligatoires dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement auront lieu pendant les heures de travail, le temps de travail perdu de ce fait par les femmes enceintes leur sera payé au taux du salaire réel.

44.4

Protection de l'emploi

Les règles particulières à la protection des femmes enceintes ou accouchées et au congé légal de maternité sont celles énoncées par l'article L. 1225-1 à L. 1225-34 du code du travail.

Les principales dispositions sont les suivantes :

— Interdiction de licencier une salariée enceinte ou ayant accouché

Le principe posé est l'interdiction de licencier une salariée enceinte ou ayant accouché. Il ne comporte que deux exceptions, limitées quant aux motifs du licenciement et quant aux périodes durant lesquelles celui-ci peut être signifié où prendre effet.

— Période de la grossesse et des 4 semaines suivant la fin de la suspension du contrat

L'employeur ne peut résilier le contrat de travail durant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail ainsi que pendant les 10 semaines à compter de la fin du congé maternité. La procédure ne peut être engagée, et le licenciement notifié pendant ces périodes.

Toutefois, le licenciement est possible si l'employeur peut justifier d'une faute grave de la salariée, non liée à l'état de grossesse, ou de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement, de maintenir le contrat de travail (sous réserve des règles à observer pendant l'absence pour congé de maternité).

En outre, si un licenciement a été notifié avant la constatation médicale de la grossesse, la salariée peut, dans un délai de 15 jours à compter de la notification du licenciement, justifier de son état par l'envoi d'un certificat médical par pli recommandé avec avis de réception. Le licenciement se trouve alors, de ce fait, annulé, sauf s'il est prononcé pour un des deux motifs le justifiant exceptionnellement (faute grave de la salariée ou impossibilité pour un motif étranger à la grossesse de maintenir le contrat de travail).

— Période du congé de maternité

Durant le congé de maternité, l'employeur ne peut ni engager la procédure ni signifier à l'intéressée son licenciement pour quelque cause que ce soit. De même, un licenciement valablement notifié avant le congé de maternité ne peut prendre effet pendant celui-ci.

44.5

Suspension du contrat de travail

La salariée a le droit de suspendre son contrat de travail pendant une période maximum fixée par la loi, qui peut être augmentée dans certaines limites en raison d'un état pathologique.

— Période normale

Le congé normal commence au plus tôt 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement (congé prénatal) et se termine, au plus tard, en principe 10 semaines après le jour effectif de l'accouchement (congé postnatal).

Lorsque l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période postnatale peut être prolongée pour que la période globale prénatale et postnatale atteigne au maximum 16 semaines.

— Période allongée

Cette période commence 8 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 18 semaines après la date de celui-ci lorsque, avant l'accouchement, la salariée elle-même ou le ménage assume déjà la charge de deux enfants au moins ou lorsque la salariée a déjà mis au monde au moins deux enfants nés viables.

Lorsque des naissances multiples sont prévues, la période de congé de maternité varie dans les conditions suivantes :

1^o Pour la naissance de deux enfants, cette période commence 12 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 22 semaines après la date de l'accouchement. La période de suspension antérieure à la date présumée de l'accouchement peut être augmentée d'une durée maximale de 4 semaines. La période de 22 semaines postérieure à l'accouchement est alors réduite d'autant ;

2^o Pour la naissance de trois enfants ou plus, cette période commence 24 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 22 semaines après la date de l'accouchement.

— Augmentation en raison d'un état pathologique résultant de la grossesse ou des couches

Si un état pathologique, attesté par certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches, le rend nécessaire, la période de suspension du contrat de travail est augmentée de la durée de cet état pathologique dans la limite de 2 semaines avant la date présumée de l'accouchement et de 4 semaines de plus après la date effective de celui-ci.

De toute manière, la salariée ne peut suspendre son contrat de travail moins de 8 semaines, dont 6 semaines après l'accouchement.

44.6

Éducation des enfants et rupture du contrat de travail

— Démission de la salariée enceinte

La salariée en état de grossesse apparente peut quitter définitivement son employeur sans avoir à respecter le délai de préavis prévu par la loi, la présente convention collective ou son contrat de travail et sans que cela puisse l'amener à verser une indemnité de brusque rupture.

— Démission de la salariée ayant accouché

À l'expiration du délai de 10 semaines, ou éventuellement de 14 semaines (ou davantage suivant les dispositions légales en vigueur), la salariée peut, en vue d'élever son enfant, s'abstenir de reprendre son emploi, et ce sans avoir à respecter le délai de préavis ni avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture.

Elle doit, dans ce cas, avertir par pli recommandé avec avis de réception son employeur 15 jours au moins avant le terme de son congé de maternité qu'elle ne reprendra pas son emploi à l'expiration de son congé.

La salariée qui a ainsi utilisé la faculté de rompre son contrat de travail à l'expiration de son congé de maternité a la possibilité de solliciter son réembauchage pendant l'année suivant le terme du congé de maternité, et ce dans

les mêmes formes (lettre recommandée avec avis de réception).

Son ancien employeur est alors tenu, pendant 1 an, d'embaucher l'intéressée par priorité dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre.

44.7

Indemnisation du congé de maternité

Les salariées bénéficient du régime d'indemnisation légale. Cette indemnisation est versée par les caisses de sécurité sociale à raison d'un pourcentage du salaire, dans la limite du plafond de la sécurité sociale, fixé réglementairement par celle-ci.

Les salariées en état de grossesse ont droit au congé prévu par la loi. En outre, après 1 an de présence continue dans l'entreprise, elles auront droit à leur traitement entier à concurrence de 16 semaines pendant la période qui précède et celle qui suit l'accouchement, sous déduction des indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale et les régimes de prévoyance auxquels participe l'employeur. Les indemnités versées par un régime de prévoyance ne viennent en déduction que pour la part correspondant aux versements de l'employeur.

Article 45

Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Le congé de paternité et d'accueil d'un enfant est accordé au père salarié dans les conditions définies par les articles L. 1225-35 à L. 1225-36 du code du travail.

Ainsi, après la naissance de l'enfant, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de vingt-cinq jours consécutifs ou de trente-deux jours consécutifs en cas de naissances multiples.

Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant avertit son employeur au moins un mois avant la date à laquelle il envisage de le prendre, en précisant la date à laquelle il entend y mettre fin.

À l'issue du congé de paternité et d'accueil de l'enfant le salarié retrouve son précédent emploi.

Ce congé doit être pris dans les quatre mois de la naissance ou être reporté dans les conditions de l'article D. 1225-8 du code du travail.

Durant cette période, l'employeur verse un complément lorsque le salarié bénéficie d'indemnités journalières de sécurité sociale pour maintenir la rémunération de l'intéressé correspondant à son temps de travail habituel.

Article 46

Congé parental d'éducation

Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption et jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant, tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale de 1 année *à la date de la naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de 3 ans confié en vue de son adoption (termes exclus de l'extension par arr. 28 juin 2024, JO 12 juill.)* a le droit soit de bénéficier d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu, soit de réduire sa durée de travail, sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à 16 heures hebdomadaires.

Le salarié devra informer son employeur, par pli recommandé avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge, du point de départ et de la durée de la période pendant laquelle il entend bénéficier des droits qui lui sont offerts :

— 1 mois avant le terme du congé de maternité ou d'adoption s'il entend bénéficier de son droit à l'issue de ce congé ;

— 2 mois au moins avant le début du congé parental ou de l'activité à temps partiel quand ceux-ci ne succèdent pas au congé de maternité ou d'adoption.

Au terme de la première période, le salarié peut, à condition d'en informer son employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge, 1 mois avant le terme initialement prévu :

— prolonger son congé parental ou son activité à temps partiel ;

— transformer son congé parental en travail à temps partiel, ou son travail à temps partiel en congé parental.

Article 47

Congé d'adoption

Le congé pour l'adoption d'un enfant est défini par l'article L. 1225-37 du code travail.

Ainsi, tout salarié concerné a le droit de suspendre son contrat pendant une période de 16 semaines au plus à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer, 22 semaines en cas d'adoptions multiples. Cette période est fixée à 18 semaines si l'adoption a pour effet de porter à trois ou plus le nombre d'enfants dont le salarié ou le ménage assume la charge

dans les conditions prévues par le code de la sécurité sociale. La suspension du contrat de travail peut précéder de 7 jours calendaires, au plus, l'arrivée de l'enfant au foyer.

Les parents salariés bénéficient pendant cette période de la même protection contre le licenciement que pour les femmes enceintes dans les conditions de l'article L. 1225-37 et suivants du code du travail.

Lorsque la durée du congé d'adoption est répartie entre les deux parents, l'adoption d'un enfant par un couple ouvre droit à 25 jours supplémentaires de congé d'adoption ou à 32 jours en cas d'adoptions multiples.

La durée du congé ne peut être fractionnée qu'en deux périodes, dont la plus courte est au moins égale à 25 jours.

Article 48 **Congé pour enfant malade**

Un congé sera accordé au salarié, père ou mère, pour soigner un enfant malade, si la présence est justifiée par un certificat médical, dans la limite de 3 mois par maladie. Dans ce cadre, 3 jours au plus par an seront payés par salarié pour maladie d'un enfant.

Article 49 **Congé de présence parentale**

Le salarié dont l'enfant à charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale et remplissant l'une des conditions prévues par l'article L. 512-3 du même code est atteint d'une maladie, d'un handicap ou est victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants bénéficie, pour une période maximale de 3 ans, d'un congé de présence parentale.

Le nombre de jours de congés dont peut bénéficier le salarié au titre du congé de présence parentale est au maximum de 310 jours ouvrés. *Aucun de ces jours ne peut être fractionné (phrase exclue de l'extension par arr. 28 juin 2024, JO 12 juill.).*

La durée initiale du congé est celle définie dans le certificat médical mentionné à l'article L. 544-2 du code de la sécurité sociale. Cette durée fait l'objet d'un nouvel examen selon une périodicité définie par l'article D. 544-2 du code de la sécurité sociale.

Au-delà de la période déterminée au premier alinéa, le salarié peut à nouveau bénéficier d'un congé de présence parentale en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie de l'enfant au titre de laquelle un premier congé a été accordé, dans le respect des dispositions du présent article et des articles L. 1225-63 à L. 1225-65 du code du travail.

À titre exceptionnel et dans les conditions de l'article L. 1225-62 du code du travail, lorsque le nombre de jours est atteint, la période de 3 ans prévue ci-dessus, peut être renouvelée une fois et ce avant le terme de la période initiale.

Chapitre X **Les congés payés**

Article 50 **Durée des congés payés**

Les salariés bénéficient chaque année d'un congé payé dont la durée est déterminée à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif ou période d'absences assimilées à un temps de travail effectif, tels que définis à l'article 50 ci-dessous.

Par exception, les congés payés pourront être décomptés en jours ouvrés à l'exclusion de toute autre mode de calcul notamment en heures. Ce calcul en jours ouvrés sera mis en œuvre sous réserve que l'équivalence obtenue ne soit pas moins avantageuse pour le salarié que le calcul en jours ouvrables.

Les jeunes âgés de moins de 21 ans au 30 avril précédant la période de référence peuvent, quel que soit le temps de présence dans l'entreprise, demander à bénéficier du congé maximal de 30 jours ouvrables. Toutefois, les jours ouvrables de congés excédant le nombre de jours auxquels leur donne droit leur temps de présence ne donnent pas lieu à indemnité.

Lorsque l'entreprise ne ferme pas pour la durée du congé, les salariés n'ayant pas acquis suffisamment de droits à congés payés et qui ont perçu lors de la résiliation de leur précédent contrat de travail une indemnité compensatrice de congés payés pourront bénéficier d'un complément de congés non payés. Ce complément ne pourra porter leur absence pour congés à plus de 4 semaines. La date du congé sera fixée en accord avec l'employeur.

Dans le cas où l'application des règles légales ou des dispositions du contrat individuel de travail ouvrirait droit à un congé plus long ou à une indemnité plus élevée que ce qui résulte du présent article, l'intéressé bénéficiera du régime le plus avantageux.

C'est notamment le cas des mères de famille âgées de moins de 21 ans au 30 avril précédant la période de référence, qui ont droit à 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge. Ce congé supplémentaire est réduit à 1 jour si le congé principal n'excède pas 6 jours.

Article 51 **Détermination du travail effectif pour les congés payés**

(Art. exclu de l'extension par arr. 28 juin 2024, JO 12 juill.)

Sont considérées comme périodes de travail effectif pour le calcul de la durée des congés payés, les absences assimilées par la loi à du travail effectif, ceci conformément à l'article L. 3141-5 du code du travail.

En outre et dans la limite d'un mois par année de référence, la durée de l'absence pour maladie d'un salarié est assimilée à un temps de travail effectif pour le calcul de la totalité de la durée du congé annuel de cinq semaines et du montant correspondant de l'indemnité de congé payé.

Article 52 **Période de référence des congés payés**

Le calcul des droits à congés payés s'effectue sur une période de référence qui va du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours. Toutefois, par accord d'entreprise, le calcul peut être fait sur une autre période définie dans les conditions de l'article L. 3141-21 du code du travail.

Le personnel doit être informé par affichage, après consultation du CSE, au plus tard le 28 février, de la période de fermeture annuelle.

Dans le cas où la 5^e semaine ferait l'objet d'une fermeture de l'entreprise, le personnel devra être informé, par affichage, au moins 3 mois à l'avance.

Article 53 **Prise et fractionnement des congés**

53.1 **Prise de congés**

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder vingt-quatre jours ouvrables.

Il peut être dérogé individuellement à cette disposition pour les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières ou de la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne en perte d'autonomie.

La cinquième semaine de congé doit être prise distinctement du congé principal, cette dernière peut être accordée durant la période normale allant du 1^{er} mai au 31 octobre ou en dehors.

53.2 **Fractionnement**

La durée non fractionnable de ce congé doit être au moins égale à 12 jours ouvrables consécutifs. Lorsque le congé principal est d'une durée supérieure à douze jours ouvrables, il peut être fractionné avec l'accord du salarié.

Les congés pris en dehors de la période normale de congés payés (hors 5^{ème} semaine) donnent lieu à l'attribution de jours supplémentaires :

- Congés entre 3 et 5 jours pris en dehors de la période normale : attribution d'un jour supplémentaire ;
 - Ou si congés pris de 6 jours ou plus, en dehors de la période normale : attribution de 2 jours supplémentaires ;
- Quand le fractionnement est à l'initiative du salarié, celui-ci peut renoncer par écrit aux jours de fractionnement.

Article 54 **Ordre des départs en congés**

Le 1^{er} mars de chaque année au plus tard, la période de prise des congés payés est portée à la connaissance des salariés.

À défaut de stipulation convenue dans un accord d'entreprise ou d'établissement, l'ordre des départs est établi au plus tard au 31 mars, après consultation du CSE, en fonction des desiderata des salariés et des nécessités du service.

Si ces critères sont insuffisants, l'ordre des départs sera établi en fonction :

- Des situations de famille
 - Des conjoints travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.
 - la présence au foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé, ou d'une personne en perte d'autonomie,
 - Les salariés ayant des enfants d'âge scolaire (primaire, secondaire ou technique) pour l'octroi des congés pendant les vacances scolaires,

-
- Des contraintes tenant aux situations de garde alternée résultant d'une décision de justice,
 - Des congés imposés par l'employeur du conjoint ou du partenaire lié par un PACS
 - De l'ordre des départs en congés des années précédentes
 - De leur activité, dans la limite de la durée maximale hebdomadaire, chez un ou plusieurs autres employeurs.
 - De l'ancienneté du salarié chez l'employeur.

L'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur sont communiqués aux salariés 3 mois à l'avance et, sauf en cas de circonstances exceptionnelles, ne peuvent être modifiés dans le délai de 1 mois avant la date du départ.

Article 55

Report des congés payés

Sauf accord de l'employeur, les jours de congés payés ne pourront être reportés en tout ou partie après le 30 avril de l'année suivante ou la date ultérieure en vigueur dans l'entreprise, ni donner lieu, s'ils n'ont pas été pris avant cette date, à l'attribution d'une indemnité compensatrice.

Le salarié qui n'a pas pu bénéficier, à cette échéance, de ses congés payés acquis ou d'une partie de ceux-ci en raison de son absence due à une maladie, un accident du travail, une maladie professionnelle, un congé maternité, ou une absence au titre de la formation professionnelle, bénéficiera du report de son congé à la fin de la période d'absence.

Si ces congés n'ont pu être pris du fait de la rupture du contrat de travail, sera versée l'indemnité compensatrice de congés payés.

Article 56

Indemnité de congés payés

Conformément à l'article L. 3141-24 du Code du travail, l'indemnité afférente au congé est égale au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence. Pour la détermination de cette rémunération totale, il est tenu compte des périodes assimilées à un temps de travail telles que prévues ci-dessus.

Toutefois, cette indemnité ne pourra jamais être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler. Cette rémunération étant calculée en raison tout à la fois du salaire gagné pendant la période précédant le congé et de la durée du travail effectif de l'établissement.

La formule la plus avantageuse sera appliquée au salarié.

Article 57

Les congés pour ancienneté

Les salariés, à l'exception de ceux employés dans le cadre d'une convention de forfait en jours, bénéficient d'un congé supplémentaire rémunéré pour ancienneté, s'appréciant à compter de la date anniversaire d'embauche dans l'entreprise, à raison de :

- 1 jour après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 2 jours après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 3 jours après 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 4 jours après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Ce ou ces jours seront pris en accord avec l'employeur, compte tenu des nécessités du service, à la condition qu'ils ne soient pas accolés au congé principal.

Chapitre XI

Autres congés

Article 58

Les jours fériés

En cas de chômage un jour férié autre que le 1^{er} Mai, ce jour férié sera payé dans les conditions prévues par la loi pour le chômage 1^{er} Mai.

Toute heure de travail un jour férié donnera lieu à une majoration de rémunération d'au moins 30 %. Cette majoration pourra par accord entre l'employeur et le salarié être remplacée par un repos équivalent.

Article 59

Congés exceptionnels pour événements familiaux

Les salariés auront droit, sur justification, aux congés pour événements de famille prévus ci-après :

-
- mariage ou conclusion d'un PACS du salarié : 5 jours ;
 - pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours ;
 - mariage ou PACS d'un enfant : 1 jour ;
 - décès du conjoint ou du partenaire de Pacs : 4 jours ;
 - décès des grands-parents, grands-parents par alliance : 2 jours ;
 - décès d'un enfant ; douze jours pour le décès d'un enfant ou quatorze jours lorsque l'enfant est âgé de moins de vingt-cinq ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente ;
 - décès du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ;
 - décès d'un petit-enfant : 1 jour ;
 - annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant, ou d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer ; 5 jours.

Si le lieu de l'évènement se situe à plus de 300 kilomètres du domicile du salarié concerné, celui-ci bénéficiera d'un jour supplémentaire.

Les jours de congés mentionnés au présent article sont des jours ouvrés.

Ces jours de congés n'entraînent aucune réduction de salaire, ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée des congés annuels.

Si un salarié se marie pendant sa période de congé annuel payé, il bénéficie néanmoins du congé exceptionnel prévu ci-dessus.

Un congé non payé, fixé de gré à gré, pourra être accordé pour le décès d'un proche parent, sur la justification de la durée du déplacement.

Article 60

Journée défense et citoyenneté, réserve opérationnelle, sapeurs-pompiers volontaires

Tout salarié qui participe conformément aux dispositions légales à la journée défense et citoyenneté bénéficie à cette fin d'une autorisation d'absence exceptionnelle qui n'entraîne pas de réduction de rémunération et est assimilée à une période de travail effectif pour les avantages légaux et conventionnels en matière d'ancienneté, de rémunération, de congés payés et de droit aux prestations sociales.

Tout salarié devant servir dans la réserve opérationnelle bénéficie d'une autorisation d'absence de 5 jours par année civile au titre de ses activités dans la réserve. Les périodes d'activité dans la réserve sont considérées comme des périodes de travail effectif non rémunérées pour les avantages légaux et conventionnels en matière d'ancienneté, de rémunération, de congés payés et de droit aux prestations sociales.

Les salariés, après 1 an de présence dans l'entreprise, reçoivent leur traitement pendant la durée des périodes de réserve obligatoires, sous déduction de la solde touchée durant ces périodes. Toutefois, cette indemnité ne sera due que jusqu'à concurrence de 2 mois au total pendant la durée de service dans l'entreprise, quels que soient le nombre et la durée des périodes faites par les intéressés.

Les activités ouvrant droit à autorisation d'absence du sapeur-pompier volontaire pendant son temps de travail sont :

1° Les missions opérationnelles concernant les secours d'urgence aux personnes victimes d'accidents, de sinistres ou de catastrophes et leur évacuation ainsi que la protection des personnes, des biens et de l'environnement, en cas de péril ;

2° Les actions de formation.

Les autorisations d'absence ne peuvent être refusées au sapeur-pompier volontaire que lorsque les nécessités du fonctionnement de l'entreprise ou du service public s'y opposent.

Lorsqu'une convention est conclue entre l'employeur d'un sapeur-pompier volontaire et le service départemental d'incendie et de secours, les parties fixent le seuil d'absences au-delà duquel les nouvelles autorisations d'absence donnent lieu à une compensation financière et en précisent les conditions.

Le refus est motivé, notifié à l'intéressé et transmis au service départemental d'incendie et de secours.

Le temps passé hors du lieu de travail, pendant les heures de travail, par le sapeur-pompier volontaire pour participer aux missions à caractère opérationnel et aux activités de formation est assimilé à une durée de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, des droits aux prestations sociales et pour les droits qu'il tire de son ancienneté.

Article 61 **Jurés d'assises**

Si un salarié est désigné juré d'assises, il bénéficiera d'une autorisation d'absence non rémunérée sur justification lui permettant de siéger à la cour d'assises. Il est rappelé qu'aucune sanction ou licenciement, ou mesure discriminatoire, ne peut être prononcée en raison de l'exercice des fonctions de juré.

Partie II **Dispositions relatives aux cadres**

Préambule

La présente partie règle les rapports entre les employeurs et les cadres de l'un ou de l'autre sexe relevant du champ d'application territorial et professionnel de la présente convention collective nationale.

Bénéficient des dispositions contenues dans le chapitre I et le chapitre III de cette partie les cadres répondant aux critères fondamentaux et exerçant effectivement l'une des fonctions définies dans le titre I^{er}

Chapitre Ier **Définition des cadres**

Article 62 **Critères fondamentaux**

Les cadres doivent répondre, sans préjudice des dispositions relatives aux classifications, aux trois critères ci-après :

- Posséder une formation scientifique, technique ou artistique, commerciale, administrative ou juridique, comptable ou financière sanctionnée par un diplôme d'État ou des connaissances équivalentes et occuper un poste impliquant la mise en œuvre effective de ces connaissances ;
- Exercer leurs fonctions dans des conditions comportant initiatives, responsabilités et pouvoir, par délégation explicite de l'autorité de l'employeur, engager directement l'entreprise elle-même ;
- Sauf pour certains postes, exercer un commandement sur un ou plusieurs agents de maîtrise et, par leur intermédiaire, sur des ouvriers ou employés.

La qualification de cadre est acquise à partir du niveau V de la grille de classification.

Article 63 **Catégories placées hors du champ d'application de l'avenant**

Sont placés hors du champ d'application de cette partie «Cadres» :

- les présidents-directeurs généraux ou directeurs généraux adjoints ;
- les chefs d'entreprise ou dirigeants d'entreprise (même salariés).

Les cadres supérieurs dont la rémunération est principalement liée au chiffre d'affaires ou à la marche de la maison et qui ont un contrat particulier leur donnant des garanties au moins équivalentes à celles de cette partie.

Chapitre II **Dispositions générales**

Article 64 **Engagement**

Tout cadre reçoit, avant son entrée en fonction, une lettre d'engagement indiquant :

- sa fonction et le lieu où elle sera exercée ;
- la position hiérarchique correspondant à la fonction exercée ;
- la durée et les conditions des périodes d'essai et de préavis ;
- le montant de la rémunération et ses modalités ;
- le cas échéant, les autres clauses particulières du contrat.

Le cadre accusera réception de la lettre d'engagement, pour accord, dans un délai maximum de 15 jours.

Passé ce délai, et si le cadre est entré en fonction, il sera considéré comme ayant donné un accord tacite sur les conditions fixées dans la lettre d'engagement.

Toute modification à la lettre d'engagement devra faire l'objet d'un accord écrit des deux parties.

Chaque cadre en fonction dans l'entreprise lors de l'entrée en vigueur du présent avenant devra recevoir, dans un délai de 3 mois, confirmation de sa situation dans les conditions prévues aux paragraphes précédents.

Article 65 **Délégation de pouvoirs**

Si le cadre est investi d'une délégation de pouvoirs, celle-ci fera l'objet nécessairement d'un écrit (mention au contrat de travail, avenant, ou document spécifique définissant cette délégation).

Cet écrit indiquera :

- Les domaines délégués, les conséquences de cette délégation (notamment au plan pénal)
- Les pouvoirs nécessaires à l'exercice de cette délégation
- La durée de la délégation
- Les moyens permettant l'exercice de la délégation (notamment en termes de formation, financier, disciplinaire...).

Ce document sera signé par le délégant et le délégataire avec la mention pour le délégataire «lu et approuvé en toute connaissance de cause».

Article 66 **Période d'essai**

La période d'essai est fixée à 3 mois, renouvelable une fois pour 3 mois pour les salariés de niveaux V et VI.

Elle est fixée à 4 mois, renouvelable une fois pour 4 mois pour les salariés de niveau VII.

Le renouvellement de la période d'essai ne pourra intervenir que d'un commun accord entre l'employeur et le salarié à l'issue d'un entretien au cours duquel seront indiqués les motifs ou les interrogations soulevées sur le plan professionnel conduisant les parties à prolonger la période d'essai.

Ce renouvellement fait l'objet d'un écrit.

Conformément aux dispositions résultant de la loi du 25 juin 2008, pendant la période d'essai, le contrat de travail pourra être librement rompu par chacune des parties dans les conditions déterminées ci-après.

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Pour sa part, le salarié qui met fin à la période d'essai respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

En application de l'article L. 1243-11, alinéa 3, du code du travail, lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, la relation contractuelle de travail se poursuit avec la même entreprise, la durée de ce contrat à durée déterminée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat.

En application de l'article L. 1251-38, alinéa 2, du code du travail, lorsque, après une mission de travail temporaire, l'entreprise utilisatrice embauche le salarié mis à sa disposition par l'entreprise de travail temporaire, la durée des missions effectuées par l'intéressé dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant l'embauche, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat de travail.

En application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, lorsque l'entreprise utilisatrice continue de faire travailler un salarié temporaire après la fin de sa mission sans avoir conclu avec lui un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition, ce salarié est réputé lié à l'entreprise utilisatrice par un contrat de travail à durée indéterminée, et l'ancienneté du salarié, appréciée en tenant compte du premier jour de sa mission au sein de cette entreprise, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.

En cas d'embauche dans l'entreprise dans les trois mois suivant l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables. Lorsque cette embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai.

Lorsque le stagiaire est embauché par l'entreprise à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à deux mois, au sens de l'article L. 124-6 du code de l'éducation, la durée de ce stage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté.

Article 67

Durée du travail

Les dispositions légales relatives à la durée du travail s'appliquent aux cadres.

Les appointements des cadres sont mensuels. Ils sont établis :

- soit, comme pour les autres catégories de personnel, en fonction de l'horaire effectué par les intéressés ;
- soit par forfait global incluant notamment les variations dues à des heures supplémentaires occasionnelles ou à des heures de récupération effectuées par leurs services.

Le bulletin de paye délivré aux cadres doit mentionner leur fonction et leur position hiérarchique.

Article 68

Congés de maladie

A. Les absences résultant de maladies ou d'accidents du travail doivent être signalées à l'entreprise dans les 24 heures, sauf en cas de force majeure. Elles doivent être justifiées au plus tard sous 48 heures par certificat médical. Ces absences pour maladie, pouvant donner lieu à contre-visite à la demande de l'entreprise, ne constituent pas une rupture du contrat de travail. À condition d'être pris en charge par la sécurité sociale et de s'être soigné en France ou dans un pays couvert par un accord de réciprocité en matière de sécurité sociale, le cadre malade ou accidenté dans les conditions prévues à l'alinéa précédent continue à recevoir tout ou partie de son traitement dans les limites ci-après :

- Après 1 an de présence continue dans l'établissement :
 - 1 mois d'appointements à plein tarif ;
 - 1 mois d'appointements à 75 % ;
- Après 2 ans de présence continue dans l'établissement :
 - 1 mois et demi d'appointements à plein tarif ;
 - 1 mois et demi d'appointements à 75 % ;
- Après 5 ans de présence continue dans l'établissement :
 - 2 mois d'appointements à plein tarif ;
 - 2 mois d'appointements à 75 % ;
- Après 10 ans de présence continue dans l'établissement :
 - 3 mois d'appointements à plein tarif ;
 - 3 mois d'appointements à 75 % ;
- Après 15 ans de présence continue dans l'établissement :
 - 3 mois et demi à plein tarif ;
 - 3 mois et demi d'appointements à 75 % ;
- Après 20 ans de présence dans l'établissement :
 - 4 mois d'appointements à plein tarif ;
 - 4 mois d'appointements à 75 %.

Le salaire de référence à prendre en compte pour les appointements à 75 % est le salaire net à payer.

Si plusieurs congés de maladie ou d'accident du travail séparés par une reprise effective du travail sont accordés au salarié au cours des 12 derniers mois, la durée de paiement du plein traitement ou du traitement partiel (75 %) ne peut excéder au total celle des périodes ci-dessus fixées.

B. Par ailleurs, sauf en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, une durée de carence de 3 jours sans indemnisation sera appliquée pour tout arrêt de travail dès lors que deux autres arrêts de travail ont eu lieu dans les 12 mois précédents. Dans ce cas, la durée d'indemnisation démarre à compter du 4^{ème} jour d'absence.

Les dispositions de l'alinéa précédent ne sont pas applicables dans les situations suivantes :

- si le salarié n'a été absent pour maladie ou accident d'origine non professionnelle pendant aucune journée au cours de l'année civile précédente ;
- si l'arrêt est entraîné par une même pathologie nécessitant des soins de longue durée ou répétitifs, sur justificatif et dans le respect du secret médical.

C. Le cadre malade ou accidenté ne reçoit son plein traitement ou son traitement partiel (75 %) que sous déduction :

- des indemnités journalières versées par la sécurité sociale pendant toute la période d'indemnisation ;
- des indemnités versées par les caisses de prévoyance des cadres pendant toute la période d'indemnisation à plein

tarif, mais pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur. En aucun cas le salarié ne pourra percevoir un salaire net supérieur à celui qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler.

D. Régime de prévoyance obligatoire

Les cadres bénéficient obligatoirement d'un régime de prévoyance collectif garantissant :

- le décès et l'invalidité absolue et définitive ;
- l'invalidité et l'incapacité permanente ;
- les indemnités journalières en complément et relais des indemnités conventionnelles et de sécurité sociale ;
- une rente éducation et/ou une rente conjoint en option.

Ces dispositions ont été mises en œuvre dans le cadre des accords du 27 octobre 2020 relatifs au régime frais de santé et prévoyance.

Article 69 **Période de garantie d'emploi**

Si l'employeur est dans la nécessité de remplacer le cadre indisponible, il ne pourra rompre le contrat de travail qu'à l'expiration des délais ci-après :

- Cadre ayant plus de 1 an de présence continue dans l'entreprise : après 1 mois d'absences consécutives ou non pendant les 12 derniers mois ;
- Cadre ayant plus de 2 ans de présence continue dans l'entreprise : après 1 mois et demi d'absences consécutives ou non pendant les 12 derniers mois ;
- Cadre ayant plus de 5 ans de présence continue dans l'entreprise : après 2 mois d'absences consécutives ou non pendant les 12 derniers mois ;
- Cadre ayant plus de 10 ans de présence continue dans l'entreprise : après 3 mois d'absences consécutives ou non pendant les 12 derniers mois ;
- Cadre ayant plus de 15 ans de présence continue dans l'entreprise : après 4 mois d'absences consécutives ou non pendant les 12 derniers mois.

Article 70 **Délai-congé ou préavis**

En cas de rupture du contrat de travail, la durée du délai-congé réciproque, sauf en cas de faute grave lourde, rupture conventionnelle ou de force majeure ou encore sauf convention contraire dans la lettre d'engagement accordant un délai plus long, est fixée à 3 mois.

Le délai-congé est signifié par pli recommandé avec avis de réception.

La date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai-congé.

En cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou le cadre, la partie qui n'observera pas le préavis devra à l'autre une indemnité égale aux appointements correspondant à la durée du préavis restant à courir et calculée sur la moyenne des appointements effectifs normaux perçus par l'intéressé durant les 3 derniers mois à traitement complet précédant la dénonciation du contrat de travail.

En cas de licenciement, et lorsque la moitié du délai-congé aura été exécutée, le cadre licencié qui justifierait se trouver dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur 15 jours auparavant, quitter l'établissement avant l'expiration du délai-congé sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation de ce délai.

Avant que la moitié de la période de préavis soit écoulée, le cadre congédié pourra, si l'employeur est d'accord, quitter l'établissement dans les mêmes conditions que ci-dessus, pour occuper un nouvel emploi.

Pendant la période de préavis, les cadres licenciés ou les salariés démissionnaires pour cause de mutation du conjoint sont autorisés à s'absenter pour rechercher un emploi dans la limite de 50 heures par mois ou, s'il sont employés en forfaits en jours, et au choix du salarié, de 7 jours ouvrés par mois.

Les heures d'absence ainsi autorisées sont prises en une ou plusieurs fois en accord avec l'employeur. Elles n'entraînent aucune réduction d'appointements. Elles cessent d'être autorisées dès que le cadre a trouvé un nouvel emploi.

Article 71 **Indemnité de licenciement**

Les cadres ayant au moins 8 mois d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise auront droit, en cas de licenciement, sauf pour faute grave de leur part ou cas de force majeure, à une indemnité distincte du préavis et proportionnelle à la durée totale de leurs fonctions de cadre ou d'agent de maîtrise dans l'entreprise :

- Un quart de mois par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans,

— Un tiers de mois par année d'ancienneté pour les années au-delà de 10 ans.

L'indemnité de licenciement est payée au moment où le cadre quitte l'entreprise. Toutefois, lorsque l'indemnité excède 3 mois de traitement, elle peut être versée en plusieurs fois dans un délai maximum de 3 mois à dater du départ du cadre.

L'indemnité de licenciement ne peut se cumuler en aucun cas avec l'allocation de départ à la retraite.

Elle ne se cumule pas non plus avec l'indemnité légale de licenciement.

Article 72

Indemnité de départ à la retraite

Le départ volontaire d'un salarié ayant fait valoir ses droits à la retraite à taux plein ne constitue pas une démission. De même, la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur ne constitue pas un licenciement.

L'intéressé ayant une ancienneté supérieure à 2 ans qui partira à la retraite recevra une indemnité de départ calculée sur la base de 1/10 de mois par année de présence depuis l'entrée dans l'entreprise jusqu'à 15 ans révolus, et de 1/5 de mois par année supplémentaire.

Cette indemnité ne pourra dépasser la valeur de 5 mois de salaire.

Le salaire pris en considération pour le calcul de l'indemnité sera le salaire mensuel moyen perçu au cours des 3 ou des 12 mois ayant précédé le départ, suivant le calcul le plus favorable au salarié.

Lorsque l'indemnité de départ sera égale ou supérieure à 3 mois de traitement, l'employeur pourra la régler par versements échelonnés sur une période de 3 mois maximum à dater du départ du cadre.

L'indemnité de départ ne sera jamais cumulée avec les avantages déjà accordés par certaines entreprises à leurs salariés âgés, et ce sont ces avantages qui continueront à leur être accordés s'ils sont plus favorables.

En tout état de cause, le cadre mis à la retraite par l'employeur ne pourra recevoir une indemnité inférieure à celle prévue par la loi en cas de licenciement, quelle que soit son ancienneté.

Afin d'éviter les inconvénients résultant d'une cessation inopinée d'activité, les parties devront respecter un délai de prévenance égal au délai de préavis fixé par l'article 70.

Article 73

Secret professionnel - Clause de non-concurrence

Tout salarié doit s'abstenir de faire bénéficier une entreprise concurrente de documents, procédés de fabrication ou autres renseignements provenant de l'entreprise qui l'emploie et qui l'a employé.

En application de ce principe, tout employeur a la faculté d'interdire à un cadre qui le quitte, volontairement ou non, d'entrer dans une entreprise concurrente.

Toutefois, pour être valable, cette interdiction doit satisfaire aux conditions suivantes :

— avoir fait l'objet d'une clause expresse dans le contrat individuel de travail ou la lettre d'engagement du cadre ;

— n'excéder en aucun cas une durée de 2 années ;

— être limitée dans l'espace ;

— être limitée aux activités visées ;

— avoir comme contrepartie, pendant la durée d'application de la clause de non-concurrence, une indemnité mensuelle spéciale et égale à la moitié de la moyenne mensuelle des appointements perçus par le cadre au cours des 12 derniers mois précédant son départ.

Toutefois, en cas de licenciement non provoqué par une faute grave, cette indemnité est portée aux 6/10^{ème} de la moyenne mensuelle susvisée tant que le cadre n'aura pas retrouvé un nouvel emploi et dans la limite de la durée de non-concurrence.

En cas de rupture d'un contrat de travail comportant une clause de non-concurrence, l'employeur peut s'exonérer du paiement de l'indemnité prévue aux alinéas précédents en libérant le cadre de l'obligation de respecter la clause d'interdiction. L'employeur doit alors prévenir le cadre par écrit, dans les 8 jours qui suivent la rupture du contrat de travail.

Les clauses contractuelles relatives à la contrepartie pécuniaire et conclues avant l'entrée en vigueur du présent texte de la Convention collective continuent de produire effet.

Article 74

Dispositions générales de la convention collective nationale

Les dispositions générales de la présente convention collective nationale sont applicables aux cadres, dans la mesure où elles ne sont pas remplacées par des dispositions spécifiques à cette catégorie de salariés.

Partie III

Classifications

Cette partie est destinée à se substituer intégralement aux dispositions antérieures de la convention collective relatives à la grille de classification, telles qu'elles résultent de l'avenant du 17 décembre 2007 et du 7 décembre 2007. Elle a aussi pour finalité d'intégrer les emplois repères issus de la convention collective de l'horlogerie.

Les parties signataires ont été guidées par 5 objectifs :

- 1°** — La prise en compte de l'apparition de nouvelles organisations du travail, l'évolution des technologies et des modes de fabrication.
- 2°** — L'évolution de la gestion des ressources humaines intégrant des exigences de progression de carrière, de mobilité, de fidélisation du personnel et d'égalité professionnelle.
- 3°** — L'évolution en compétences des salariés, pour un métier fortement exposé à la concurrence internationale, et où la qualité du savoir-faire est un avantage compétitif incontestable.
- 4°** — La nécessaire attractivité du métier pour les jeunes, en prévision du déficit démographique national et de la concurrence qui va s'exercer avec d'autres secteurs.
- 5°** — Tenir compte des principes d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'élaboration des critères classants et de la grille de classification des emplois en résultant.

À cet effet, les parties signataires se sont attachées à mettre en œuvre un dispositif cohérent, homogène et durable de classification des emplois.

Ce dispositif a vocation à :

- Prendre en compte la diversité des activités professionnelles et des systèmes d'organisation existant dans le secteur de la fabrication de la bijouterie joaillerie orfèvrerie et activités qui s'y rattachent en s'adressant à tout type d'entreprises.
- Proposer un outil de gestion des ressources humaines, d'analyse, d'évaluation des emplois et des compétences individuelles dont l'objectif est d'accroître et reconnaître les compétences individuelles des salariés.
- Contribuer à valoriser les métiers de la profession, notamment auprès des jeunes diplômés.
- Instaurer une grille des salaires minima conventionnels adaptée aux réalités des emplois.
- Instaurer une prime rémunérant l'ancienneté indépendamment de la valorisation de l'acquisition de compétences individuelles et de la progression de carrière.

Ces dispositions ont un caractère impératif. Les entreprises de la branche ne peuvent donc prévoir des dispositions contraires sauf si elles sont équivalentes ou moins favorables que celles prévues ci-après.

Article 75

Méthode de classification professionnelle

La diversité des entreprises visées par le champ d'application de l'avenant a créé pour les parties signataires l'obligation de trouver une méthode de classification adaptable à l'ensemble des entreprises concernées et à toutes les fonctions.

La méthode retenue repose sur quatre critères classant communs à tous les emplois, permettant d'apprécier objectivement les composantes de chaque emploi et le degré de maîtrise par chaque salarié de son emploi.

Les critères classant sont les suivants :

- Savoir faire technique
- Autonomie / Initiative
- Dimension relationnelle
- Qualification / Expérience

Il n'est pas établi de tableau de concordance entre la nouvelle grille de classification et les classifications professionnelles initialement prévues par la convention collective nationale dans la mesure où il n'y a aucune correspondance entre elles.

75-1

Mise en œuvre de la méthode dans l'entreprise

- Définition des emplois

Chaque emploi identifié dans l'entreprise fait l'objet d'une définition comprenant les rubriques suivantes :

- Description synthétique
- Missions principales

— Compétences requises

— Famille d'emplois

— Positionnement des emplois par niveau

Chaque emploi identifié et défini dans les conditions fixées au paragraphe 1.1 fait l'objet d'une pesée par niveau de contribution, en fonction des critères classant visés à l'Annexe 1. Un lexique des principaux termes utilisés destiné à faciliter cette pesée des emplois figure en Annexe 3.

Les emplois repères ont été choisis comme étant représentatifs des activités et des compétences nécessaires au fonctionnement des entreprises de la Branche.

— Positionnement par échelon

Chaque salarié se voit attribuer un échelon dans son niveau en fonction de son degré de maîtrise de chacun des critères classant tel que défini à l'Annexe 2 (2.1).

Pour ce faire, à chaque degré de maîtrise correspond un nombre de points ; la somme des points détermine l'échelon, tel que précisé dans l'Annexe 2 (2.2).

— Positionnement par catégories professionnelles

Les catégories professionnelles ouvriers, collaborateurs et employés relèvent des niveaux 1 à 4 de la classification. Les catégories professionnelles techniciens et agents de maîtrise relèvent au minimum du niveau 4 de la classification.

La catégorie professionnelle cadre relève des niveaux 5, 6, 7 et HC de la classification.

— Emplois repères

L'Annexe 4 définit une liste des emplois repères.

Article 76 **Rémunérations**

76-1 **Salaires minima**

La nouvelle grille de classification sert de support au barème des minimas professionnels.

L'application de la grille de classification ne peut en aucun cas entraîner une diminution des salaires de base.

Ainsi, le salaire de base acquis par un salarié, à titre individuel ou par application d'un accord collectif antérieur, ne pourra en aucun cas être soumis à une modification à la baisse.

Lors des futures négociations, les partenaires sociaux veilleront à préserver l'équilibre rétabli de la grille des minima.

Article 77 **Évolution de carrière**

77-1 **Personnel non-cadre**

— Entretien d'évaluation individuelle

Le personnel non-cadre bénéficiera d'un entretien d'évaluation individuelle tous les deux ans, au cours duquel seront définis les objectifs quantitatifs et/ou qualitatifs à atteindre.

Ces dispositions ne font pas obstacle à l'application des dispositions de la convention collective relatives à l'entretien professionnel en matière de formation professionnelle.

— Évolution automatique du positionnement

Les salariés positionnés dans les quatre premiers niveaux de la grille de classification qui ne progresseraient pas dans cette grille, pour quelque raison que ce soit, bénéficieront d'une évolution de leur garantie minimale de rémunération dans les conditions suivantes :

— Les salariés qui n'auront pas progressé dans la nouvelle grille durant cinq années pourront prétendre pour l'avenir au salaire minimum applicable à l'échelon immédiatement supérieur à celui dont ils relèvent.

— Au terme d'une nouvelle période de 5 ans sans progression, le salaire minimum applicable sera celui de l'échelon d'origine plus deux.

— Au terme d'une nouvelle période de 7 ans sans progression, le salaire minimum applicable sera celui de l'échelon d'origine plus trois.

— Au terme d'une nouvelle période de 8 ans sans progression, le salaire minimum applicable sera celui de l'échelon d'origine plus quatre

et ce, dans la limite du niveau 4 échelon 4.

Ainsi, à titre d'exemple, le salarié classé au niveau 1 échelon 1 bénéficiera du salaire minimum du niveau 1 échelon 2 au bout de cinq ans sans progression dans la classification, puis du salaire minimum du niveau 1 échelon 3 au bout de 10 ans sans progression, puis du salaire minimum du niveau 1 échelon 4 au bout de 17 ans sans progression et enfin, du salaire minimum du niveau 2 échelon 1 au bout de 25 ans sans progression.

77-2

Personnel cadre

— Entretien d'évaluation individuelle

En vue de favoriser les évolutions de carrière, les entreprises réaliseront chaque année un entretien annuel d'évaluation individuelle pour les cadres, au cours duquel seront définis les objectifs qualitatifs et quantitatifs à atteindre ; pour les cadres jeunes diplômés, l'entretien portera, en sus, au bout de deux ans, sur leur intégration dans l'entreprise et leur évolution professionnelle.

— Évolution automatique du positionnement

Les personnels non cadres accédant à la catégorie des cadres en interne seront positionnés au minimum au niveau 5 échelon 1 de la grille des classifications.

Par ailleurs, les cadres jeunes diplômés passeront automatiquement, au bout de deux ans sans progression dans la classification, à l'échelon immédiatement supérieur à celui dont ils relevaient initialement.

Article 78

Seuil d'accueil des certifications

78.1

Seuil d'accueil des jeunes diplômés

Le titulaire d'un Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP) Art du bijou ou du Joyau ou tout autre CAP du Métier ou bénéficiant d'une formation qualifiante de même niveau reconnue par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) qui est embauché pour un emploi correspondant à sa qualification est positionné au niveau 1 échelon 3 et accède au niveau 2 échelon 1 à l'issue d'une période de douze mois de travail effectif, ou de 6 mois de travail effectif s'il a obtenu son diplôme par alternance au sein de la même entreprise.

Le titulaire d'un Brevet des Métiers d'Art (BMA) du Métier ou bénéficiant d'une formation qualifiante de même niveau reconnue par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) qui est embauché pour un emploi correspondant à sa qualification est positionné au niveau 2 échelon 1 et accède au niveau 2 échelon 3 à l'issue d'une période de douze mois de travail effectif, ou de 6 mois de travail effectif s'il a obtenu son diplôme par alternance au sein de la même entreprise.

Le titulaire d'un Diplôme National des Métiers d'Art et du DDesign (DNMADE) ou bénéficiant d'une formation qualifiante de même niveau reconnue par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) qui est embauché pour un emploi correspondant à sa qualification est positionné au niveau 2 échelon 3 et accède au niveau 3 échelon 1 à l'issue d'une période de douze mois de travail effectif, ou de 6 mois de travail effectif s'il a obtenu son diplôme par alternance au sein de la même entreprise.

Il est convenu que les parties signataires réexamineront les conditions de seuil d'accueil du BMA et du DMA, dans les deux ans suivant la signature de l'accord.

78.2

Seuil d'accueil des CQP

Convaincue du rôle important de la formation professionnelle dans l'évolution de l'emploi, la branche a développé différents outils et dispositifs destinés à favoriser l'accès à la formation professionnelle et à l'emploi, parmi lesquels les certificats de qualification professionnelle (CQP).

Le titulaire d'un CQP "Opérateur en polissage" et exerçant effectivement l'emploi visé par le CQP est positionné au niveau 1, échelon 2, et accède au niveau 1, échelon 3, 12 mois après la certification.

Le titulaire d'un CQP "Expert en Polissage" et exerçant effectivement l'emploi visé par le CQP est positionné au niveau 3, échelon 2, et accède au niveau 3, échelon 3, 12 mois après la certification.

Le titulaire d'un CQP "Expert en Sertissage" et exerçant effectivement l'emploi visé par le CQP est positionné au niveau 3, échelon 2, et accède au niveau 3, échelon 3, 12 mois après la certification.

Le titulaire d'un CQP "Expert en Joaillerie" et exerçant effectivement l'emploi visé par le CQP est positionné au niveau 3, échelon 2, et accède au niveau 3, échelon 3, 12 mois après la certification.

Le titulaire d'un CQP "Concepteur 3D en Bijouterie-Joaillerie" et exerçant effectivement l'emploi visé par le CQP est positionné au niveau 3, échelon 2, et accède au niveau 3, échelon 3, 12 mois après la certification.

Le titulaire d'un CQP "Chargé en gemmologie appliquée" et exerçant effectivement l'emploi visé par le CQP est

positionné au niveau 3, échelon 2, et accède au niveau 3, échelon 3, 12 mois après la certification.»

Le titulaire d'un CQP "Technicien d'atelier en Horlogerie" et exerçant effectivement l'emploi visé par le CQP est positionné au niveau 1, échelon 2, et accède au niveau 1, échelon 3, 12 mois après la certification.

Le titulaire d'un CQP "Horloger qualifié" et exerçant effectivement l'emploi visé par le CQP est positionné au niveau 3, échelon 1, et accède au niveau 3, échelon 2, 12 mois après la certification.

Le titulaire d'un CQP "Vendeur spécialisé en Horlogerie Haut de gamme" et exerçant effectivement l'emploi visé par le CQP est positionné au niveau 3, échelon 1, et accède au niveau 3, échelon 2, 12 mois après la certification.»

Article 79

Diplômes, certificats, attestations, titres

Indépendamment des niveaux de formation qui doivent être pris en compte dans la classification, les salariés titulaires à l'embauche de certification de qualification professionnelle (CQP) ou de validation des acquis par l'expérience (VAE) verront ces certificats reconnus dans le classement.

Le titulaire d'un titre de vendeur-conseil en bijouterie, joaillerie, horlogerie qui est embauché pour un emploi correspondant à sa qualification est positionné au niveau 2, échelon 1, et accède au niveau 2, échelon 3, à l'issue d'une période de 12 mois de travail effectif.

Article 80

Transposition aux salariés des entreprises de l'horlogerie

80.1

Principes

Pour l'application des dispositions relatives à l'évolution de carrière telle que prévue par les articles susvisés auxquels s'applique la Convention Collective de l'Horlogerie, il sera tenu compte de l'ancienneté antérieure, sans pour autant qu'il y ait de correspondance entre l'ancienne grille de classification de la Convention Collective de l'Horlogerie et la nouvelle grille de classification prévue par la Convention Collective.

En outre, l'application de la nouvelle grille de classification ne pourrait être à l'origine d'une diminution de la rémunération des salariés, ni d'un changement de statut (ouvrier, employé, maîtrise ou cadre).

80.2

Procédure de classement

L'employeur informera et consultera le CSE, s'il existe, sur la mise en œuvre de la nouvelle grille de classification et ses conséquences.

Il notifiera ensuite à chaque salarié, par lettre recommandée avec AR ou lettre remise en main propre contre décharge, la définition de son emploi, le classement et l'échelon attribué à cet emploi.

Le salarié disposera alors d'un délai d'un mois pour faire part de ses éventuelles observations, à compter de la réception de sa lettre de notification de classement.

En cas de désaccord, le salarié pourra demander à l'employeur un réexamen de son cas, dans un nouveau délai d'un mois. Il pourra être assisté dans le cadre d'un entretien, d'un représentant du personnel.

Si le désaccord persiste, sera adressé un PV de désaccord faisant état des propositions respectives de l'employeur et du salarié. Ce PV de désaccord indiquera également s'il est décidé d'une saisine conjointe de la CPPNI en vue d'une concertation.

La CPPNI saisie par l'employeur, à la suite de cette demande conjointe, recevra les argumentaires des deux parties et émettra un avis technique dans un délai de deux mois suivant sa saisine.

Dans ce cadre particulier, la CPPNI sera composée des deux représentants des organisations syndicales de salariés représentatives et des représentants des organisations patronales.

80.3

Calendrier

Compte tenu de la date d'effet de la convention collective, cette procédure de transposition pourra débuter au plus tôt à compter du mois d'octobre 2023. La saisine ne pourra plus se faire au-delà d'un délai de 6 mois suivant l'extension de la présente convention.

Partie IV

Dispositions finales

Article 81 **Différends collectifs - Conciliation**

Toutes les réclamations collectives qui n'auraient pu être réglées au plan des entreprises seront soumises à la commission paritaire de conciliation instituée à cet effet.

Cette commission comprendra au maximum 20 membres, représentants des organisations syndicales représentatives et organisations professionnelles représentatives, désignés par les syndicats signataires. Chacune des organisations syndicales représentatives de salariés peut donc se faire représenter par deux délégués.

La commission paritaire de conciliation est saisie par écrit par les parties intéressées et s'efforcera de les concilier dans un délai de 10 jours.

Lorsqu'un accord est intervenu devant la commission de conciliation, un procès-verbal en est dressé sur-le-champ pour être notifié sans délai aux parties.

Si, à l'expiration du délai de 10 jours, l'entente entre les parties n'a pu se faire, la commission établira un procès-verbal de non-conciliation précisant les points sur lesquels le différend persiste.

Article 82 **Dispositions conventionnelles antérieures**

Les dispositions contenues dans la présente convention collective se substituent aux dispositions conventionnelles antérieures de la convention collective de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et des activités qui s'y rattachent et de la convention collective de l'horlogerie, qui cessent de produire effet à la date d'application de la présente convention collective (à l'exception des dispositions de l'annexe relative à l'harmonisation des dispositions conventionnelles).

Article 83 **Entreprises de moins de 50 salariés**

La présente convention collective s'appliquera également aux entreprises de moins de 50 salariés dans les conditions qu'elle définit.

Article 84 **Date d'effet**

Sous réserve du droit d'opposition, l'application de la présente convention collective sera effective au 1^{er} janvier 2024 pour les entreprises adhérentes aux organisations syndicales patronales et à la date de l'arrêté d'extension pour les autres.

Jusqu'à ces échéances, les conventions collectives antérieures continueront de produire effet.

Article 85 **Dépôt - Extension**

L'extension de la convention collective sera demandée par la partie la plus diligente. Son dépôt sera effectué au Conseil des prud'hommes de Paris et à la Direction Générale du Travail.

ANNEXES

Annexe 1

Positionnement des emplois par niveau

Niveaux 1 à 7

Niveaux		Savoir faire technique	Autonomie initiative	Dimension relationnelle
Niveau 1 : Exécution	La contribution attendue est d'exécuter des tâches et opérations tout en respectant les consignes données.	Réalise des opérations simples / répétitives ne requérant qu'une faible mise au courant.	Respecte les consignes	Échange avec les membres de son équipe.
Niveau 2 : Réalisation	La contribution attendue est de réaliser des actions et/ou des opérations sur machines plus ou moins complexes en respectant des contraintes et recommandations.	Réalise des opérations nécessitant un niveau d'enseignement spécialisé. Effectue des vérifications de conformité sur ses propres opérations.	Adapte un mode opératoire dans le cadre de contraintes et recommandations	Intègre tant les phases de travail d'autres membres de son équipe que l'impact de son travail sur l'équipe
Niveau 3 : Expertise / Application	La contribution consiste à réaliser des opérations complexes.	Effectue des opérations complexes nécessitant une réelle expérience dans le métier.	Choisit les meilleures solutions pour atteindre un résultat final technique	S'adapte à des solutions diverses dans la mise en œuvre de son savoir-faire technique.
Niveau 4 : Adaptation / Coordination	La contribution consiste à réaliser des opérations faisant référence dans le métier ou à superviser l'activité d'équipe(s) sous plusieurs dimensions (technique, productivité, qualité...).	Procède aux opérations les plus complexes du métier.	Doit apporter, dans le cadre d'objectifs fixés, des solutions innovantes.	Transmet son savoir-faire et apporte un soutien dans la résolution des problèmes les plus complexes du métier, ou coordonne les travaux de plusieurs équipes au sein d'un même domaine.
Niveau 5 : Animation / Optimisation	La contribution consiste à optimiser les plans d'actions.	Développe des méthodologies de travail, provenant de connaissances approfondies dans un domaine d'activité.	participe à la fixation de ses objectifs, dont il propose et met en œuvre les plans d'actions.	Intègre le fonctionnement et les objectifs d'autres services de l'entreprise dans ses choix quotidiens. Participe à l'encadrement d'une équipe.
Niveau 6 : Développement / Déclinaison / Stratégie	La contribution consiste à décliner la stratégie dans son domaine d'activité.	Du fait de son expérience développe des connaissances approfondies dans son domaine et élargies à d'autres domaines.	Dans son domaine d'activité, participe à la définition d'une politique et à la fixation d'objectifs pour lui ou pour d'autres.	Intègre le fonctionnement et les objectifs, les politiques d'une large portée de l'entreprise dans ses choix à court et moyen termes. Supervise le travail de l'équipe dont il a la responsabilité.
Niveau 7 : Pilotage / orientation	La contribution consiste à participer à l'élaboration de la stratégie.	Développe des connaissances approfondies et élargies dans la plupart des domaines d'activités.	Participe à la stratégie de l'entreprise. Propose la politique et examine sa déclinaison	Intègre les fonctions et les objectifs, les politiques de l'ensemble de l'entreprise dans ses choix de court et moyen terme. À la responsabilité d'une ou plusieurs équipes dont il encadre le travail.

Niveau HC (niveau Hors classification)

Niveau HC	La contribution consiste à définir la stratégie de l'entreprise et à la piloter dans sa totalité.	Développe des connaissances approfondies dans l'ensemble des domaines d'activités.	Fixe ou participe à l'élaboration la stratégie de l'entreprise	Intègre le fonctionnement de toute l'entreprise, gère les relations au plus haut niveau dans la plupart des domaines d'activités avec les principaux interlocuteurs externes
-----------	---	--	--	--

Annexe 2

Positionnement par échelon

2.1

Grille des critères classant

Cette grille permet de donner à chaque salarié selon le degré de maîtrise des critères classant un nombre de points qui détermine l'Échelon.

Points	Savoir-faire techniques	Autonomie /initiative	Dimension relationnelle	Qualification expérience
4	Maîtrise dans toutes les situations.	Maîtrise dans toutes les situations.	Maîtrise dans toutes les situations.	Au-delà des connaissances initiales, enrichit ses connaissances à des opérations de nature différentes.
3	Maîtrise dans les situations courantes et dans la plupart des situations inhabituelles.	Maîtrise dans les situations courantes et dans la plupart des situations inhabituelles.	Maîtrise dans les situations courantes et dans la plupart des situations inhabituelles.	Au-delà des connaissances initiales, enrichit ses connaissances dans les réalisations d'opération similaires.
2	Maîtrise dans toutes les situations courantes.	Maîtrise dans toutes les situations courantes.	Maîtrise dans toutes les situations courantes.	Actualise fréquemment ses connaissances.
1	En phase d'acquisition de technicité dans la plupart des situations courantes.	En phase d'acquisition de technicité dans la plupart des situations courantes.	En phase d'acquisition de technicité dans la plupart des situations courantes.	En phase d'acquisition de technicité dans la plupart des situations courantes.

Le critère classant «qualification / expérience» n'entre pas dans le système de calcul des points pour les niveaux 5, 6 et 7.

2.2

Correspondance en nombre de points des degrés de maîtrise des critères classant

Pour les niveaux 1, 2 et 3, 4

Points	Échelon
De 14 à 16	Échelon 4
De 10 à 13	Échelon 3
De 7 à 9	Échelon 2
De 4 à 6	Échelon 1

Pour les niveaux 5, 6 et 7

Points	Échelon
De 11 à 12	Échelon 4
De 8 à 10	Échelon 3
De 6 à 7	Échelon 2
De 3 à 5	Échelon 1

Annexe 3

Lexique

- Consignes : Informations écrites et/ou orales décrivant le processus de travail à observer strictement.
- Contraintes : Règles et obligations définissant le cadre et le processus de travail.
- Maîtrise : Capacité prouvée à réaliser effectivement des opérations.
- Objectif : Résultat attendu par l'entreprise.
- Opérations simples / tâches : Action de travail élémentaire.
- Opérations similaires : Opérations de même nature.
- Opérations complexes : Action de travail nécessitant une capacité analytique préalable et/ou continue dans le processus de travail.
- Plan d'action : Processus de travail nécessaire pour la réalisation d'objectifs.
- Politique : Orientation sur le moyen terme dans un domaine particulier, se déclinant en objectifs et plans d'actions.
- Proposition / suggestion : Apport du titulaire dans la fonction pour l'amélioration dans la réalisation du processus de travail dont il a la charge.
- Recommandations : Informations apportées par autrui visant à guider le processus de travail en laissant une marge de manœuvre limitée.
- Référent : Titulaire d'une fonction qui pratique des opérations de la plus haute complexité dans le métier et aide ses collègues dans la résolution de problèmes techniques.
- Situation courante : Situations présentes de manière continue et connue dans le processus de travail.
- Situation inhabituelle : Situations présentes de manière ponctuelle, non forcément prévues dans le processus de travail.
- Stratégie : Orientation générale sur le moyen terme de l'entreprise sur tous les domaines.

Annexe 4

Emplois repères

Le design et la création

Styliste/Dessinateur (F/H)

Description synthétique

Le «design» du produit consiste à imaginer la forme et le processus de fabrication du produit. Le styliste/dessinateur assure la conception graphique du produit en fonction des prescriptions du cahier des charges. Il possède les compétences artistiques, techniques et méthodologiques et l'esprit créatif nécessaire pour répondre aux besoins de sa fonction.

Missions principales

- Étudier les cahiers des charges fournis par les clients internes (marketing, bureau de style, Direction artistique) ou externes
- Imaginer des objets à la fois esthétiques, réalisables et fonctionnels qui permettent de répondre au besoin exprimé par le marketing et/ou le client en tenant en compte des paramètres économiques précisés dans le cahier des charges
- Réaliser les dessins pour matérialiser ces projets (gouachés, dessins techniques, DAO, plans...)
- Valider avec l'atelier la faisabilité et les premiers rendus en prototypes et suivre éventuellement techniquement tout ou partie de la fabrication du produit
- Réfléchir et proposer de nouvelles pistes de réflexion en matière de création de produits (nouveaux thèmes de collection, mais aussi veille technologique, recherche de formes, de matières, innovantes etc.)

Compétences requises

- Savoir analyser une expression de besoins
- Savoir analyser la faisabilité technique de la pièce
- Savoir traduire un besoin en une création originale
- Savoir réaliser un croquis de produits
- Savoir intégrer dans son travail de création des contraintes économiques
- Utiliser les outils de DAO et CAO

-
- Avoir des connaissances sur les techniques et procédés de fabrication des produits
 - Être en veille de l'évolution des formes, des couleurs, des tendances de la mode, et des phénomènes de société qui participent à cette évolution

Famille d'emplois/Autres appellations

- Assistant de création
- Styliste, Designer, Dessinateur
- Responsable de studio, Responsable création
- Directeur artistique

La conception et la modélisation

Concepteur numérique (F/H)

Description synthétique

Le concepteur numérique fournit par CAO la représentation virtuelle d'un objet technique, intégrant les contraintes techniques des différents procédés de fabrication, respectant la fonction du produit et conforme à l'esthétique attendue.

Missions principales

- Étudier et préparer le modèle de pièce numérique :
 - Analyser et interpréter la demande du client (interne / externe) à partir des documents fournis
 - Réaliser une première représentation numérique de la pièce en traduisant l'intention créatrice et en respectant les contraintes de faisabilité
 - À partir de visuels, effectuer les différents ajustements avec le client et finaliser le modèle de pièce
 - Le cas échéant, proposer des rendus réalistes
 - Organiser son travail pour assurer une production dans les contraintes de temps et de coût, en respectant les règles de qualité et de sécurité
 - Effectuer une veille technique et technologique
- Réaliser / faire réaliser une ébauche du modèle de pièce :
 - Concevoir et réaliser les fichiers informatiques nécessaires à l'édition d'un prototypage rapide du modèle (résines, cire, métal, autres...)
 - Réaliser et/ou suivre l'impression de la pièce
 - Valider les volumes et l'esthétique des ébauches de pièces
 - Garantir la faisabilité du produit en collaboration avec les ateliers de fabrication et les services techniques
- Contrôler les écarts entre les pièces dessinées et l'attendu, les analyser et réaliser une rétro conception si nécessaire

Compétences requises

- Maîtriser la conception numérique
- Comprendre le processus de fabrication
- Savoir interpréter le dessin d'une pièce
- Savoir analyser la faisabilité technique de la pièce
- Savoir réaliser les plans et schémas nécessaires à la constitution d'un dossier technique
- Concevoir la pièce sous format numérique
- Savoir contrôler la qualité / conformité de la pièce
- Savoir organiser et archiver en sécurité ses fichiers

Famille d'emplois/Autres appellations

- Responsable conception

Maquettiste/Prototypiste (F/H)

Description synthétique

Dans le respect des procédures de l'entreprise et des indications données par le responsable, réalise la maquette ou le prototype afin d'assurer l'exécution et l'optimisation des modèles de production en petite série.

Missions principales

- Analyser le cahier des charges transmis, recherche et propose des volumes pour le modèle
- Réaliser une ébauche de modèle en utilisant les matières les plus adaptées

- Mettre à disposition des maquettes conformes qui permettent une production répétable et qualitative.
- Peut être amené à contrôler la réalisation des moules et/ou d'outillage
- Proposer la maquette pour validation
- Assurer les modifications et ajustements nécessaires si besoin, jusqu'à obtention du produit définitif

Compétences requises

- Connaître les techniques de modelage et de sculpture
- Connaître les logiciels de prototypage
- Connaître les techniques de soudure, polissage, sculpture
- Savoir travailler avec différents matériaux

Famille d'emplois/Autres appellations

- Maquettiste, Prototypiste, Modéliste
- Responsable conception

La fabrication

Bijoutier (F/H)

Description synthétique

Le bijoutier réalise des bijoux en métal (précieux ou non), verre, textile, bois, cuir... Il travaille la matière selon des techniques diverses, adaptées au matériau utilisé tout en respectant le cahier des charges du client et les critères de qualité.

Missions principales

- Préparer et organiser le travail de réalisation d'un bijou au niveau des moyens et des procédés à partir d'un dessin notamment gouaché, d'un dessin technique ou d'une fiche technique
- Réaliser, transformer et réparer un bijou, en utilisant toutes les techniques appropriées
- Effectuer les contrôles à la fin de la réalisation en s'assurant de la conformité avec le cahier des charges avant les opérations de finition

Compétences requises

- Connaître les caractéristiques des alliages de métaux précieux et non précieux, des matériaux naturels, des matériaux synthétiques
- Connaître les opérations de fabrication de la conception à la finition

Famille d'emplois/Autres appellations

- Métiers de la fabrication
- Chef d'équipe
- Responsable d'atelier ou de production

Chainiste (F/H)

Description synthétique

Dans le cadre de la fabrication mécanique de chaines, assure la réalisation d'un ensemble de mailles, afin d'obtenir un ensemble dont la forme et le poids au mètre sont conformes au modèle donné.

Missions principales

- Sélectionner la machine la plus adaptée en fonction du métal(fil) à utiliser
- Assurer la mise en production, après réglages de la machine adaptée
- Assurer le contrôle, avant et pendant la mise en production
- Évacuer le lot après la fabrication, ainsi que les déchets
- Nettoyer la machine et contrôler la qualité des outillages

Compétences requises

- Connaître les caractéristiques des alliages de métaux précieux et non précieux, des matériaux naturels, des matériaux synthétiques
- Connaître les opérations de fabrication de la conception à la finition

Famille d'emplois/Autres appellations

- Métiers de la fabrication
- Chef d'équipe

— Responsable d'atelier ou de production

Diamantaire/Lapidaire (F/H)

Description synthétique

Le diamantaire/Le lapidaire analyse la pierre précieuse ou ornementale brute (à l'exception du diamant pour le lapidaire) afin d'en déterminer la partie à mettre en valeur. Il est ensuite chargé de tailler la pierre, de façon à ce qu'elle soit la plus belle et propre, tout en perdant le moins de matière possible. Il s'agit ici d'adapter la technique de taille au type de pierre. Il améliore également une pierre déjà taillée (pureté, forme, dimension...).

L'artisan qui effectue ce travail sur le diamant est le diamantaire. Sur les pierres de couleur précieuses, fines ou ornementales c'est le lapidaire.

Missions principales

- Analyse du produit
 - Analyser les pierres précieuses, fines et ornementales afin d'en déterminer la partie à mettre en valeur
 - Évaluer le rendement optimum de la pierre en fonction de ses caractéristiques (perte de poids et élimination d'un défaut)
- Taille de pierres
 - Tailler les pierres brutes selon leur nature, forme, sens de la couleur et défauts, par petites touches successives (préforme, mise en forme), les tailler à facette en commençant par la culasse puis la couronne ou en cabochon
 - Assurer les finitions de la pierre : élimination ou atténuation des défauts, polissage
 - Vérifier les pierres taillées (qualité, nombre...)
 - Assurer un travail de taille spécifique : reprise de facetage, calibrage, ajustage sur œuvre, taille sur plan, travail spécial du serti invisible (pierres de couleur et diamants)
- Gravure
 - Graver les pierres dans le but de créer des motifs ou des formes sur celles-ci
- Réparation des pierres abîmées
 - Retailler et remettre en forme les pierres cassées ou égrissées
- Activité de négoce
 - Exercer une activité d'évaluation, d'achat et de revente de pierres

Compétences requises

- Savoir analyser la pierre selon sa nature (pierre de couleur, diamant...) et ses caractéristiques
- Maîtriser les techniques et outils de taille de pierre tout en sachant s'adapter à chaque pierre
- Maîtriser les différentes techniques et outils de gravure
- Savoir contrôler la qualité / conformité de la pièce

Famille d'emplois/Autres appellations

- Diamantaire
- Lapidaire

Diamanteur/Surfaceur/Guillocheur/Fraiseur/ Lapideur (F/H)

Description synthétique

Dans le cadre un travail de la surface du métal, il modifie mécaniquement l'aspect et le poids de la pièce par enlèvement du métal.

Missions principales

- Réaliser, ajuster et mettre au point des prototypes et effectuer les opérations de reprises nécessaires sur équipements conventionnels ou numériques
- Réaliser des petites séries, sur machine conventionnelle ou numérique, dans une logique d'optimisation des temps de fabrication
- Concevoir, réaliser et mettre au point des outillages avec ou sans modèle de référence (pour la collection, pour l'industrialisation, pour la production interne ou externe)
- Contrôler la conformité technique et esthétique des pièces réalisées
- Exploiter les différents équipements conventionnels ou numériques pour réaliser le produit ou l'outillage
- Accompagner les équipes de fabrication dans la prise en charge d'opérations en cas d'intégration d'un nouvel outillage

-
- Rédiger les documents nécessaires à la mise au point des pièces réalisées (dossiers et référentiels techniques) et les transmettre à l'interlocuteur concerné (Bureau d'Étude, coordination de collection, industrialisation, etc.)
 - D'une saison à une autre, contribuer à la capitalisation et aux bonnes pratiques dans une logique d'amélioration continue

Compétences requises

— Avoir les connaissances techniques, de modelage et de sculpture

Famille d'emplois/Autres appellations

— Diamanteur

— Surfaceur

— Guillocheur

— Fraiseur

— Lapideur

Enfileur de perles (F/H)

Description synthétique

Assurer l'assemblage de perles ou de gemmes présélectionnées afin de composer un ensemble (collier, bracelet...)

Missions principales

- Sur la base d'un échantillonnage, réaliser des lots de perles conformes à un modèle donné.
- Trier des lots, par couleur et qualité, pour réaliser un allongement (collier, bracelet)
- Enfiler les perles, avec ou sans nœuds, en rang ou en tissage.
- Nettoyer, calibrer et recomposer un collier ou un tissage
- Peut être amené à percer les perles et à les polir

Compétences requises

— Connaître les propriétés des perles ou des gemmes

Famille d'emplois/Autres appellations

— Métiers de la fabrication

— Chef d'équipe

— Responsable d'atelier ou de production

Estampeur/découpeur (F/H)

Description synthétique

Dans le cadre de la fabrication d'une pièce, il assure la modification de tout ou partie de sa forme et/ou de son aspect afin de contribuer à la réalisation de sa forme et/ou de son aspect final.

Missions principales

- Sélectionner, monter et régler son outillage en fonction du métal utilisé
- Positionner la pièce, la frapper ou la découper mécaniquement et l'évacuer
- Contrôler la conformité technique et esthétique des pièces réalisées
- Polir et ébavurer si besoin

Compétences requises

— Maîtriser les différentes techniques et machines en fonction des spécificités (balancier, marteaux d'estampage, presse de détour et ajour, machines laser, application de conception assistée par ordinateur...)

— Savoir contrôler la qualité / conformité de la pièce

— Savoir maintenir en état ses outils de travail

— Appliquer les évolutions réglementaires

Famille d'emplois/Autres appellations

— Métiers de la fabrication

— Chef d'équipe

— Responsable d'atelier ou de production

— Découpeur Laser

Fondeur/Apprêteur (F/H)

Description synthétique

Le fondeur est la personne qui réalise la fonte du métal dans le creuset ou le moule qui doit donner selon le procédé le tube, le lingot ou la forme de la pièce de bijouterie/ joaillerie / orfèvrerie souhaitée.

En joaillerie, la technique de fonte la plus répandue est la fonderie à cire perdue. Le fondeur va réaliser un modèle en cire qui permettra ensuite de réaliser un moule en plâtre réfractaire dans lequel il sera ensuite coulé un métal précieux destiné à réaliser le bijou ou la pièce recherchée. Le fondeur peut également travailler en fonte statique ou en coulée continue dans le cas de process plus industriels.

La fonderie basse fusion est une méthode de fabrication qui permet, à partir d'un moule en silicone type «galette», d'obtenir des pièces en étain. Cette technique utilise le procédé de centrifugation.

Missions principales

- Réaliser des modèles en cire, silicone ou résine permettant de créer une ou plusieurs pièces
- Mettre en œuvre les machines, les outils et les techniques appropriées
- Assurer la bonne coulée du métal
- Démonter l'arbre métal ou dégrapper les pièces du moule
- Contrôler la qualité des pièces / apprêts

Compétences requises

- Savoir gérer ses stocks et approvisionnements de matière de manière adéquate
- Savoir déterminer la technique adéquate de fabrication à mobiliser
- Maîtriser les différentes techniques et machines de fonte (à cire perdue, coulée continue/statique...)
- Savoir contrôler la qualité / conformité de la pièce
- Savoir maintenir en état ses outils de travail
- Suivre et appliquer les évolutions réglementaires

Famille d'emplois/Autres appellations

- Mouliste
- Métiers de la fabrication
- Chef d'équipe
- Responsable d'atelier ou de production

Glypticien (F/H)

Description synthétique

Avec un burin imprégné de poudre de diamant, le glypticien pratique l'intaille ou la sculpture sur des pierres précieuses, fines ou ornementales, des matières organiques ou végétales pour obtenir des sceaux, des cachets ou des camées.

Missions principales

- Étudier un brut de pierre
- Élaborer un dessin papier ou cire
- Dessiner sur la pierre
- Réaliser un ébrutage (les morceaux les plus importants sont enlevés à la scie)
- Réaliser un détournage (mise en forme du camée avec une meule diamantée)
- Réaliser une sculpture plus en détail (utilisation de bouterolles de plus en plus fines, le portrait est détaché du fond)

Compétences requises

- Maîtriser le tracé de croquis
- Savoir lire de dessins techniques
- Maîtriser l'utilisation d'une binoculaire
- Maîtriser le soudage
- Maîtriser le calcul de titrage et d'alliage
- Maîtriser le type de taille des gemmes
- Connaître la propriété des métaux précieux

Famille d'emplois/Autres appellations

— Graveur

— Médailleur

Graveur/ciseleur/repousseur (F/H)

Description synthétique

Les graveurs sont chargés de créer / réaliser des inscriptions sur les pièces de bijouterie, de joaillerie, d'orfèvrerie et d'horlogerie qui leur sont confiées, qu'elles soient dans un métal précieux ou non.

Missions principales

- Préparation de la production
 - Étudier les pièces à graver
 - Sélectionner les outils nécessaires à la gravure, suivant le type de gravure choisi
- Gravure de la pièce
 - Déterminer la technique adéquate à utiliser
 - Réaliser la gravure de façon manuelle (perfectionnement des détails de la gravure, mise en couleur de la gravure, réduction des modèles à graver, finition des contours de la gravure, correction d'éventuels défauts de gravure, polissage de la pièce)
 - Si la gravure n'est pas réalisée de façon manuelle, programmer la machine qui va venir graver la pièce et surveiller, voire manœuvrer la machine pendant qu'elle exécute la gravure, si elle n'est pas à commande numérique
 - Assurer les reprises/retouches de la finition de la gravure réalisée par la machine
- Réalisation de poinçons de garantie
- Contrôles du produit et maintien des outils en état
 - Contrôler la qualité de la gravure et de la pièce
 - Affuter ses outils

Compétences requises

- Maîtriser les différentes techniques et outils de gravure
- Savoir analyser une expression de besoins
- Savoir réaliser un dessin de gravure
- Savoir déterminer la technique adéquate de fabrication à mobiliser
- Savoir contrôler la qualité / conformité
- Savoir maintenir en état ses outils de travail
- Suivre et appliquer les évolutions réglementaires

Famille d'emplois/Autres appellations

— Glypticien

— Médailleur

Horloger (F/H)

Description synthétique

L'horloger a pour mission de fabriquer, assembler, réparer et / ou réviser les produits horlogers qui lui sont confiés. Il est en mesure d'intervenir sur des mouvements simples.

La nature des interventions en réparation est très variable. Elle peut aller d'un changement de composant, à la révision complète de la montre.

En tant qu'horloger expérimenté, il peut être amené à évoluer sur des opérations concernant des produits intégrant des mouvements à complication.

Missions principales

- Identifier le dysfonctionnement sur une grande diversité de produits horlogers
- Contrôler l'usure des pièces
- Rassembler les informations techniques nécessaires à l'intervention sur la montre
- Identifier les pièces détachées nécessaires à l'intervention et appliquer la procédure pour les commander
- Organiser son intervention pour réaliser les opérations de réparation et effectuer l'entretien des pièces

-
- Usiner les pièces nécessaires à l'intervention (en fonction des éventuels dessins d'atelier)
 - Remplacer les pièces défectueuses et assembler les éléments
 - Contrôler l'étanchéité et le réglage de la montre
 - Contrôler après chaque intervention la qualité, l'esthétique puis valider

Compétences requises

- Connaître les différents niveaux de complications en horlogerie
- Maîtriser les procédures, les outils et les techniques de réparation horlogère
- Savoir diagnostiquer efficacement la nature, le type et l'état des marchandises ainsi que la nature des dysfonctionnements
- Être capable d'expertiser l'objet horloger pour déterminer son âge, sa marque, son origine et vérifier son authenticité
- Savoir s'informer sur des caractéristiques techniques auprès d'un fournisseur

Famille d'emplois/Autres appellations

- Horloger qualifié

Joaillier (F/H)

Description synthétique

Le joaillier réalise des bijoux complexes ornés de pierres précieuses ou fines.

Concevoir et réaliser, fabriquer et réparer des pièces de joaillerie, en respectant le cahier des charges du client en s'appuyant sur toutes les techniques de joaillerie, les exigences et les critères de qualité.

Missions principales

- Préparer et organiser le travail de réalisation d'un bijou en définissant les moyens et les procédés à partir d'un dessin gouaché, d'un dessin technique ou d'un fichier
- Réaliser, transformer et réparer une pièce de joaillerie en métal, en utilisant toutes les techniques appropriées
- Effectuer les contrôles à la fin de la réalisation en s'assurant de la conformité avec le cahier des charges avant le pré-poli et le sertissage, et/ou après finition

Compétences requises

- Connaître les caractéristiques des alliages de métaux précieux et non précieux
- Connaître les opérations de fabrication de la conception à la finition
- Avoir des connaissances gemmologiques suffisantes pour reconnaître les pierres autour desquelles il va travailler et leurs caractéristiques et risques

Famille d'emplois/Autres appellations

- Métiers de la fabrication
- Chef d'équipe
- Responsable d'atelier ou de production

Médailleur (F/H)

Description synthétique

À l'aide d'un burin et d'un ciselet ou d'un laser, le médailleur réalise une matrice qui servira à estamper un flan en métal. La gravure s'effectue en creux et à l'envers. Après la frappe, la médaille est détournée, polie et patinée ou traitée par électrolyse.

Missions principales

- Pratiquer le dessin, la composition pour concevoir des projets sous forme de maquettes préparatoires
- Réaliser une pièce unique : une matrice ou un poinçon pour la frappe du métal, ou un moule pour l'injection pour l'édition en série de monnaies, de médailles, d'objets d'art ou d'orfèvrerie, de bijoux

Compétences requises

- Connaître les logiciels
- Avoir les Connaissances techniques, demodelage et de sculpture

Famille d'emplois/Autres appellations

- Graveur
- Glypticien

Monteur/assembleur (F/H)

Description synthétique

Dans le respect du mode opératoire et des exigences de qualité définies, assure la mise en forme et la réunion de plusieurs apprêts et /ou composants au moyen des techniques appropriées, afin de réaliser tout ou partie d'une pièce.

Missions principales

- Sélectionner et préparer les outils nécessaires au bon déroulement des opérations
- Peut être amené à concevoir des outils spécifiques
- Peut être amené à sélectionner les apprêts et/ ou composants
- Monter et assembler la pièce au moyen des techniques appropriées
- S'assurer de la conformité et de la qualité de la pièce

Compétences requises

- Maîtriser les techniques de montage
- Savoir lire et interpréter des données techniques

Famille d'emplois/Autres appellations

- Ajusteur monteur
- Superviseur monteur
- Technicien monteur régleur d'outils
- Mécanicien monteur

Mouleur à fonte à cire perdue/ Tireur de cire (F/H)

Description synthétique

À partir d'une maquette et dans le respect des processus de fabrication réalise l'empreinte, injecte de la cire liquide dans un moule afin de reproduire l'empreinte de ce dernier pour la réalisation de pièces en série.

Missions principales

- Contrôler l'état de la surface de la maquette, fabriquer ou sélectionner les moules appropriés
- Nettoyer et talquer les moules
- Injecter de la cire dans le moule à l'aide des moyens appropriés (machine manuelle, semi-automatique)
- Découper le moule avec précaution à l'aide des outils appropriés, extraire la maquette de la cire
- Extraire la cire du moule après refroidissement et contrôler la qualité et la conformité de la cire
- Vérifier la qualité du moule à partir d'une pré-série de tirage de cire et référencer les moules
- Peut être amené à monter en arbre les pièces en cire

Compétences requises

- Connaître les logiciels
- Avoir les Connaissances techniques, de modelage et de sculpture

Famille d'emplois/Autres appellations

- Mouleur a fonte à cire perdue
- Tireur de cire

Orfèvre (F/H)

Description synthétique

L'orfèvre est la personne qui crée / fabrique des objets (bijoux, trophées, théières, arts de la table, etc.) dans un métal (précieux - or, argent - ou non - cuivre, étain...).

Missions principales

- Préparation de la production
 - Interpréter le dessin de conception du produit ou les plans 3D numériques
 - Savoir établir la chronologie des phases de la réalisation de la pièce
 - Vérifier que l'approvisionnement du poste en matériaux est suffisant et que le poste dispose des outils nécessaires (si non, créer ces outils)
- Fabrication de la pièce d'orfèvrerie
 - Découper le métal ou programmer la découpe

-
- Réaliser le montage des différentes pièces
 - Réaliser les décors de la pièce
 - Réaliser les finitions et contrôler le produit
 - Polir la pièce, la sabler, la satiner ou l'aviver
 - Poinçonner les pièces pour leur suivi
 - Contrôler la qualité de la pièce
 - Réparation/restauration d'une pièce d'orfèvrerie
 - Analyser la pièce (forme, période, style...)
 - Effectuer les opérations de rénovation

Compétences requises

- Savoir dessiner
- Savoir analyser une expression de besoins
- Savoir déterminer la technique adéquate de fabrication à mobiliser
- Maîtriser les techniques de fabrication d'une pièce d'orfèvrerie et les adapter à la pièce considérée
- Être polyvalent
- Savoir analyser des pièces pour restauration
- Savoir contrôler la qualité / conformité de la pièce
- Suivre et appliquer les évolutions réglementaires
- Avoir les connaissances techniques, de modelage et de sculpture

Famille d'emplois/Autres appellations

-Maître orfèvre

Planneur en Orfèvrerie(F/H)

Description synthétique

Dans le cadre du processus de fabrication, assure manuellement la réalisation d'éléments et/ou de pièces par mise en forme du métal.

Missions principales

- Contrôler et analyser les éléments de la pièce à réaliser
- Sélectionner et préparer les outils nécessaires au bon déroulement des opérations
- Peut être amené à concevoir des outils spécifiques
- Fabriquer, planer ou retreindre la pièce ou les éléments pour réaliser l'ouvrage
- S'assurer de la conformité de la pièce

Compétences requises

- Savoir tracer un croquis
- Savoir lire un dessin technique
- Maîtriser les techniques de soudage
- Maîtriser le calcul de titrage et d'alliage

Famille d'emplois/Autres appellations

— Graveur - ciseleur

Sertisseur(F/H)

Description synthétique

Le sertisseur, (ou la sertisseuse), est chargé, dans le cadre d'un cahier des charges, de fixer un ou plusieurs éléments (pierres, perles, pièces...) sur une pièce donnée.

Missions principales

- Préparation du sertissage
 - Analyser la pièce et les éléments à sertir, ainsi que le dossier de production (ordre de fabrication, cahier des charges client) afin de comprendre les attentes du client et de l'atelier, en fonction de la gamme du produit
 - Vérifier la qualité du support fourni
 - Préparer le poste de travail avec les outils nécessaires en fonction du sertissage choisi

-
- Sertissage de la pièce
 - Créer l'assise de l'élément à sertir et si nécessaire retravailler le support
 - Réaliser le sertissage en ayant recours aux procédés et outils adéquats (serti à grain, clos, griffes, à rails etc.) par rapport au bijou et aux pierres choisies

- Contrôle qualité du produit
 - Contrôler la qualité du sertissage et la conformité de la pièce

Compétences Requises

Connaître les caractéristiques des pierres,

Rigueur et très grande précision du geste

Capacité de concentration

Famille de métiers/Autres appellations

Métiers de la fabrication

Technicien d'atelier en horlogerie (F/H)

Description synthétique

Il réalise des opérations simples sur les montres qui lui sont confiées : préparation des bains de nettoyage, polissage simple...

Il maîtrise les techniques de montage, et peut être affecté à différents domaines : diagnostic, montage, pose du bracelet, vérification de l'étanchéité.

Missions principales

- Effectuer des opérations de mesure à l'aide de réglettes, pieds à coulisse, micromètres, etc. sur les composants d'horlogerie à assembler
- Vérifier les tolérances, effectuer les opérations de nettoyage des composants
- Identifier les pièces détachées nécessaires à l'intervention et appliquer la procédure pour les commander.
- Réaliser des opérations de polissage simples
- Contrôler après chaque intervention la qualité et l'esthétique puis valider

Compétences requises

- Savoir diagnostiquer efficacement l'état des marchandises (montres et composants)
- Maîtriser les outils et procédures de base de la réparation horlogère
- Connaître les différents niveaux de complications en horlogerie

Famille d'emplois/Autres appellations

- Opérateur en horlogerie

Trieur de pierres et perles (F/H)

Description synthétique

Trier des pierres taillées ou brutes ou des perles afin de constituer des lots de pierres ou perles homogènes (couleur, pureté, forme...)

Missions principales

- Réaliser sur la base d'un échantillonnage des lots de pierres ou de perles conformes aux modèles donnés
- Préparer les commandes des clients en sélectionnant les pierres ou les perles désirées dans les échantillons (couleur unique, assortiment de couleurs)
- Peut sélectionner des pierres ou des perles destinées à la retaille afin de répondre à la demande du client

Compétences requises

- Connaître les logiciels
- Avoir les connaissances techniques, de modelage et de sculpture

Famille d'emplois/Autres appellations

- Trieur de pierres
- Trieur de perles

Usineur/ régleur/ ouvrier (F/H)

Description synthétique

Il accompagne et appuie techniquement les équipes de Création, d'Industrialisation et de Production pour réaliser et

mettre au point des prototypes (pièces à l'unité ou petite série) sur machines conventionnelles ou numériques ou à partir d'un outillage.

Missions principales

- Régler et programmer les machines, y compris la machine à commande numérique, pour réaliser les pièces et contrôler la conformité de ces pièces par rapport au plan
- Mettre en place et modifier des programmes
- Veiller à l'entretien courant de la machine et à la maintenance de premier niveau
- Participer à la mise au point et valider les process

Compétences requises

- Régler et utiliser des machines conventionnelles ou numériques (fraiseuses, tours, perceuses, 5 axes...)
- Savoir lire un plan
- Savoir utiliser les logiciels de CAO
- Savoir contrôler ses pièces à l'aide d'outils métrologiques

Famille d'emplois/Autres appellations

-Tourneur/Fraiseur

La finition

Opérateur Finition (F/H)

Description synthétique

Dans le respect des réglementations en vigueur et des procédures définies procède à la préparation, la mise en forme et mise en couleur des pièces, afin de contribuer à l'aspect de la pièce en finition.

Missions principales

- Participer à l'élaboration et à la mise au point des couleurs et de techniques de finition (résinage, vernissage, laquage)
- Déterminer et préparer la surface de la pièce en fonction du produit appliqué, de son aspect et de son utilisation finale
- Traiter la surface des pièces
- Assurer les opérations de finition (cuisson...)

Compétences requises

- Connaître les techniques de coulage de résine
- Connaître les techniques de moulage
- Savoir calculer la surface des pièces
- Savoir teinter une pièce sur un support par trempage
- Savoir émailler une pièce en résine

Famille d'emplois

- Opérateur Résine
- Opérateur teinture et couleurs
- Opérateur vernissage

Opérateur galvanoplastie (F/H)

Description synthétique

Dans le respect des réglementations en vigueur et des procédures définies, garantit le déroulement technique des bains et dépôts de matières, afin de contribuer à l'aspect de la pièce.

Missions principales

- Analyser l'équilibre des bains et s'assurer de la conformité des rejets avec les normes environnementales
- Préparer les bains (électrolyse, rinçage, dégraissage, etc...) en respectant les réglementations en vigueur
- Contrôler la qualité des produits en les analysant par rapport aux normes de qualité (pièce et bains)
- Effectuer les réglages afin de garantir la qualité
- Peut être amené à assurer la mise au bain des pièces
- S'assurer de la conformité de la pièce

Compétences requises

-
- Connaître et maîtriser les process d'électrolyse
 - Savoir calculer la surface des pièces
 - Savoir piloter des lignes manuelles ou automatiques

Famille d'emplois/Autres appellations

- Agent de traitement de surface
- Anodiseur industriel
- Argenteur industriel
- Cadmieur industriel

Polisseur/ Brunisseur/ Aviveur (F/H)

Description synthétique

Le polisseur est la personne chargée de donner de l'éclat et de la brillance à une pièce, sans dénaturer le produit. Il assure le lissage, le brillantage ou l'avivage de la surface de la pièce. Ce professionnel peut travailler sur diverses pièces de bijouterie, de joaillerie, d'orfèvrerie et d'horlogerie. Le travail du polisseur va de l'étude des besoins du produit, de son polissage, à son contrôle qualité en fonction de la responsabilité qui lui est confiée.

Missions principales

- Préparation du polissage du produit
 - Analyser la fiche de fabrication du produit pour comprendre les exigences du client (gamme du produit, niveau de finition attendu, délais de production prévus...)
 - Analyser l'état de surface du produit et alerter les collègues bijoutiers-joailliers ou orfèvres s'il y a des défauts (contrôle qualité)
 - Identifier les caractéristiques du produit pour plus tard utiliser les meilleures techniques possibles de polissage en fonction du niveau de responsabilité
 - Établir la chronologie des étapes de polissage
- Polissage de la pièce
 - Préparer la pièce : la nettoyer, la pré-polir...
 - Le polisseur peut être amené à assurer la réparation de petits défauts de surface
 - Polir la pièce à l'aide de la technique la plus adaptée (au tour, en enfilage...) et des produits adéquats en fonction du produit (pâtes plus ou moins abrasives ou lubrifiantes), de sa gamme etc.
- Travail de finition de la pièce
 - Avoir des connaissances de gemmologie suffisantes pour utiliser les techniques appropriées en cas de reprise de serti
- Contrôle qualité du produit
 - Contrôler la qualité de la pièce dans son intégralité

Compétences requises

- Maîtriser les produits (pâtes...), outils (tampons, buis...) et techniques de polissage et les adapter à la pièce considérée (matière, état, besoins)
- Maîtriser les différentes techniques et finitions
- Savoir contrôler la qualité / conformité de la pièce
- Savoir maintenir en état ses outils de travail

Famille d'emplois/Autres appellations

- Ebarbeur
- Expert, Maître ou Opérateur en polissage

La distribution

Assistant/Chargé administration des ventes (F/H)

Description synthétique

Le chargé d'administration des ventes gère l'exécution des contrats passés avec les clients de l'entreprise, de la réception de leurs commandes jusqu'à leur livraison finale et à l'encaissement.

La phase de facturation - recouvrement est au cœur de son activité. Pour ce faire, il veille au respect du délai d'acheminement du produit jusqu'au client et à l'adéquation de la livraison avec la commande. Puis il se charge d'émettre la facture en cohérence avec le contrat passé et de s'assurer auprès du client de son règlement, dans les

délais contractuels.

Missions principales

- Garantir la qualité du relationnel client
- Mettre à jour et suivre les fichiers clients/prospects
- Enregistrer les commandes dans les outils informatiques et assurer un support à l'équipe commerciale
- Réaliser un suivi de la facturation client
- Préparer des livraisons clients
- Réceptionner et suivre les retours
- Enregistrer, traiter ou transmettre les réclamations
- Formaliser/apporter des compléments aux documents de suivi

Compétences requises

- Savoir piloter le suivi des commandes clients (réception, besoin de renouvellement/réapprovisionnement...)
- Savoir alimenter, suivre et analyser des tableaux de bord de gestion (ventes, stocks, commandes)
- Maîtriser les logiciels de gestion de stocks
- Être capable de détecter d'éventuelles anomalies de fonctionnement et alerter son responsable
- Maîtriser les systèmes d'information de la relation client - CRM

Famille d'emplois/Autres appellations

- Technicien administration des ventes
- Assistant administration des ventes

Conseiller commercial/Attaché commercial/Chargé de clientèle B to B (F/H)

Description synthétique

Le chargé de clientèle B to B est un itinérant ; il a la charge de la prospection de nouveaux clients, de la fidélisation et de l'accompagnement du réseau de détaillants de son territoire géographique. Pour conquérir des parts de marché et augmenter le panier moyen de ses clients, il met en œuvre le plan d'action défini avec sa direction commerciale.

L'attaché commercial travaille en lien avec le support opérationnel à la vente (chargé d'administration des ventes, ...) pour répondre aux attentes de sa clientèle et garantir sa satisfaction.

Le métier d'attaché commercial a beaucoup évolué, la dimension d'analyse de l'activité de ses clients et de conseil devient de plus en plus importante. Il analyse leur situation et les aide à développer leurs ventes

Missions principales

- Contribuer à construire avec la Direction Commerciale la stratégie commerciale et les positionnements produits
- Définir avec la Direction Commerciale le Plan d'Actions Commercial (objectifs, cibles et moyens)
- Comprendre les besoins du client et élaborer les propositions commerciales et les solutions de financement
- Négocier les prix, les délais et les quantités des produits, outils ou composants qui seront vendus
- Conseiller son réseau de détaillants sur les moyens d'optimiser leurs actions locales de vente
- Contrôler le respect par les détaillants des contrats signés avec eux (marketing, politiques tarifaires, SAV...)
- Assurer un reporting régulier de ses actions de prospection et de vente à sa direction
- Réaliser des benchmarks et reportings sur la concurrence pour le Département Marketing

Compétences requises

- Savoir analyser un produit et le rendre attrayant
- Savoir identifier le profil de chaque client et les bons leviers à actionner pour la vente
- Savoir négocier et conclure une vente
- Savoir argumenter et convaincre
- Savoir créer du lien, développer des affinités avec le client et le fidéliser
- Être capable de développer un réseau relationnel dans le domaine de l'horlogerie, bijouterie-joaillerie
- Être capable de conseiller/orienter les clients
- Maîtriser les concepts et bonnes pratiques de marketing
- Maîtriser les systèmes d'information de la relation client - CRM
- Connaître les profils, attentes et ressorts psychologiques des clients

-
- Connaître ses produits, ses clients potentiels, son environnement concurrentiel et son écosystème
 - Connaître l'ensemble des acteurs de la chaîne logistique (fournisseurs, transporteurs, plateformes logistiques) et les relations contractuelles avec ces acteurs

Famille d'emplois/Autres appellations

- Responsable commercial
- Attaché commercial
- Commercial(e) itinérant
- Commercial B to B

Directeur commercial

Description synthétique

Le Directeur Commercial a la responsabilité du développement des ventes de produits pour son entreprise et l'enrichissement de son portefeuille de clients.

Pour atteindre ses objectifs, il organise sa réflexion, affine sa vision du marché et définit une stratégie commerciale en cohérence avec la stratégie de son entreprise.

Les missions principales

- Définir les cibles de clientèle prioritaires
- Fixer des objectifs chiffrés de ventes par région, par segment, et par produit
- Définir les priorités et l'équilibre entre prospection et fidélisation ainsi qu'entre les différents canaux de vente
- Mettre en œuvre les plans d'actions de prospection et de fidélisation par cible, région et produit
- Participer au recrutement et à la gestion du personnel (formation, rémunération, promotion...)
- Animer et motiver son réseau
- Tenir à jour les tableaux de bord des ventes, les analyser et assurer le reporting à la direction
- Développer la relation commerciale avec les grands comptes & clients stratégiques

Compétences requises

- Savoir argumenter et convaincre
- Savoir motiver les équipes pour l'atteinte des objectifs commerciaux - Être capable d'animer une équipe
- Élaborer et mettre en œuvre un plan d'actions commerciales
- Savoir évaluer des options/opportunités de développement et prendre des décisions opérationnelles ou stratégiques en conséquence
- Savoir pratiquer l'écoute active pour comprendre la demande, les besoins et motivations de son interlocuteur
- Savoir faire appliquer les règles/procédures et contrôler
- Savoir organiser le travail de son équipe en gérant les aléas d'activité
- Être capable de former son équipe ou d'autres collaborateurs
- Savoir réaliser des analyses chiffrées (quantitatives)
- Savoir analyser le potentiel commercial d'un produit, d'un client
- Parler anglais et éventuellement une ou plusieurs autres langues étrangères

Famille d'emplois/Autres appellations

- Directeur des ventes
- Business manager
- Responsable commercial

Responsable/Directeur de Marque (F/H)

Description synthétique

Le Directeur de Marque est le chef d'orchestre de la marque dont il a la charge sur son territoire.

C'est lui qui mène la réflexion stratégique sur l'offre produits et qui pilote les opérations de lancement des produits, de publicité ou encore de promotion. Il coordonne également les forces commerciales dans leurs actions.

Il a la charge du développement du chiffre d'affaires sur son périmètre.

Missions principales

- Développer la visibilité et la notoriété de la marque dont il a la charge
- Développer des partenariats (médias, annonceurs, distributeurs...) pour répondre aux objectifs de notoriété de la

marque et de développement des ventes

- Soutenir et animer le réseau de distribution
- Définir, suivre et ajuster le plan média (affichage, web...) destiné à promouvoir la marque en fonction des retours du terrain
- Organiser la veille concurrentielle pour anticiper l'évolution du marché
- Estimer le chiffre d'affaires prévisionnel, les objectifs de vente, et allouer les budgets à chacun des services en charge de la promotion de la marque
- Optimiser la rentabilité de la marque : développement du chiffre d'affaires, ratio profits/coûts, augmentation de la marge opérationnelle...

Compétences requises

- Savoir réaliser des analyses chiffrées (quantitatives)
- Savoir motiver les équipes pour l'atteinte des objectifs (commerciaux ou autres)
- Savoir évaluer des options/opportunités et arbitrer
- Parler l'anglais et éventuellement une ou plusieurs autres langues étrangères
- Savoir organiser le travail de son équipe en gérant les aléas d'activité

Famille d'emplois/Autres appellations

- Brand Director
- Brand manager
- Chef de marque
- Directeur marketing et commercial

Gestionnaire de stock (F/H)

Description synthétique

Le rôle du gestionnaire de stock est primordial pour respecter les objectifs de disponibilité des produits en flux tendu de son entreprise. Pour respecter les délais fixés (livraison, réparation, etc.) et éviter les ruptures de stock, il gère les approvisionnements, au plus juste (en quantité et en délai). Il est responsable de la planification et de la bonne tenue des inventaires.

Missions principales

- Gérer l'approvisionnement et optimiser le niveau des stocks tout en garantissant la disponibilité des marchandises
- Planifier et réaliser les inventaires et contrôler la rotation
- Anticiper les besoins futurs en suivant le niveau des ventes pour organiser l'espace
- Assurer la bonne gestion du budget et des coûts selon les objectifs fixés par l'entreprise à l'échelle de son stock
- Passer les commandes auprès des transporteurs
- Échanger avec les transporteurs sur les modalités de transport
- Mettre en place un planning de livraison
- Assurer le suivi des contrats, le suivi des différents articles avec le transporteur grâce à la GPAO, tout en tenant informé l'administration des ventes
- Gérer le suivi de la qualité des stocks en gestion

Compétences requises

- Maîtriser les logiciels de gestion de stocks
- Être capable d'optimiser le stockage des produits/œuvres dans le respect des procédures
- Savoir évaluer l'état des stocks pour éviter les ruptures ou des stocks dormants
- Savoir alimenter, suivre et analyser des tableaux de bord de gestion des stocks
- Être capable d'animer une équipe
- Être capable de former son équipe ou d'autres collaborateurs
- Être capable de faire du picking, de la préparation, de l'emballage et de l'expédition
- Être capable de détecter des éventuelles anomalies de fonctionnement et alerter son responsable
- Maîtriser les formalités et réglementations douanières
- Parler anglais et éventuellement une ou plusieurs autres langues étrangères

Famille d'emplois/Autres appellations

-
- Responsable gestion des stocks
 - Approvisionneur
 - Responsable logistique

Merchandiseur (F/H)

Description synthétique

Le merchandiseur adapte l'agencement du magasin, la décoration de la vitrine, des rayons en fonction de la compréhension des comportements d'achat des différents profils de clientèle...

Cet agencement de l'environnement des produits vise à augmenter l'attractivité de la boutique, et donc à améliorer les ventes sur les segments de la gamme des produits que le Directeur commercial souhaite promouvoir en priorité.

Missions principales

- Analyser les ventes et les tendances en boutique
- Réaliser une veille en matière de bonnes pratiques et d'innovation en merchandising
- Analyser la configuration de la boutique
- Faire coïncider la politique de la marque à la configuration du magasin et aux souhaits du détaillant
- Sélectionner ou proposer à sa hiérarchie les prestataires externes pour la mise en œuvre en boutique et les événements exceptionnels
- Conseiller sur les supports et les présentoirs
- Veiller au respect de la politique de merchandising déployée par les membres partenaires du réseau

Compétences requises

- Savoir agencer l'espace magasin de manière efficace pour optimiser le parcours client et les ventes
- Savoir concevoir un rayon /étalage en appliquant les concepts et bonnes pratiques de merchandising
- Savoir positionner la PLV judicieusement en fonction de la zone de chalandise et de l'espace de vente
- Être capable de conseiller/orienter/négocier avec les détaillants partenaires
- Savoir argumenter et convaincre

Famille d'emplois/Autres appellations

- Décorateur-étalagiste
- Merchandiseur visuel
- Responsable merchandising
- E-merchandiseur

Responsable CRM (F/H)

Description synthétique

Le rôle d'un Responsable CRM est d'entretenir et de suivre les relations avec les clients par l'intermédiaire d'une meilleure connaissance du profil de chacun et d'un programme de fidélisation.

Grâce à des contacts directs réguliers avec un panel de clients et à l'aide des enquêtes de satisfaction, il est en mesure de mieux cerner leurs besoins et attentes.

À partir de cette connaissance Client améliorée, il est en mesure de proposer des segmentations pertinentes.

Missions principales

- Gérer une base de données clients
- Collecter toutes les informations liées à ceux-ci et notamment :
 - Insatisfaction liée à un produit
 - Insatisfaction liée à un service
 - Attentes et besoins des consommateurs
- Produire des analyses segmentées du comportement consommateur indépendamment du canal (navigation, habitudes, campagnes de fidélisation...)
- Élaborer la stratégie de fidélisation à mettre en place
- Identifier les meilleurs canaux de fidélisation et évaluer leur performance

Compétences requises

- Maîtriser les techniques de Trademarketing
- Savoir gérer des relations commerciales

-
- Être capable d'analyser les données issues d'une base de données
 - Maîtriser les logiciels informatiques spécifiques à la fonction CRM

Famille d'emplois/Autres appellations

- Responsable expérience client
- Responsable relation client

Responsable de Magasin

Description synthétique

Le Responsable de Magasin organise, gère et développe son activité commerciale dans le respect de la politique commerciale de son entreprise. Il veille à l'augmentation du chiffre d'affaires et de la marge commerciale. Il encadre et anime le personnel et accompagne son évolution professionnelle. Il oriente, soutient et participe à l'action de la force de vente.

Missions principales

- Mettre en œuvre les principaux objectifs qualitatifs et quantitatifs définis par la politique commerciale : satisfaction et fidélisation des clients, chiffre d'affaires, marge, panier moyen.
- Planifier le chiffre d'affaires prévisionnel du magasin, organiser des animations commerciales ponctuelles et saisonnières
- Identifier les besoins existants et les nouvelles attentes des clients, mettre en place une stratégie locale, des plans d'actions commerciales spécifiques
- Recruter, former, intégrer, évaluer le personnel, accompagner son développement professionnel, détecter les talents
- Définir les objectifs de son équipe, soutenir ses actions tendant vers leur réalisation
- Gérer les plannings, répartir les tâches entre les membres de l'équipe commerciale en Magasin
- Veiller à la qualité de l'Expérience Client au sein de l'espace de vente et à la pertinence des conseils délivrés
- Veiller à la connaissance fine des produits par l'équipe de vente
- Veiller au respect des procédures de sécurité relatives aux biens et aux personnes
- Planifier et réaliser les inventaires
- Participer et veiller à l'efficacité de la force de vente sur site

Compétences requises

- Connaître la gestion financière et la gestion du personnel
- Maîtriser les techniques de vente, d'encadrement et d'animation commerciale
- Connaître les réglementations spécifiques au métier/produits vendus et les protocoles en vigueur en matière de sécurité
- Avoir une bonne connaissance de la réglementation : droit du travail, droit commercial
- Connaître la concurrence, la zone de chalandise
- Avoir une bonne appréhension des perspectives de développement de son activité
- Maîtriser les outils de pilotage de l'activité commerciale et être capable d'analyser les indicateurs commerciaux
- Avoir une bonne connaissance des techniques de merchandising, trademarketing
- Savoir mener un inventaire
- Connaître les produits et les tendances
- Maîtriser les outils bureautiques (suite Office) et logiciels métier (logistique, gestion commerciale)

Famille d'emplois/Autres appellations

- Directeur de magasin
- Responsable de boutique

Vendeur - démonstrateur (F/H)

Description synthétique

Le vendeur démonstrateur est l'un des ambassadeurs de son entreprise. Il travaille au plus près du client final.

En relation directe avec les clients, il est un maillon principal de la vente puisqu'il présente les spécificités techniques des produits et conclut les ventes sur l'espace qui lui est confié (boutique ou grand magasin).

Missions principales

- Définir son planning d'interventions

- Installer le stand, les présentoirs publicitaires, les produits de démonstration selon les critères de la marque
- Présenter les caractéristiques du produit selon l'argumentaire de vente et la stratégie de la marque
- Animer le point de vente pour attirer et convaincre les clients
- Conclure et réaliser les ventes
- Assurer l'interface et la relation entre le point de vente et la marque
- Assurer la liaison entre les clients finaux et les équipes SAV

Compétences requises

- Savoir identifier le profil de client et les bons leviers pour la vente
- Être capable de construire et proposer un argumentaire produit adapté au profil du client
- Être capable de conseiller/orienter les clients en cherchant à répondre à leurs attentes et besoins
- Savoir analyser un produit et le décrire en le rendant attrayant
- Parler correctement le français et plusieurs langues étrangères dont l'anglais
- Savoir argumenter et convaincre
- Savoir faire une démonstration d'utilisation du produit
- Savoir formuler un message de façon attractive et défendre l'image de l'entreprise
- Savoir créer du lien, développer des affinités avec le client et le fidéliser
- Savoir agencer l'espace magasin de manière efficace pour optimiser le parcours client et les ventes
- Savoir concevoir un rayon/étalage en appliquant les concepts et bonnes pratiques de merchandising

Familles d'emplois/Autres appellations

- animateur commercial
- animateur de vente
- démonstrateur

Vendeur-Quick Service, Horloger-vendeur (F/H)

Description synthétique

Le vendeur en quick service diffère du vendeur ou démonstrateur par sa capacité à réaliser en boutique quelques opérations simples sur le produit du client (changement de pile, de bracelet).

Il maîtrise les spécificités techniques des produits et conclut les ventes sur l'espace qui lui est confié.

Missions principales

- Définir son planning d'interventions
- Animer le point de vente pour attirer et convaincre les clients
- Installer le stand, les présentoirs publicitaires, les montres de démonstration selon les critères de la marque
- Présenter les caractéristiques du produit selon l'argumentaire de vente et la stratégie de la marque
- Conclure et réaliser les ventes
- Assurer l'interface et la relation entre le grand magasin et la marque horlogère
- Assurer la liaison entre le client final et les équipes SAV
- Procéder aux interventions simples qui sont de son ressort

Compétences requises

- Savoir identifier le profil client et les bons leviers à actionner pour la vente
- Être capable de conseiller/orienter les clients
- Savoir analyser un produit et le décrire en le rendant attrayant
- Parler plusieurs langues étrangères dont l'anglais
- Savoir argumenter et convaincre
- Savoir faire une démonstration d'utilisation du produit
- Savoir formuler un message de façon attractive et défendre l'image de l'entreprise
- Savoir créer du lien, développer des affinités avec le client et le fidéliser
- Savoir agencer l'espace magasin de manière efficace pour optimiser le parcours client et les ventes
- Savoir concevoir un rayon/étalage en appliquant les concepts et bonnes pratiques de merchandising
- Avoir des connaissances techniques plus approfondies sur les produits vendus

— Être capable d'intervenir directement sur les produits pour réaliser des opérations simples

Famille d'emplois/Autres appellations

— Animateur commercial

— Animateur de vente

— Démonstrateur

Service après vente

Assistant administratif SAV (F/H)

Description synthétique

L'assistant administratif SAV gère le suivi en réparation d'un produit depuis son dépôt par le client final jusqu'à sa réception par ce dernier après réparation.

Il contrôle la validité de la garantie, établit un devis en fonction du diagnostic des équipes techniques, et ce en restant en lien étroit avec le service client pour communiquer sur l'avancement du dossier tout au long du processus de remise en état du produit déposé.

Missions principales

- Assurer le suivi complet des dossiers et mettre à jour des indicateurs (tableaux de bord...)
- Saisir, mettre en forme et classer des documents (rapports, devis, courriers, comptes rendus)
- Assurer le standard téléphonique, la gestion des messages, du courrier et de l'agenda
- Accueillir, informer et conseiller rapidement les clients finaux sur les délais et les tarifs
- Remonter des anomalies
- Rechercher des documents administratifs, constituer des dossiers de suivi des litiges

Compétences requises

— Savoir piloter le suivi de commandes clients

— Maîtriser les systèmes d'informations de la relation client - CRM

— Maîtriser les outils de bureautiques (traitement de texte, tableur, logiciel de gestion spécifique, recherches sur le web)

— Savoir gérer son temps et son planning efficacement pour respecter les délais sur lesquels un engagement a été pris à l'égard du client

— Être capable de faire du picking, de la préparation, de l'emballage et de l'expédition

Famille d'emplois/Autres appellations

Chef d'atelier service après-vente (SAV) (F/H)

Description synthétique

Le chef d'atelier SAV supervise l'équipe technique en charge des opérations de SAV. Il doit s'assurer que le service fourni par son atelier répond bien au degré d'excellence revendiqué par l'entreprise.

Son objectif est de coordonner les actions de son équipe pour réparer avec un haut niveau de service les produits gérés par son entreprise. Il doit le faire dans les meilleures conditions de coûts, tout en respectant des contraintes de délais fortes.

Missions principales

- Participer au recrutement des nouveaux horlogers, bijoutiers, joailliers, polisseurs...
- Former les nouveaux arrivants aux produits de la marque et aux règles de sécurité, de propreté et aux procédures qualité en vigueur au sein de l'atelier
- Optimiser et répartir les tâches entre les différents membres de l'équipe, en fonction de la complexité des opérations à réaliser et du niveau d'expérience de chacun
- Fixer et faire appliquer les objectifs Qualité et Productivité
- Gérer les stocks, les entrées de matières premières, la sortie de produits réparés
- Assurer une assistance technique auprès de son équipe et contrôler la qualité de la réparation

Compétences requises

— Savoir superviser la gestion d'un atelier

— Maîtriser les procédures, les outils et les techniques de réparation horlogère

— Être capable d'animer une équipe

-
- Être capable de former son équipe ou d'autres collaborateurs
 - Savoir diagnostiquer efficacement l'état des produits confiés
 - Être capable d'expertiser le produit pour déterminer son âge, sa marque, son origine et vérifier son authenticité
 - Savoir s'informer sur des caractéristiques techniques auprès d'un fournisseur
 - Parler l'anglais et éventuellement une ou plusieurs autres langues étrangères
 - Maîtriser les procédures, les outils et les techniques de réparation horlogère
 - Maîtriser les spécificités réglementaires liées aux produits

Famille d'emplois/Autres appellations

- Responsable d'atelier SAV

Responsable Service Après-vente (F/H)

Description synthétique

Le responsable de Service Après-Vente est en charge de la coordination de l'ensemble des opérations liées à la prise en charge d'une pièce d'horlogerie ou bijouterie en SAV, aussi bien sur le plan technique qu'administratif.

Son rôle est de s'assurer que le client final est bien pris en charge, qu'il reçoit une information claire et fiable, alors que les opérations d'acheminement, de réparation et de renvoi sont exécutées dans les meilleures conditions de coûts, qualité, délai et de service par les membres de son équipe.

Missions principales

- Piloter l'équipe d'assistance technique : assurer la priorisation de traitement, la montée en compétences des équipes sur les articles...
- Piloter l'équipe en charge du service client, de la réponse aux réclamations (erreur de livraison, article endommagé...), et intervenir pour aider à régler les cas de litige
- Superviser les retours clients (expédition et réception)
- Gérer la charge et le planning de son équipe en s'appuyant éventuellement sur le chef d'atelier, en fonction de la nature des travaux programmés et des habilitations des techniciens disponibles
- Participer au recrutement et à la gestion du personnel (formation, rémunération, promotion...)

Compétences requises

- Savoir organiser le travail de son équipe en gérant les aléas d'activité
- Savoir mesurer la satisfaction client (sur les produits, les services associés...)
- Savoir évaluer des options/opportunités et prendre des décisions opérationnelles ou stratégiques
- Savoir gérer un portefeuille de fournisseurs
- Maîtriser les outils de gestion de planning
- Être capable d'animer une équipe
- Parler l'anglais et éventuellement une ou plusieurs autres langues étrangères
- Maîtriser les procédures, les outils et les techniques de réparation horlogère
- Maîtriser les spécificités réglementaires liées aux produits

Famille d'emplois/Autres appellations

- Responsable du SAV
- Custom service manager

Production/maintenance/logistique

Contrôleur qualité (F/H)

Description synthétique

Le contrôleur qualité travaille sur les articles commercialisés par son entreprise, qu'ils soient produits en interne ou fournis par un sous-traitant.

Il a pour mission de garantir leur conformité par rapport aux critères de qualité qui ont été fixés sur les plans esthétiques, techniques et dimensionnels aussi bien en fabrication qu'en réparation.

Missions principales

- Contrôler visuellement ou avec les outils de contrôle adaptés les pièces détachées, mouvements, produits, qui lui parviennent (en interne ou de fournisseurs)
- Établir les documents de contrôle de conformité, de traçabilité et de suivi qualité

-
- En collaboration avec l'atelier, suivre les actions correctives pour les pièces défectueuses
 - Participer à la gestion des éventuels litiges avec les Clients ou avec les Fournisseurs

Compétences requises

- Connaître et appliquer les procédures du Contrôle Qualité de contrôle de marchandises
- Savoir diagnostiquer efficacement l'état des marchandises
- Savoir s'informer sur des caractéristiques techniques auprès d'un fournisseur
- Être capable d'expertiser le produit pour déterminer son âge, sa marque, son origine et vérifier son authenticité
- Savoir classer et ranger la marchandise dans la réserve dans le respect des procédures de stockage
- Savoir dispatcher les produits aux bons emplacements dans l'atelier, etc.
- Connaître et appliquer les règles de sécurité à respecter dans l'atelier
- Connaître les techniques de l'horlogerie/bijouterie...

Famille d'emplois/Autres appellations

- Technicien qualité

Opérateur en logistique (F/H), Chargé de réception/Expédition

Description synthétique

L'opérateur en logistique organise les flux entrants et sortants de marchandises de l'entreprise.

Il s'assure de leur conformité à la réception, les stocke et les met à disposition de ses collègues (horlogers, bijoutiers en atelier, etc.). Il prépare aussi l'expédition aux clients des produits vendus ou réparés.

Il peut être amené dans ses activités de manutention à se servir d'engins légers spécialisés (transpalettes, caddies...) qui peuvent pour certains nécessiter un permis CACES (chariot élévateur...).

L'informatique devient prépondérante dans l'exercice de son métier puisque les commandes, l'étiquetage et les stocks sont gérés dans des outils dédiés, des applications peuvent même l'aider dans l'entreposage

Missions principales

- Réception/expédition
 - Appliquer les procédures de réception des marchandises - Suivre et classer les bordereaux d'entrée de marchandises
 - Réaliser l'acheminement et la préparation (déballage) des marchandises - Vérifier les produits ou marchandises. Assurer le suivi des anomalies et signaler au responsable.
 - Assurer des opérations de manutention, décaissement, préparation et stockage de la marchandise
 - Vérifier les prescriptions d'usage relatives à l'entreposage
 - Contrôler les quantités de colis, l'état des conditionnements - Établir les vignettes pour les entrées de marchandises
 - Contrôler les bons de livraison et les documents d'accompagnement sur les colis - Émettre des réserves auprès du transporteur si la marchandise livrée n'est pas conforme
 - Gérer les retours, organiser les réexpéditions ou transferts entre magasins - Établir les documents de retour pour les sorties
 - Assurer l'enlèvement des déchets et des emballages
- Signalétique produit et mise à disposition
 - Procéder à l'étiquetage et classement des produits - Organiser le rangement des produits dans l'espace de travail ou en réserve - Mettre les antivols
 - Mettre en œuvre des dispositifs de stockage automatisés - Alimenter le système de gestion des stocks assistée par ordinateur - Suivre les procédures d'arrêtés d'inventaire
- Activités spécifiques
 - Participer à la réorganisation des rayons
 - Mettre en rayon la marchandise
 - Suivre les stocks et contrôler la rotation de la marchandise

Compétences requises

- Connaître les procédures utilisées par l'entreprise en matière de réception et de stockage
- Savoir utiliser les moyens de manutention
- Connaître les spécifications techniques des produits et marchandises

-
- Connaître et respecter les règles de sécurité, de rangement et de propreté
 - Connaître les modes d'étiquetages
 - Connaître les processus de contrôle des produits
 - Savoir détecter les anomalies
 - Maîtriser les logiciels de gestion de stocks
 - Respecter l'organisation retenue et l'ordre des priorités
 - Réussir à travailler à un rythme soutenu si nécessaire
 - Connaître les emplacements dédiés aux différents départements ou rayons dans les réserves

Famille d'emplois/Autres appellations

- Agent logistique
- Opérateur logistique

Responsable approvisionnement/Fournituriste (F/H)

Description synthétique

Le Responsable Approvisionnement organise, gère et synchronise les flux et les stocks de marchandises, en s'appuyant sur les prévisions des ventes. Son objectif principal est d'optimiser les coûts en recherchant le meilleur rapport qualité-prix en préservant l'entreprise de ruptures de stocks, préjudiciables à la continuité de la production.

Missions principales

- Définir précisément les besoins de consommables, de fournitures qui sont intégrées dans le processus de production
- Négocier avec les différents fournisseurs
- Établir avec eux un plan d'approvisionnement en tenant compte des contraintes
- Apporter une fluidité et une cohérence dans les arrivées de marchandises
- Sélectionner les prestataires - plus particulièrement les transporteurs
- Veiller au déroulement fluide de l'approvisionnement
- Mettre en place et analyser des indicateurs lui permettant de connaître la vitesse de rotation des produits, les durées de livraisons et surtout les ruptures de charge imprévues à la hausse ou à la baisse

Compétences requises

- Connaître la gamme complète des produits et des composants qui entrent dans leur composition/fabrication
- Savoir identifier les fournisseurs les plus fiables et obtenir les meilleures conditions financières et de qualité de leur part
- Être capable d'anticiper les pointes de charges et les besoins de réapprovisionnement, ajustés aux volumes de production
- Être réactif dans l'activation des réassorts urgents
- Être capable d'instaurer des relations équilibrées de partenariat avec les principaux fournisseurs

Famille d'emplois/Autre appellations

Responsable Méthode, procédés et industrialisation (F/H)

Description synthétique

Jouant un rôle d'interface entre la R&D et la production, le responsable industrialisation définit les moyens à employer pour assurer l'industrialisation de nouveaux produits, et ce dans le respect du cahier des charges et des impératifs de qualité, de coûts, de délais, de sécurité et de respect de l'environnement. Son objectif consiste également à assurer l'amélioration continue des procédés, des méthodes et des outils de fabrication déployés par son entreprise.

Missions principales

- Piloter la mise en place et l'industrialisation de nouveaux produits, équipements ou emballages
- Transmettre des procédés d'industrialisation aux équipes techniques
- Suivre et optimiser en continue la performance
- Améliorer en continue les méthodes et les processus d'industrialisation

Compétences requises

- Maîtriser la gestion de projet et le management
- Maîtriser un ERP (Entreprise Ressource Planning), outil de gestion destiné à coordonner l'ensembles des activités d'une entreprise et en particulier de sa production (gestion et suivi de planning)

-
- Maîtriser Les process industriels de l'entreprise
 - Connaître les techniques d'audit
 - Avoir des notions de comptabilité et de gestion d'entreprise
 - Avoir des notions techniques des technologies utilisées dans l'entreprise (mécanique, chimie, automatisme...)
 - Avoir des notions d'ergonomie
 - Maîtriser l'anglais

Familles d'emplois/Autres appellations

- Directeur responsable de site industriel
- Directeur ou responsable des opérations
- Directeur ou responsable technique
- Directeur ou responsable de production

Responsable de production (F/H)

Description synthétique

Le Responsable de production industrielle contribue à définir et applique la politique industrielle de son entreprise. Il pilote la fabrication et le conditionnement de produits au sein d'un site et fixe les objectifs de production dans le respect de la réglementation et des contraintes de sécurité, qualité, délais, coûts.

Il veille à une démarche d'amélioration continue de la productivité en s'appuyant sur sa connaissance des procédés. Il encadre, forme et anime des équipes et les accompagne dans le développement des compétences.

Missions principales

- Définir le plan de production
- Gérer les flux de la production et les approvisionnements
- Optimiser les procédés de la production
- Manager les équipes de production
- Réaliser le suivi économique de la production

Compétences requises

- Maîtriser les méthodes Lean (Management, manufacturing)
- Avoir de très bonnes connaissances en informatique industrielle et productique
- Maîtriser la réglementation sécurité et des normes environnementales
- Avoir de bonnes connaissances des outils statistiques et informatiques
- Maîtriser les logiciels dédiés à l'automatisation de la Gestion de production notamment GPAO, CFAO, 2D/3D
- Maîtriser la langue anglaise

Famille d'emplois/Autres appellations

- Directeur de la fabrication
- Directeur/manager de production
- Responsable industriel
- Chef de projet production

Responsable Supply Chain (F/H)

Description synthétique

Le responsable Supply Chain a pour mission de concevoir la stratégie globale de la chaîne logistique d'un groupe et de s'assurer de la mise en œuvre opérationnelle des plans d'action validés.

À ce titre, il assure la coordination et la coopération de l'ensemble des interlocuteurs tant internes qu'externes situés tout au long de la supply chain, dans l'objectif de contenir les coûts et de réduire les délais de mise à disposition des produits et finalement d'améliorer la compétitivité de l'entreprise.

Missions principales

- Élaborer et mettre en œuvre la stratégie de gestion des flux sur l'ensemble de la chaîne logistique
- Piloter la performance opérationnelle et accompagner la conduite du changement
- Manager les équipes en charge de garantir la fiabilité et la fluidité de la chaîne logistique
- Développer la Relation Client / Fournisseur

Compétences requises

-
- Maîtriser les principes de l'optimisation de la supply chain
 - Maîtriser les logiciels et les systèmes d'information logistique
 - Avoir une bonne connaissance des métiers et de l'organisation de l'entreprise
 - Maîtriser les démarches d'amélioration continue
 - Connaître les outils de pilotage des processus et des indicateurs de performance
 - Avoir des compétences managériales (hiérarchiques et transverses)
 - Connaître l'environnement relatif au transport et à la réglementation douanière
 - Maîtriser une ou plusieurs langues étrangères dont l'anglais

Famille d'emplois/Autres appellations

- Supply Chain manager
- Responsable de la planification et de la gestion de production

Comptabilité, finances & achats

Comptable (F/H)

Description synthétique

Il assure la gestion des opérations comptables générales et fiscales de son périmètre dans le respect des règles en vigueur.

Missions principales

- Identifier, saisir et générer après contrôle l'ensemble des écritures de son périmètre
- Vérifier et contrôler l'exactitude des justificatifs, des comptes, des échéanciers et des balances et des comptes de résultats sur son périmètre
- Vérifier et traiter l'intégration des données comptables interfacées (internes et externes)
- Appliquer avec rigueur les règles et normes en vigueur afin de prévenir toute tentative de fraude interne ou externe
- Procéder aux alertes nécessaires le cas échéant et à l'appréciation des risques
- Veiller au respect des délais administratifs et maintenir les relations avec les administrations fiscales et les prestataires de l'entreprise (Commissaire aux comptes, ...)

Compétences requises

- Appliquer strictement les règles et normes comptables et fiscales
- Recueillir, notamment auprès des opérationnels, toutes les informations et tous les documents nécessaires au bon enregistrement, paiement, affectation et lettrage des opérations courantes
- Être l'interface tant en interne (Directions) qu'en externe (fournisseurs, clients, banques) sur les problèmes de comptabilisation en cas de problématique comptable
- Définir les nouveaux schémas comptables et appliquer les règles et procédures de comptabilisation
- Effectuer les opérations spécifiques suivant sa spécialité : comptabilité générale, comptabilité client, et comptabilité fournisseurs, consolidation, fiscalité, banques, immobilisations...

Famille d'emplois/Autres appellations

- Aide comptable
- Chef comptable

Contrôleur de gestion (F/H)

Description synthétique

Le contrôleur de gestion assure une bonne visibilité sur les perspectives de rentabilité de l'entreprise et sur les leviers d'optimisation des coûts et de la productivité.

Il consolide les reportings opérationnels et alimente les instruments de pilotage de l'activité de l'entreprise

Il assiste ainsi la Direction de l'entreprise et influe sur la prise de décisions stratégiques grâce à la fiabilité et à la pertinence des analyses des données de pilotage.

Missions principales

- Élaborer et mettre en place des outils de gestion et de suivi, de l'efficacité des processus et vérifier leur bonne utilisation
- Réaliser la décomposition des différents coûts
- Préparer les budgets et le suivi de leur consommation

- Réaliser des reportings réguliers concernant l'activité de la structure au sein de laquelle il travaille
- Surveiller les écarts entre les objectifs prévisionnels et les objectifs réalisés et proposer des actions correctives, en cas de dérives
- Réaliser des études financières
- Transmettre les informations importantes susceptibles de servir les objectifs de l'entreprise et de renforcer la pertinence des décisions

Compétences requises

- Savoir élaborer et réviser un budget et suivre sa consommation
- Maîtriser les outils indispensables à son activité (tableur, base de données, logiciels comptables...) et l'ERP de la structure
- Connaître le secteur d'activité de l'entreprise, son organisation, ses priorités stratégiques
- Maîtriser l'analyse et le traitement de l'information comptable et financière
- Maîtriser l'anglais

Familles d'emplois/Autre appellations

- Contrôleur budgétaire

Data Analyst (F/H)

Description synthétique

Le Data Analyst valorise l'ensemble des données de l'entreprise pour constituer un réservoir de données fiabilisées (Datalake), en faire un levier de création de valeur et pour éclairer les décisions d'investissement et d'introduction d'innovation, en particulier dans la segmentation des cibles de clientèle et l'application des démarches commerciales.

Il utilise notamment les données recueillies en masse (big data) pour réaliser les nombreux tableaux de bord nécessaires à différents services de l'entreprise (marketing, relations clients, production...). Il est également en charge de construire des modèles statistiques pour éclairer les services opérationnels (segmentations clients ou analyses prédictives) éventuellement en pilotant la réalisation d'études de marché et en aval pour évaluer l'efficacité effective des nouvelles approches commerciale et la satisfaction des clients et la qualité ressentie de l'Expérience Client.

Missions principales

- Extraire et structurer les données
- Analyser et explorer les données
- Communiquer avec les équipes «clientèles» / bénéficiaires
- Réaliser une veille technologique sur les outils d'analyse de données
- Mener des études prospectives, répondant aux besoins spécifiques de positionnement de l'entreprise

Compétences requises

- Maîtriser les techniques de confrontation des sources de données et de leur fiabilisation
- Être expert en exploitation de bases de données
- Maîtriser les tests et méthodes statistiques
- Maîtriser les outils de Data Visualisation
- Maîtriser les outils de fouille et d'analyse de données
- Connaître le secteur d'activité de l'entreprise et les enjeux de chaque métier

Famille d'emplois/Autres appellations

- Analyst dataminer
- Chargé d'étude en datamining
- Consultant dataminer

Marketing/Communication

Chargé de communication (F/H)

Description synthétique

Le chargé de communication définit, adapte et conduit la stratégie de communication de l'entreprise. Il assure la promotion de l'image de marque de l'entreprise et de ses réalisations auprès des différents publics.

Missions principales

- Définir ou appliquer la stratégie de communication à l'interne et à l'externe

- S'assurer de la cohérence des outils de communication avec la stratégie et l'identité visuelle/graphique de l'entreprise - Synchroniser l'utilisation des différents outils de communication
- Organiser et superviser les campagnes de communication, ciblées vers des publics différents (internes et externes)
- Concevoir ou appliquer la ligne éditoriale sur les différents canaux et supports de communication
- Gérer les relations extérieures - Gérer les relations avec la presse et les partenaires de l'entreprise
- Concevoir et réaliser des actions ciblées de communication
- Choisir les outils les plus adaptés aux messages à délivrer et aux cibles visées
- Mobiliser les acteurs de l'entreprise
- Participer à des actions ponctuelles de promotion de l'image de l'entreprise et de ses réalisations
- Évaluer l'impact des campagnes de communication
- Mettre à jour les tableaux de bord, données, bilans

Compétences requises

- Maîtriser les techniques de communications
- Maîtriser l'ensemble des canaux de diffusion sur les différents supports (print, web...)
- Piloter un projet
- Gérer un budget

Famille d'emplois/Autres appellations

- Responsable de la communication

Community manager (F/H)

Description synthétique

Le Community Manager (animateur de communautés virtuelles, au travers du web) a pour mission de fédérer les clients et/ou partenaires internautes via les réseaux autour de pôles d'intérêts communs (marque, produits, valeurs...), d'animer et de faire respecter les règles éthiques des communautés.

Il définit des contenus d'échanges, de promotion, d'information, de communication, de partage de conseils et d'expertise pour chaque cible (images, vidéos, articles, jeux concours...).

Il planifie la production, publie et anime les comptes de l'entreprise sur les réseaux sociaux et évalue l'efficacité des actions promotionnelles et d'interaction avec ses cibles préférentielles.

Il contribue ainsi à développer la présence de la marque sur Internet et à renforcer sa réactivité et son image.

Missions principales

- Développer la notoriété de la marque au sein des communautés web
- Gérer la e-réputation, garant de l'image de marque
- Renforcer la cohésion de la communauté autour des produits et services de l'entreprise, de ses valeurs, de sa raison d'être
- Évaluer et suivre les actions marketing
- Réaliser le développement technique et fonctionnel de la plateforme

Compétences requises

- Avoir une excellente maîtrise du/des sujets autour desquels une communauté se fédère : environnement socioculturel des membres (langage, codes « sociaux »), acteurs clefs (personnalités influentes, blogueurs reconnus...), plateformes de discussion...
- Maîtriser les nouveaux médias de communication : médias communautaires, réseaux sociaux professionnels ou non, blogs, forums... ainsi que les outils de gestion des réseaux sociaux
- Maîtriser les outils de veille et de mesure de l'audience et de l'e-réputation
- Maîtriser les techniques de veille et de recherche permettant de fournir de l'information, de susciter le débat et d'analyser les retours (et des outils associés)
- Être capable de créer des partenariats et des événements on line (ou off line) permettant de fédérer la communauté
- Connaître les logiciels de production de contenu web
- Connaître le webmarketing
- Maîtriser l'anglais

Famille d'emplois/Autres appellations

-
- Gestionnaire de communautés internet
 - Animateur de réseaux sociaux
 - Animateur/manager de communauté web

Responsable digital CDO (F/H)

Description synthétique

Le Chief Digital Officer (CDO) assure la gouvernance des données et pilote la transformation digitale de l'entreprise. Il gère la gestion des données de l'entreprise tout au long de leur cycle de vie, que ce soit d'un point de vue technique ou juridique et il en assure la qualité et la normalisation et veille à la sécurité et à la pertinence de leur usage.

En tant que CDO, il modélise les nouveaux processus numérisés et refond les schémas d'organisation associés à ces efforts d'automatisation.

Il contribue à définir les nouveaux services auxquels les clients auront accès au travers des canaux digitaux.

Il veille à la bonne intégration de ces innovations et organise la migration pour l'ensemble des acteurs internes impactés.

Il développe des partenariats avec des acteurs externes à même d'accélérer l'adoption des nouveaux modes de fonctionnement.

Missions principales

- Piloter la stratégie de data-management
- Assurer la qualité, la fiabilité de la cartographie des données
- Enrichir la gamme des services fournis au Client interne/externe
- Fluidifier les parcours clients en mode omnicanal
- Digitaliser les processus
- Élaborer et veiller au respect des procédures liées à la gestion des données

Compétences requises

- Connaître la stratégie marketing et l'intelligence économique
- Maîtriser la numérisation des processus
- Maîtriser la digitalisation des services fournis aux clients
- Maîtriser l'articulation des différents canaux par lesquels interagir avec les différentes cibles de clientèle (approche omnicanal)
- Connaître l'administration, la modélisation et la sécurisation des données
- Connaître les outils de cartographie des données
- Maîtriser les réglementations sur la protection des données (RGPD) et des contraintes réglementaires spécifiques liées au domaine d'activité de l'entreprise
- Maîtriser le management de projet

Famille d'emplois/Autre appellations

- Responsable numérisation
- Chef de projet digital

Responsable Marketing (F/H)

Description synthétique

Le Responsable Marketing est chargé de décliner la stratégie marketing et multicanal de l'entreprise (marché, produit, positionnement, distribution) et d'assurer le suivi opérationnel des projets de mise en œuvre de cette stratégie.

Il contribue ainsi, au développement des ventes et à l'optimisation de la rentabilité de l'entreprise.

Missions principales

- Définir et appliquer la politique Marketing multicanal
- Gérer le budget et réaliser le pilotage financier des actions Marketing - Piloter le plan de communication associé
- Soutenir le service commercial via conseil, accompagnement et aide à la vente - Piloter les outils du marketing opérationnel
- Améliorer la visibilité des sites web : acquisition de trafic et de référencement - Veiller à la maintenance des sites internet, extranet, portail...
- Piloter la création, la mise en place et le suivi de nouveaux supports digitaux dans un environnement multicanal.

- Créer de nouveaux espaces d'échange online avec les Clients et Partenaires (fournisseurs, Distributeurs, ...) : forums de discussion, blogs, animation de communautés sur les réseaux sociaux.
- Piloter le développement, l'implantation et l'exploitation d'un outil de CRM - Mesurer l'impact et de l'efficacité des moyens déployés
- Aider à la définition des objectifs et des indicateurs de performance
- Optimiser les moyens mis en œuvre en fonction des indicateurs de performance

Compétences requises

- Maîtriser les techniques du Marketing direct
- Savoir élaborer un plan d'action marketing
- Connaître la gestion financière/la gestion d'un budget
- Maîtriser les outils marketing 2.0 : gestionnaire e-mailing, blogs, CRM
- Maîtriser l'anglais professionnel et une seconde langue étrangère
- Avoir une bonne maîtrise de la chaîne graphique pour la production des supports de communication (de la création à l'impression)
- Savoir mobiliser différents médias selon leurs spécificités et complémentarités
- Savoir gérer la communication hors médias : sponsoring, promotion des ventes, relations presse, publications, foires et salons

Famille d'emplois/Autres appellations

- Chargé de marketing
- Coordinateur marketing

RH et RSE

Gestionnaire administratif personnel et paies (F/H)

Description synthétique

Le gestionnaire de paye est chargé de recueillir, contrôler et traiter les éléments constitutifs de la rémunération fixe et variable de chaque salarié afin d'assurer la production des bulletins de salaire. Il assure également certaines procédures techniques et administratives liées à la gestion du personnel (déclarations sociales et fiscales, gestion des congés payés...).

Missions principales

- Vérifier et fiabiliser les modifications apportées aux dossiers individuels des salariés (à l'aide éventuellement du SIRH)
- Prendre en compte les éléments variables du mois
- Élaborer les fiches de paye
- Réaliser les déclarations sociales et être en relation avec les organismes sociaux
- Réaliser la gestion administrative du personnel

Compétences requises

- Maîtriser le réglementaire qui régit le calcul de la paye et des dispositions conventionnelles et accords d'entreprises liées à l'élaboration des bulletins de salaire
- Avoir des connaissances actualisées en législation sociale et du travail en matière de rémunération
- Connaître la convention collective de l'entreprise (parfois multisite et multiconvention)
- Connaître les terminologies comptables et sociales
- Maîtriser la gestion administrative du personnel
- Connaître le rôle et le fonctionnement des institutions et des organismes sociaux
- Connaître la DSN (déclaration sociale nominative)
- Maîtriser (paramétrage et utilisation) les logiciels de gestion administrative et de paye
- Connaître le fonctionnement des IRP
- Connaître les logiciels de ressources humaines, de gestion d'entreprise

Famille d'emplois/Autres appellations

- Collaborateur paye
- Chargé de paye

-
- Assistant paye
 - Chargé de mission paye
 - Chargé des RH et de paye
 - Responsable Paye

Responsable des Ressources Humaines (F/H)

Description synthétique

Il est le garant d'un usage sécurisé des données contractuelles des salariés, et apporte conseil et assistance aux managers et aux collaborateurs dans la déclinaison de l'ensemble des processus du domaine RH liés à la vie des salariés au sein de l'entreprise.

Missions principales

- Élaborer et piloter la stratégie RH de l'entreprise dont le recrutement, la formation, la gestion des rémunérations, la gestion des carrières, l'anticipation de l'évolution des métiers
- Être le garant du climat social de l'entreprise
- Établir ou faire établir le contrat de travail et l'ensemble des formalités d'entrée - Suivre les entrées et sorties de salariés et établir les tableaux de bord associés
- Veiller à la fiabilité de la remontée des éléments variables de paye - Suivre l'absentéisme - Déclarer les accidents du travail (en interne et en externe)
- Gérer le suivi des salariés, en lien avec le management, en déclinant l'ensemble des processus RH : recrutement, revue salariale, plan de formation, entretien annuel d'évaluation et entretien professionnel
- Piloter la GPEC - Promouvoir et piloter la mobilité interne et externe.
- Assurer des missions transverses : animation des IRP

Compétences requises

- Connaître les métiers exercés au sein de l'entreprise et de leurs enjeux spécifiques
- Connaître l'environnement de l'entreprise
- Maîtriser les processus impliqués dans le développement des Ressources Humaines (gestion de l'emploi, des compétences, des carrières...)
- Avoir des connaissances avancées en Droit social
- Maîtriser les outils - SIRH
- Connaître la convention collective de l'entreprise (parfois multisite et multiconvention)
- Piloter le budget (en particulier de la Masse Salariale)

Famille d'emplois/Autres appellations

- Responsable administratif personnel et paye
- Juriste droit social
- Juriste Relations Sociales
- Directeur des Ressources Humaines

Responsable RSE et Développement durable (F/H)

Description synthétique

Le responsable RSE, également appelé Responsable du Développement Durable structure et promeut la démarche RSE d'une entreprise.

Il l'accompagne dans sa politique sociale, économique et environnementale auprès de ses parties prenantes (actionnaires, ONG, administrations...).

Après un diagnostic des impacts environnementaux, il doit participer à l'élaboration de la stratégie de l'entreprise et mettre en place un plan d'actions.

Il s'assure que toutes les actions préconisées sont appliquées par l'entreprise, en cohérence avec son discours et ses valeurs. Il veille au respect des réglementations applicables

Missions principales

- Élaborer la politique RSE de l'entreprise
- Coordonner les actions mises en place
- Développer des outils d'évaluation permettant le contrôle
- Représenter l'entreprise et entretenir les relations avec les parties prenantes

Compétences requises

- Maîtriser la réglementation sectorielle
- Maîtriser la réglementation environnementale
- Connaître l'environnement de l'entreprise et de son organisation
- Être capable de mobiliser autour de projets fédérateurs qui engagent l'entreprise sur la durée
- Être capable d'alimenter des reportings dédiés démontrant l'engagement effectif des collaborateurs dans ces démarches de développement durable

Famille d'emplois/Autres appellations

- Chargé de RSE
- Chargé de développement durable

Informatique

Chargé de sécurité SI (F/H)

Description synthétique

Il définit, met en œuvre, anime et contrôle les protocoles de sécurisation (physique et logique) des accès aux données gérées au sein de l'entreprise, en conformité avec la loi et les réglementations sectorielles

Missions principales

- Participer à l'intégration de la Sécurité dans les projets, anticiper et accompagner la démarche
- Accompagner les Métiers dans leur démarche d'analyse et de prévention des risques informatiques
- Contribuer à l'animation de la sensibilisation à la sécurité des SI et de la formation
- Mettre en place et suivre les indicateurs afin d'alimenter les contrôles
- Diffuser et faire appliquer les règles de sécurité du système d'information de l'entreprise
- Établir et suivre des plans d'actions de mise en conformité
- Analyser les processus de sécurité et en proposer des évolutions - Faire évoluer les règles de sécurité au rythme de l'évolution des menaces

Compétences requises

- Assurer une veille technologique et méthodologique
- Avoir une vigilance continue sur les failles et vulnérabilités nouvelles, sur les tentatives d'intrusion ou les usages risqués
- Gérer les risques (financiers, humain, techniques) : anticipation, identification, mise en œuvre d'actions correctrices
- Mettre en œuvre des procédures et outils de sécurité informatique
- Utiliser et mettre en œuvre des techniques et des procédures d'audit
- Techniques de gestion de projet
- Avoir les connaissances juridiques et réglementaires en vigueur
- Connaître l'anglais technique

Famille d'emplois/Autres appellations

- Responsable Sécurité des systèmes d'information
- Chargé de sécurité

Responsable informatique (F/H)

Description synthétique

Le responsable de sécurité dirige le personnel de sécurité de l'entreprise et/ou du magasin.

Il conseille et assiste la direction dans la définition de la politique de sécurité. Il en assure la mise en place, l'animation et le suivi. Il établit des programmes de prévention afin de réduire le nombre d'incidents et leur coût.

Missions principales

- Établir les diagnostics et les bilans de sécurité
- Mettre en place les procédures en matière de sécurité - Assurer le suivi de leur application
- Contrôler les intervenants extérieurs - Contrôler le respect des consignes de sécurité
- Intervenir dans les projets internes pouvant avoir un lien avec la sécurité
- Réaliser des programmes de prévention - Participer à la conception du plan de formation sécurité

- Organiser et diriger les interventions de sécurité - Organiser des exercices de sécurité
- Assurer une veille dans son domaine

Compétences requises

- Connaître les métiers et l'organisation de l'entreprise, les besoins des autres directions
- Connaître les architectures de SI
- Connaître les applications et les technologies utilisées dans l'entreprise, les principaux langages informatiques et systèmes d'exploitation
- Maîtriser les normes de sécurité et l'actualité des risques mondiaux en matière de sécurité
- Avoir une bonne connaissance du marché de la sous-traitance : éditeurs, SSII, cabinets de conseils et gestion de la relation avec la sous-traitance
- Avoir une bonne maîtrise des méthodologies de gestion de projets
- Maîtriser l'anglais technique

Famille d'emplois/Autres appellations

- Responsable du service informatique
- Responsable d'entité
- Responsable informatique PME/Filiales

Moyens généraux

Hôte d'accueil (F/H)

Description synthétique

L'hôte d'accueil travaille au sein d'un point d'information au siège ou dans le magasin.

Il accueille, répond aux demandes des visiteurs et les oriente à l'intérieur de l'entreprise, du magasin ou dans son environnement.

Missions principales

- Accueillir et informer les visiteurs
- Répondre aux demandes de renseignements - Répondre au téléphone
- Orienter les visiteurs dans le magasin ou dans son environnement
- Assurer certaines réservations ou locations (poussettes, chaises roulantes...)
- Proposer les services et avantages de l'enseigne

Compétences requises

- Connaître parfaitement l'implantation du lieu d'exercice et actualiser la localisation des biens et des personnes
- Savoir adapter son activité en fonction des priorités et de l'affluence
- Donner des explications claires et concises
- Savoir rechercher les informations afin de localiser/joindre les interlocuteurs en fonction des demandes du visiteur
- Réaliser des traductions orales entre autres lors de visites du lieu d'exercice
- Maîtriser l'anglais et une ou plusieurs autres langues étrangères

Famille d'emplois/Autres appellations

Responsable de la sécurité (F/H)

Description synthétique

Le responsable de sécurité dirige le personnel de sécurité de l'entreprise et/ou du magasin.

Il conseille et assiste la direction dans la définition de la politique de sécurité. Il en assure la mise en place, l'animation et le suivi. Il établit des programmes de prévention afin de réduire le nombre d'incidents et leur coût.

Missions principales

- Établir les diagnostics et les bilans de sécurité
- Mettre en place les procédures en matière de sécurité - Assurer le suivi de leur application
- Contrôler les intervenants extérieurs - Contrôler le respect des consignes de sécurité
- Intervenir dans les projets internes pouvant avoir un lien avec la sécurité
- Réaliser des programmes de prévention - Participer à la conception du plan de formation sécurité

- Organiser et diriger les interventions de sécurité - Organiser des exercices de sécurité
- Assurer une veille dans son domaine

Compétences requises

- Connaître la législation du travail
- Connaître la réglementation en matière d'établissement recevant du public
- Connaître l'anglais technique

Famille d'emplois/Autre appellations

- Chef de projet sécurité

Annexe 5

Rémunérations

Salaires minima

4.1

Salaires minima

Les rémunérations mensuelles brutes applicables sur le territoire métropolitain sont déterminées dans le respect des salaires minima conventionnels suivants :

Niveau 1 à 7 :

	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5	Niveau 6	Niveau 7
Échelon 4	1 875	2 034	2 410	2 864	3 737	4 878	6 255
Échelon 3	1 854	1 975	2 248	2 696	3 605	4 405	5 859
Échelon 2	1 800	1 937	2 123	2 510	3 281	4 011	5 268
Échelon 1	1 778	1 900	2 063	2 463	3 062	3 765	4 923

Niveau HC :

Le salaire minima unique est de 5000 euros.

Annexe - Harmonisation des dispositions conventionnelles

[Étendue par arr. 19 déc. 2024, JO 26 déc.]

Préambule

Dans le cadre de l'arrêté du 16 novembre 2018 de fusion des champs de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent du 5 juin 1970, et de la convention collective nationale de l'horlogerie du 17 décembre 1979, les partenaires sociaux ont, en premier lieu, conclu un accord de méthode le 27 novembre 2019. Ils ont ensuite négocié le tronc commun de la nouvelle convention collective unifiée, signée le 3 octobre 2023, dont font partie les accords du 27 octobre 2020 relatifs aux frais de santé et à la prévoyance, ainsi qu'un accord temps de travail également signé le 3 octobre 2023.

Pour autant, et au jour de la présente annexe, après avoir constaté qu'un certain nombre d'accords autonomes aux deux anciennes conventions collectives n'ont pas été encore harmonisés, les partenaires sociaux ont souhaité, définir la méthode et le calendrier des travaux d'harmonisation restant à mener.

Enfin et conformément aux dispositions du préambule de la convention collective du 3 octobre 2023, la présente annexe comporte des dispositions spécifiques aux entreprises ayant appliqué la convention de l'horlogerie.

Article I

Sort des dispositions non harmonisées

Dans l'attente de l'harmonisation définitive des différents textes conventionnels, les accords autonomes conclus dans chacune des deux conventions collectives précédentes continuent à s'appliquer respectivement pour chacune des entreprises ayant pour activité principale une activité ressortant du champ de l'une ou de l'autre de ces conventions. Il s'agit, dans le champ de la convention collective de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent, des accords suivants :

-
- Accord du 18 juin 2015 relatif au développement de la formation professionnelle,
 - Accord du 12 décembre 2013 relatif à la mise en œuvre des CQP,
 - Accord du 29 juin 2010 relatif à la commission paritaire de validation des accords (abrogé),
 - Accord du 18 décembre 2014 relatif à la GPEC et au contrat de génération,
 - Accord du 4 juillet 2005 relatif à l'épargne interentreprise,
 - Accord du 15 janvier 2016 relatif au travail dominical.

Certains de ces accords comportent également des avenants.

Il s'agit dans le champ de la convention collective de l'horlogerie des accords suivants :

- Accord du 6 octobre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.
- Accord du 22 juin 2009 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- Accord du 12 février 2016 relatif à la commission paritaire de validation.
- Accord du 2 décembre 2016 relatif à la modernisation et à la mise en œuvre des CQP.
- Ainsi que les dispositions de l'article 45 de la convention collective de l'Horlogerie relatives à la rémunération des apprentis.

Article 2

Dispositions spécifiques aux entreprises ayant appliqué la convention collective de l'horlogerie

2.1

Dispositions particulières pour les commerciaux

Compte tenu des spécificités de certains métiers du champ de l'ancienne convention collective de l'horlogerie, et pour les entreprises ayant pour activité principale une activité qui ressort du champ de cette convention collective, est maintenu en vigueur le dispositif prévu dans la convention collective de l'horlogerie ainsi rédigé :

«Dispositions particulières pour les commerciaux

Pour les salariés dont la rémunération mensuelle est constituée par une partie fixe et une partie variable, ceux-ci bénéficient d'une garantie trimestrielle de rémunération (référence au trimestre civil et prorata temporis pour les départs et recrutements en cours de trimestre). Cette garantie est calculée ainsi qu'il suit :

- Le total des rémunérations perçues pendant le trimestre échu ne peut être inférieur à 3 fois le salaire minimum hiérarchique.
- Le complément de salaire versé par l'employeur, le cas échéant en vertu de l'alinéa précédent, sera à valoir sur la rémunération.

Toutefois, la partie fixe de la rémunération ne peut être inférieure au SMIC horaire par le nombre d'heures effectuées pour les non cadres et à 130 % du SMIC horaire par le nombre d'heures effectuées pour les cadres.»

2.2

Prime d'ancienneté - Dispositions transitoires

Pour les salariés bénéficiant de la prime d'ancienneté telle que prévue dans la convention collective de l'horlogerie, leur prime d'ancienneté sera calculée selon le barème défini à l'article 38.2 de la convention collective en fonction de l'ancienneté acquise à la date d'effet de la présente convention collective.

Toutefois, si ce montant s'avérait inférieur à celui dont ils bénéficiaient antérieurement, la différence sera maintenue non évolutive jusqu'à rattrapage par l'application du barème défini par l'article 38.2 de la convention collective.

2.3

Dispositions relatives au travail du dimanche

Pour tenir compte des situations existantes au sein des entreprises ayant appliqué la convention collective de l'horlogerie, il est rappelé que les accords d'entreprise portant sur le travail du dimanche et conclus antérieurement à la date d'effet de la convention collective BJOH pourront continuer de produire effet sans modification.

Article 3

Calendrier d'harmonisation

À l'effet de poursuivre l'harmonisation totale des textes conventionnels, seront mis à l'ordre du jour des futures négociations :

- La négociation d'un accord RSE qui pourra comporter et décliner des dispositions déjà existantes (protection sociale) ou à harmoniser (formation professionnelle, égalité femmes-hommes, épargne salariale) ou nouvelles (handicap, télétravail...).

Article 4

Dispositions finales

4.1

Entreprises de moins de 50 salariés

La présente annexe s'appliquera également aux entreprises de moins de 50 salariés dans les conditions qu'elle définit.

4.2

Durée - Dénonciation - Révision

La présente annexe est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée ou révisée à tout moment, conformément aux dispositions légales.

4.3

Date d'effet

Sous réserve du droit d'opposition, l'application de la présente annexe sera effective au 1^{er} janvier 2024 pour les entreprises adhérentes aux organisations syndicales patronales et à la date de l'arrêté d'extension pour les autres.

4.4

Dépôt - Extension

L'extension de la présente annexe sera demandée par la partie la plus diligente. Son dépôt sera effectué au Conseil des prud'hommes de Paris et à la Direction Générale du Travail.

SALAIRES

Accord du 13 février 2024

[Étendu par arr. 2 juill. 2024, JO 12 juill., applicable à compter du 1^{er} févr. 2024 pour les entreprises adhérentes ou au plus tard à la date d'extension pour les entreprises non adhérentes]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération nationale HBJO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC ;

FNECS CGC ;

CFTC.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions de la convention collective unifiée du 3 octobre 2023 et, plus particulièrement, des dispositions de l'article 34 de cette convention.

Tel que précisé dans l'annexe relative à l'harmonisation du 3 octobre 2023 dans son article 2-1, les dispositions spécifiques aux commerciaux issues de la convention collective de l'Horlogerie, sont maintenues en vigueur. Le respect du salaire minimum hiérarchique des salariés concernés s'apprécie dans ce cadre uniquement.

Article I

Égalité salaires entre les femmes et les hommes

Dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires, les parties à la négociation 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.

Elles demandent aux entreprises de la branche de mettre en œuvre toutes mesures destinées à remédier aux écarts de rémunération afin d'atteindre l'objectif d'égalité professionnelle dont l'égalité des rémunérations.

Article II

Augmentation des salaires minimaux conventionnels

Tous les éléments de la grille des salaires minima conventionnels applicables au titre de l'année 2024, telle qu'elle résulte de la partie III de la convention collective harmonisée de la Branche de la Bijouterie Joaillerie Orfèvrerie et Horlogerie du 23 octobre 2023, sont modifiés comme suit :

— + 2.7 % sur l'ensemble de la grille à compter du 1^{er} février 2024 ou au plus tard à la date d'extension

— + 0.6 % sur l'ensemble de la grille à compter du 1^{er} juillet 2024, ou au plus tard à la date d'extension si celle-ci est postérieure

En conséquence, les salaires minimaux conventionnels deviennent les suivants :

Salaires minimaux conventionnels en euros, pour 151.67 heures mensuelles

Au 1^{er} février 2024

Niveau 1 à 7 :

	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5	Niveau 6	Niveau 7
Échelon 4	1 926	2 089	2 475	2 941	3 838	5 009	6 423
Échelon 3	1 904	2 028	2 308	2 769	3 703	4 524	6 017
Échelon 2	1 849	1 990	2 181	2 578	3 369	4 119	5 410
Échelon 1	1 826	1 951	2 119	2 530	3 145	3 867	5 056

Niveau HC : Le salaire minima unique de 5 000 euros reste inchangé.

Salaires minimaux conventionnels en euros, pour 151.67 heures mensuelles

Au 1^{er} juillet 2024

Niveau 1 à 7 :

	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5	Niveau 6	Niveau 7
Échelon 4	1 938	2 101	2 490	2 959	2 959	5 039	6 462
Échelon 3	1 915	2 041	2 322	2 785	3 725	4 551	6 053
Échelon 2	1 860	2 002	2 194	2 593	3 390	4 144	5 443
Échelon 1	1 837	1 963	2 132	2 545	3 164	3 890	5 087

Niveau HC : Le salaire minima unique de 5 000 euros reste inchangé.

Article III

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 IV

Durée - dépôt

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 est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

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.

Article V

Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur au 1^{er} février 2024 pour les entreprises adhérentes aux organisations patronales membres de la Confédération Nationale HBJO ou au plus tard à la date d'extension pour les autres. Son extension sera demandée dans les meilleurs délais.

Accord du 19 mars 2025

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} avr. 2025 pour les entreprises adhérentes ou au plus tard à la date d'extension pour les entreprises non adhérentes]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNHBJO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

FO.

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la négociation salariale telle que prévue par l'article 34 de la convention collective du 3 octobre 2023.

Tel que précisé dans l'annexe relative à l'harmonisation du 3 octobre 2023 dans son article 2-1, les dispositions spécifiques aux commerciaux issues de la convention collective de l'horlogerie, sont maintenues en vigueur. Le respect du salaire minimum hiérarchique des salariés concernés s'apprécie dans ce cadre uniquement.

Article I
Égalité salaires entre les femmes et les hommes

Dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires, les parties à la négociation 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.

Elles demandent aux entreprises de la branche de mettre en œuvre toutes les mesures destinées à remédier aux écarts de rémunération afin d'atteindre l'objectif d'égalité professionnelle dont l'égalité des rémunérations.

Article II
Augmentation des salaires minimaux conventionnels

Tous les éléments de la grille des salaires minima conventionnels applicables au titre de l'année 2025 telle qu'elle résulte de la partie III de la convention collective de la branche de la bijouterie joaillerie orfèvre et horlogerie du 23 octobre 2023, sont revalorisés comme suit :

Augmentation de 1,5 % sur l'ensemble de la grille à compter du 1^{er} avril 2025, ou au plus tard à la date d'extension.

En conséquence, les salaires minimaux conventionnels deviennent les suivants :

Niveau 1 à 7

	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5	Niveau 6	Niveau 7
Échelon 4	1967	2133	2527	3003	3919	5115	6559
Échelon 3	1944	2072	2357	2827	3781	4619	6144
Échelon 2	1888	2032	2227	2632	3441	4206	5525
Échelon 1	1865	1992	2164	2583	3211	3948	5163

Niveau HC : le salaire minima unique de 5000 euros reste inchangé.

Article III
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 IV
Dépôt

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 est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

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.

Article V
Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur au 1^{er} avril 2025 pour les entreprises adhérentes aux organisations patronales membres de la Confédération nationale HBJO ou au plus tard à la date d'extension pour les autres. Son extension sera demandée dans les meilleurs délais.

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Organisation du temps de travail

Accord du 3 octobre 2023

[Étendu par arr. 15 janv. 2025, 31 janv., applicable à compter du 1^{er} janv. 2024 pour les entreprises adhérentes et à compter de la date de l'arrêté d'extension pour les entreprises non adhérentes]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CN HBJO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FCMTM CFE-CGC ;

FO Métal, FEDE Métal CFTC.

Préambule

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à rechercher à leur niveau, en concertation avec les institutions représentatives du personnel, les modalités d'aménagement et d'organisation du temps de travail appropriées et adaptées à un objectif de compétitivité de l'entreprise, de maintien de l'emploi et de conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle. Elles demandent aux entreprises de privilégier la voie de la négociation collective portant sur l'organisation du travail et les éventuelles incidences sur l'emploi.

Elles insistent sur l'intérêt d'une réflexion portant sur les conditions de travail, éléments déterminants dans l'attractivité des emplois dans les entreprises de la branche.

En outre, 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.

Le présent accord comporte des dispositions relatives :

- L'organisation quantitative des horaires de travail.
- L'aménagement du temps de travail des salariés à temps complet.
- L'organisation du temps de travail des salariés au forfait en heures ou en jours.
- L'organisation de l'activité des salariés à temps partiel.

Chapitre préliminaire

Article 1

Champ d'application

Le présent accord a vocation à s'appliquer à l'ensemble des salariés des entreprises de la branche, tels que définis à l'article 1 de la convention collective de la BJOH, à l'exception des cadres dirigeants tels que définis par l'article L. 3111-2 du Code du Travail (sauf exception contractuellement prévue). Sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement. Sous les réserves ci-dessus, et celles issues de la jurisprudence, la détermination de cadre dirigeant appartiendra à l'entreprise

Article 2

Condition d'application

Les entreprises relevant de la branche peuvent soit faire application directe de tout ou partie de ces dispositions, soit faire application de l'article L. 2253-3 du Code du travail permettant de faire prévaloir un accord d'entreprise ou d'établissement sur le contenu du présent accord. En outre, le présent accord ne remet pas en cause les dispositions contenues dans les accords d'entreprise ou d'établissement, préexistants, quel que soit le contenu de ces accords.

Chapitre I

L'organisation quantitative du temps de travail

Article 3

Travail effectif

Le temps de travail effectif s'entend conformément aux dispositions de l'article L. 3121-1 du code du travail, c'est-à-dire le temps pendant lequel le salarié est à disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Article 4

Durées maximales du travail

4.1

Durée maximale quotidien

La durée maximale quotidienne est fixée, conformément à l'article L. 3121-18 du code du travail, à 10 heures de travail effectif. Toutefois, l'activité des entreprises comporte des périodes pendant lesquelles la durée du travail s'accroît, ce qui peut alors nécessiter à titre exceptionnel, de porter la durée du travail à 12 heures. Une information sur la période concernée par ce supplément d'activité sera donnée au Comité Social et Économique (CSE), s'il existe ou en l'absence de CSE aux salariés concernés.

4.2

Durée maximale hebdomadaire

La durée maximale hebdomadaire ne peut excéder 48 heures sur une même semaine de travail, sauf autorisation de l'inspection du travail pour circonstances exceptionnelles dans les conditions de l'article L. 3121-21 du code du travail.

4.3

Durée maximale hebdomadaire moyenne

Dans les conditions de l'article L. 3121-23 du code du travail, la durée hebdomadaire moyenne de 44 heures sur une période maximale de 12 semaines consécutives pourra être portée à 46 heures.

Article 5

Repos - Travail de nuit

5.1

Repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire est fixé conformément aux dispositions légales.

Dans le respect de l'article 2 du présent accord, l'accord du 15 janvier 2016 relatif au travail dominical s'applique aux établissements situés dans les zones touristiques internationales, les zones touristiques et les zones commerciales, ainsi que les gares, dans les conditions définies par cet accord.

5.2

Repos quotidien

Le repos quotidien est fixé à 11 heures, sauf les dérogations légalement admises.

5.3

Pause

Conformément à l'article L. 3121-16 du code du travail, dès que le temps de travail quotidien atteint 6 heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes consécutives.

Article 6

Temps de déplacement

Conformément à l'article L. 3121-4 du code du travail, les entreprises déterminent la contrepartie aux temps de déplacement lorsque celui-ci dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail. Ces contreparties seront fixées par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par l'employeur après consultation du CSE, s'il existe.

Article 7

Heures supplémentaires

7.1

Définition

Les heures supplémentaires sont celles effectuées au-delà de la durée légale de travail, appréciée selon le cadre de répartition retenue (hebdomadaire, pluri-hebdomadaire ou annuel) de cette durée légale.

Les heures supplémentaires accomplies à l'intérieur du contingent défini à l'article 7.7 donnent lieu à une information préalable du CSE, s'il existe. Celles accomplies au-delà de ce contingent donnent lieu à un avis préalable.

7.2

Majoration

Les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration dont le taux est fixé légalement sauf accord d'entreprise en disposant autrement. Toutefois, le taux de majoration ne peut être inférieur à 10 %.

7.3

Repos de remplacement

Le principe est le paiement des heures supplémentaires et de la majoration correspondante. Toutefois, il pourra être prévu le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos équivalent.

7.4

Repos de remplacement

Un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations par un repos équivalent.

En l'absence de CSE et sous réserve d'un P.V de carence quand la taille de l'entreprise justifie l'organisation d'élections professionnelles, le repos de remplacement pourra être mis en place avec l'accord du ou des salariés concernés.

Les heures supplémentaires converties en repos ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

7.5

Contrepartie obligatoire en repos

Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent défini à l'article 7.7 donnent lieu à une contrepartie obligatoire en repos définie par l'article L. 3121-38 du code du travail, soit à défaut d'accord d'entreprise, 50 % de ces heures pour les entreprises de 20 salariés au plus et 100 % pour les autres.

Cette contrepartie en repos se cumule avec le paiement des heures supplémentaires ou le repos de remplacement prévu à l'article 7.3.

7.6

Modalités de prises des jours de repos

Le repos compensateur et la contrepartie en repos ne peuvent être pris que par journée ou demi-journée.

Le délai de prise de la contrepartie en repos des heures supplémentaires est déterminé au niveau de chaque entreprise ou établissement. Elle sera prise si possible dans les deux premiers mois et dans un délai maximum de six mois suivant l'ouverture du droit.

Quant aux modalités de prise de la contrepartie obligatoire en repos, celle-ci serait conforme aux dispositions des articles D. 3121-17 à D. 3121-23 du code du travail.

7.7

Contingent d'heures supplémentaires

Le contingent d'heures supplémentaires applicable est de 208 heures par an et par salarié.

Les heures effectuées au-delà de la 200^{ème} heure et jusqu'à la 208^{ème} heure, sont majorées à 75 % selon les modalités définies par l'entreprise en repos ou en rémunération.

Le dépassement du contingent donne lieu à une consultation préalable du comité social économique lorsqu'il existe ou, à défaut, à une information du personnel.

Chapitre II

L'aménagement du temps de travail des salariés à temps complet

Article 8

Principes

Pour les salariés à temps complet, les entreprises pourront opter entre les différents modes de répartition de la durée légale tels que définis ci-après. Ce choix fera l'objet d'une consultation du CSE, s'il existe, ou en l'absence de CSE, d'une information aux salariés par note de service affichée ou diffusée par tout moyen (intranet)... Le présent accord définit en conséquences différentes modalités d'aménagement du temps de travail, lesquelles pourront être aussi appliquées au sein de la même entreprise.

Article 9

Répartition dans un cadre hebdomadaire

Article 9.1

Répartition dans un cadre hebdomadaire

La durée légale pourra être répartie dans un cadre hebdomadaire. Les heures effectuées dans cette hypothèse au-delà de 35 heures de travail effectif sont des heures supplémentaires.

La durée du travail pourra être répartie de manière égalitaire ou inégalitaire entre les jours ouvrables de la semaine et sur une période inférieure à 5 jours, le cas échéant.

Article 9.2

Horaires individualisés

Conformément aux dispositions de l'article L. 3121-48 du code du travail, sur la demande de salariés, l'employeur peut mettre en place des horaires individualisés, après avis conforme du CSE. En l'absence d'institutions représentatives du personnel, la mise en place de tels horaires est subordonnée à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail.

Un règlement établi par l'employeur détermine les conditions d'utilisation des horaires individualisés et fixe, notamment, les plages horaires impératives au cours desquelles les salariés doivent obligatoirement être présents au travail et les limites des plages variables. Il fixe également les règles de report des heures correspondant aux plages variables.

Dans ce cadre les heures effectuées au cours d'une même semaine au-delà de la durée légale hebdomadaire ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires dans les conditions définies par accord d'entreprise ou à défaut par l'article R. 3121-30 du code du travail (3 heures par semaine et 10 heures en cumul sur plusieurs semaines).

Article 10

Répartition sur une période pluri-hebdomadaire

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 3121-45 du code du travail, l'employeur pourra répartir la durée légale sur une période n'excédant pas 9 semaines pour les entreprises de moins de 50 salariés et dans la limite de quatre semaines pour celles de 50 salariés et plus.

Dans le cadre de cette répartition pluri-hebdomadaire, sont des heures supplémentaires, celles effectuées :

— Au-delà de 39 heures hebdomadaires ;

— Au-delà de la durée moyenne de 35 heures constatées sur la période de référence (4 ou 9 semaines selon le cas) déduction faite des heures déjà comptabilisées au titre des dépassements de la durée hebdomadaire de 39 heures.

Article 11

Répartition dans un cadre annuel

Article 11.1

Dans le cadre des contraintes liées à l'activité de l'entreprise

1.1

Principes

Indépendamment des dispositifs d'aménagement du temps de travail mis en place dans les entreprises avant l'entrée en vigueur de la loi du 20 août 2008, les entreprises peuvent prévoir une répartition de la durée du travail sur une période dite de référence supérieure à la semaine et au plus égale à l'année lorsque l'activité connaît des variations.

La période annuelle de référence est soumise à l'avis du CSE s'il existe ainsi que les raisons motivant le recours à l'aménagement du temps de travail. Un bilan de période annuelle écoulée est en outre communiqué à cette même instance. En l'absence de CSE l'employeur informe les salariés du point de départ de cette période annuelle de réf-

rence.

1.2 Variation d'horaires

L'horaire de travail pourra varier d'une semaine à l'autre sans excéder 48 heures par semaine et 44 heures sur 12 semaines consécutives, les périodes hautes se compensent avec les périodes basses dans le cadre de la période annuelle de référence.

1.3 Programmation indicative

Une programmation indicative sera définie sur la période après avis du CSE s'il existe, au moins 15 jours avant la mise en œuvre de cette période, et devra faire l'objet d'une information simultanée aux salariés.

En cours de période, les salariés seront informés des changements d'horaires non prévus par la programmation indicative en respectant un délai de prévenance leur permettant de prendre leurs dispositions en conséquence ; ce délai sera d'au moins 4 jours ouvrables, sauf contraintes exceptionnelles justifiées par la situation de fait et sur lesquelles le chef d'entreprise devra préalablement consulter le CSE s'il existe.

La programmation des durées travaillées pourra dégager des journées entières ou demi-journées entières de repos et l'entreprise pourra décider, après avis du CSE, s'il existe, qu'une partie de ces journées ou demi-journée sont prises à la convenance du salarié selon des règles qui seront précisées dans ce cadre.

Dans le cadre annuel les heures supplémentaires sont celles accomplies au-delà de 46 heures hebdomadaire de travail effectif et celles non déjà comptabilisées en cours d'année, effectuées au-delà de 1 607 heures de travail effectif intégrant la journée de solidarité.

11.2 Dans le cadre de l'octroi de jours de repos

Cette même forme de répartition pourra aussi être mise en place dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail des salariés, en permettant de dégager à leur profit des jours non travaillés destinés à compenser les dépassements de la durée légale hebdomadaire.

Dans cette hypothèse, sera définie après consultation du CSE ou, en l'absence de CSE, après information des salariés, la durée collective de travail au-delà de 35 heures hebdomadaires et dans la limite de 39 heures, permettant l'octroi de jours non travaillés destinés à compenser les heures effectuées chaque semaine au-delà de la durée légale.

Nombre de jours non travaillés

Le nombre de jours non travaillés sera calculé à partir du nombre d'heures effectuées dépassant la durée légale hebdomadaire par le nombre de semaines travaillées sur la période de référence. Il dépendra en conséquence du résultat ainsi obtenu divisé par la durée quotidienne du travail moyenne des salariés concernés sur la période de référence soit selon l'exemple suivant pour un salarié qui effectue 39 heures réparties sur 5 jours :

$365 \text{ jours} - (104 \text{ jours de repos hebdomadaire} + 25 \text{ jours de congés payés} + 8 \text{ jours fériés}) = 228 \text{ jours travaillés}$

Soit 45,6 semaines, qui permettent un quota d'heures de repos de 182,4 heures

Soit 23 jours de repos pour une journée de 7,8 heures

Dans ce cadre annuel, les heures supplémentaires se décomptent au-delà de 39 heures et de 1607 heures de travail effectif intégrant la journée de solidarité. Les heures supplémentaires déjà prises en compte (au-delà de 39 heures) seront déduites de celles éventuellement constatées en fin d'année.

11.3 Dispositions communes

3.1 Lissage de la rémunération

En cas de variation de la durée du temps de travail sur une période de plusieurs semaines et supérieure à un mois, le salaire mensuel des salariés fait l'objet d'un lissage afin que ceux-ci puissent percevoir un même salaire d'un mois à l'autre, et ce quel que soit l'horaire réel de travail. Ce lissage est établi sur la base de 151 heures 67 si l'horaire moyen correspond à la durée légale, ou à l'horaire conventionnel mensualisé si l'horaire moyen est inférieur à la durée légale.

3.2 Décompte des absences

Les absences rémunérées ou autorisées seront comptabilisées dans le décompte annuel comme si le salarié avait été présent selon l'horaire qu'il aurait dû réaliser pendant cette absence. Ces absences ne peuvent être récupérées.

Les retenues pour absences se feront sur le montant de la rémunération lissée en fonction du nombre d'heures d'absence constaté le jour de l'absence par rapport au nombre d'heures du mois considéré.

3.3

Départ ou arrivée en cours d'année

Lorsque le salarié n'a pas travaillé l'ensemble de la période du fait d'une embauche en cours de période de variation, deux hypothèses peuvent se présenter à la fin de la période :

— La moyenne des heures de travail effectuées par le salarié, pendant la période, est supérieure à l'horaire moyen de travail pratiqué pendant la période ; dans ce cas, les heures excédentaires peuvent être, avec accord des salariés concernés :

— Soit payées en tant qu'heures supplémentaires ;

— Soit prises sous forme de repos majoré pendant ou hors de la période et au plus tard dans les 6 mois qui suivent la fin de la période ;

— La moyenne des heures de travail effectuées par le salarié, pendant la période, est inférieure à l'horaire moyen de travail pratiqué pendant la période ; dans ce cas, la rémunération du salarié est calculée en fonction de son temps de travail réel ce qui peut induire une régularisation lors de la dernière paie de l'année.

Lorsque le salarié n'a pas travaillé l'ensemble de la période pour cause de rupture de son contrat de travail, deux hypothèses peuvent se présenter au moment de son départ :

— La moyenne des heures de travail effectuées par le salarié, pendant la période, est supérieure à l'horaire moyen de travail pratiqué pendant la période ; dans - ce cas, les heures excédentaires sont considérées comme des heures supplémentaires et payées comme telles ;

La moyenne des heures de travail effectuées par le salarié, pendant la période, est inférieure à l'horaire moyen de travail pratiqué pendant la période ; dans ce cas, la rémunération du salarié est calculée en fonction de son temps de travail réel ce qui peut induire une régularisation lors de la dernière paie de l'année.

En cas de licenciement, la rémunération du salarié est égale au montant de la rémunération lissée due aux salariés concernés, ce qui peut aboutir à une rémunération plus élevée que le nombre d'heures réellement accomplies.

Pour tous les autres cas de rupture du contrat de travail, la rémunération du salarié est égale à son temps de travail réel au cours de la période ce qui peut induire une régularisation sous forme de retenue appliquée sur la dernière paye.

11.4

Traitement des indemnités de licenciement et de départ à la retraite

Les indemnités de licenciement et de départ à la retraite se calculent sur la base de la rémunération lissée du salarié concerné.

Chapitre III

Les forfaits en heures ou en jours

Article 12

Cadres et salariés itinérants et forfait en heures

Il s'agit des cadres qui bénéficient d'une réelle autonomie et indépendance dans la gestion et l'organisation de leur temps de travail, dont la durée de travail ne peut être prédéterminée, mais dont la présence sur le lieu de travail est le gage de l'exécution de leur mission, laquelle peut conduire à des dépassements individuels de l'horaire collectif, les heures d'entrée et de sortie pouvant s'effectuer avec une certaine souplesse.

Ce type de forfait pourra être proposé à l'ensemble des cadres qui occupent une fonction classée, en 1^{er} catégorie ou en 2^{ème} catégorie à partir de la position V-1, dans la mesure où les caractéristiques de leurs fonctions correspondent au paragraphe ci-dessus.

Les cadres définis aux paragraphes précédents pourront bénéficier d'un forfait annuel en heures, qui fera l'objet d'un écrit dans le contrat de travail du salarié ou dans un avenant, l'horaire hebdomadaire moyen pouvant varier d'une semaine l'autre, étant précisé que le volume d'heures annuel prévu par ce dispositif pourra être égal à 1 900 heures, sans pouvoir être supérieur.

Les cadres concernés bénéficient des dispositions légales relatives au repos quotidien et au repos hebdomadaire.

Ils bénéficient aussi des durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail. Il appartiendra à l'employeur de prévoir les modalités pratiques de décompte et de contrôle des horaires réalisés par les salariés sous condition de forfait horaire. Ce contrôle pourra s'effectuer tous les semestres au plus tard par un état récapitulatif des heures effectuées, signé par le cadre et l'employeur.

La rémunération des salariés soumis au forfait annuel en heures devra être au moins équivalente au salaire minimum pour 35 heures, majoré des heures supplémentaires.

Les conventions de forfait en heures, telles que prévues pour les cadres aux paragraphes précédents, sont applicables aux salariés itinérants non cadres dont la durée du temps de travail ne peut être déterminée ou qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Ces personnels seront déterminés au niveau des entreprises ou des établissements.

Ce forfait fera l'objet d'un écrit dans le contrat de travail ou sera confirmé par voie d'avenant.

Article 13

Salariés en forfaits en jours

13.1

Salariés concernés

13.1.1

Salariés Cadres

Il s'agit des cadres libres et indépendants dans l'organisation et la gestion de leur temps de travail, dont la durée de travail ne peut être prédéterminée, qui exercent principalement leur fonction à l'extérieur de l'entreprise, en raison des déplacements ou de l'itinérance de leur fonction, ou les cadres qui, bien que sédentaires, exercent une fonction répondant aux critères.

Ce type de forfait pourra concerner des cadres qui occupent une fonction classée, à un niveau égal ou supérieur à la position V-II dans la mesure où les caractéristiques de leurs fonctions correspondent au paragraphe ci-dessus.

13.1.2

Salariés Non cadres

Il s'agit également des salariés non cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées. Il ne peut s'agir que de salariés qui exercent des fonctions commerciales et qui disposent d'une grande liberté et d'indépendance dans l'organisation de leur activité. Il ne peut également s'agir de salariés dont les fonctions les conduisent à organiser leur activité à partir d'un planning défini à l'avance par quelqu'un d'autre.

13.2

Nombre de jours travaillés

Les salariés définis aux paragraphes précédents pourront bénéficier d'un forfait annuel en jours qui fera l'objet d'un écrit dans le contrat de travail du salarié ou dans un avenant.

Le contrat de travail détermine le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini. Une fois déduits du nombre total des jours de l'année les jours de repos hebdomadaire, les jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié peut prétendre, le nombre de jours travaillés sur la base duquel le forfait est défini ne peut excéder, pour une année complète de travail, un plafond annuel de 214 jours travaillés y compris journée de solidarité.

La convention de forfait peut prévoir un nombre de jours travaillés inférieur au forfait prévu ci-dessus, dans cette hypothèse la rémunération sera calculée au prorata du nombre de jours fixés par la convention individuelle de forfait.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail fixé à l'alinéa précédent sera augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux auxquels le salarié ne peut prétendre.

Ce même nombre de jours de travail sera réduit prorata temporis en cas d'entrée et de sortie en cours d'année.

En cas de suspension du contrat de travail non rémunérée pendant les périodes où le salarié est tenu d'effectuer sa prestation de travail, il sera effectué une retenue sur salaire. La valeur d'une journée entière de travail étant calculée en divisant le salaire mensuel par 22 et la valeur d'une demi-journée, en le divisant par 44.

13.3

Jours travaillés supplémentaires

Le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire. L'accord entre le salarié et l'employeur est établi par écrit.

Un avenant à la convention de forfait conclue entre le salarié et l'employeur détermine le taux de la majoration applicable à la rémunération de ce temps de travail supplémentaire, sans qu'il puisse être inférieur à 10 %. Cet avenant est valable pour l'année en cours. Il ne peut être reconduit de manière tacite.

Cette renonciation aux jours de repos ne peut avoir pour effet d'entraîner un dépassement des jours travaillés au-

délà de 228 jours.

13.4 Contrôle de la charge de travail

4.1 Principes

L'employeur s'assure régulièrement que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail.

4.2 Contrôle du temps et de la charge de travail

Les salariés ainsi concernés bénéficient d'un repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives, auquel s'ajoute un temps de repos hebdomadaire de 24 heures, soit 35 heures consécutives. Ce repos devra être strictement respecté et l'amplitude de chaque journée de travail devra rester raisonnable. Les titulaires de conventions de forfait en jours et leurs employeurs veilleront à ne pas utiliser ou faire utiliser les moyens de communication informatique à leur disposition pendant les temps impératifs de repos.

Amplitude et charge de travail devant rester raisonnables, une bonne répartition du travail dans le temps de l'intéressé devra y contribuer.

Afin d'assurer une bonne répartition du temps de travail sur l'année, en aucun cas un mois ne peut comporter plus de 5 jours de travail hebdomadaire en moyenne sur le mois. L'organisation du temps de travail devra donc tenir compte de l'obligation de prendre la plupart du temps un repos hebdomadaire de deux jours.

Si une répartition de l'activité certaines semaines sur 6 jours n'est pas exclue, sous réserve qu'elle ne conduise pas à un temps de travail déraisonnable, en aucun cas le dimanche ne peut être travaillé, sauf dérogation exceptionnelle accordée dans les conditions légales.

La rémunération du salarié ne pourra être réduite du fait d'une mesure d'activité partielle affectant l'entreprise, sauf en cas de fermeture totale de l'entreprise, de l'établissement ou du service auquel celui-ci est rattaché.

Les jours non travaillés sont pris par journées entières, en tenant compte des contraintes professionnelles du salarié concerné. Cependant, ces jours de repos pourront être pris par demi-journée sous réserve que l'entreprise définisse par voie d'accord collectif ou après consultation du CSE s'il existe les modalités de décompte et de prise de ces demi-journées en termes d'heures de début et de fin d'activité.

La rémunération annuelle du salarié en forfait jours devra être au moins équivalente au salaire minimum conventionnel de sa classification, majorée de 15 %.

Le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés au moyen d'un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées travaillées ainsi que la qualification des jours non travaillés.

Ce document est établi en double exemplaire, un pour chacune des parties est validé au moins trimestriellement, par la signature du salarié et de l'employeur.

Si à l'issue de chaque trimestre le décompte fait ressortir un nombre de jours travaillés trop conséquent, il appartiendra au responsable d'en examiner les raisons et d'adapter, si besoin, la charge de travail ou au salarié de modifier son organisation de travail. Les parties pourront également en tirer d'autres conclusions, comme notamment l'organisation d'une formation adaptée.

Dans le cadre de l'entretien annuel prévu par la législation, seront évoquées et analysées l'organisation et la charge de travail de chaque titulaire d'une convention de forfait en jours, l'amplitude de ses journées de travail, le respect des différents seuils quantitatifs de durée du travail ou de repos, l'articulation entre vie professionnelle et familiale ainsi que la rémunération. Une fiche sera établie, elle fera état des conclusions de cet entretien et des éventuelles mesures à mettre en œuvre pour l'année à venir.

Sans attendre la tenue de l'entretien annuel, tout salarié qui estimerait que sa charge de travail nécessite un temps de travail qui ne lui permet pas de bénéficier des temps de repos minimaux avec une amplitude quotidienne régulière raisonnable doit en référer auprès de son responsable hiérarchique. Un compte rendu faisant état de la demande du salarié, de l'analyse qui en a été faite et des éventuelles mesures prises doit être communiqué dans les plus brefs délais à la direction.

4.3 Information du CSE

Dans le cadre de la consultation du CSE sur la politique sociale, les conditions du travail et l'emploi, celui-ci sera informé du recours aux conventions individuelles de forfait et des modalités de suivi de la charge de travail des salariés. Il pourra formuler toutes observations permettant d'assurer la protection du droit au repos et à la santé des salariés.

Cette information sera faite également au CSE dans les entreprises de moins 50 salariés.

13.5

Droit à la déconnexion

L'effectivité d'une charge de travail et d'un temps de travail raisonnables, la conciliation entre vie personnelle et familiale et vie professionnelle, supposent que soit garanti pour les salariés concernés le droit à la déconnexion.

Dès lors, les employeurs et les salariés concernés s'interdisent sauf exception tout contact s'appuyant sur les outils informatiques pendant les temps de repos quotidien, hebdomadaire ou pendant les congés payés. De même les contacts devront rester limités à l'initiative de l'employeur pendant les jours non travaillés.

Dès lors, les salariés n'auront pas à répondre aux sollicitations de l'employeur et ne pourront être sanctionnés dans le cadre de l'exercice de ce droit.

Chapitre IV

Le travail à temps partiel

Article 14

Définitions

Est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure :

— À la durée légale du travail ou, lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour l'entreprise ou à la durée du travail applicable dans l'établissement ;

— À la durée mensuelle résultant de l'application, durant cette période, de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement ;

— À la durée de travail annuelle résultant de l'application durant cette période de la durée légale du travail, soit 1 607 heures, ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement.

Article 15

Mise en place du travail à temps partiel

15.1

Principes

Le travail à temps partiel est mis en place à l'initiative du chef d'entreprise ou d'établissement, après consultation du CSE s'il existe.

Le temps partiel bénéficie également au salarié qui en fait la demande, dans les conditions prévues par la loi.

15.2

Passage du temps plein au temps partiel à la demande du salarié

Le salarié qui souhaite travailler à temps partiel doit adresser à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge sa demande trois mois avant la date souhaitée de prise d'effet.

Cette demande doit préciser la durée du travail souhaitée et la date envisagée pour la mise en œuvre de la nouvelle durée du travail.

L'employeur est tenu de répondre au salarié par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge dans un délai d'un mois à compter de la réception de la demande.

Si la demande est acceptée, un avenant au contrat de travail sera établi, précisant les nouvelles conditions d'emploi, et revêtu de l'accord exprès du salarié.

En cas de refus, l'employeur est tenu d'en donner le motif : absence d'emploi disponible ressortissant à la qualification professionnelle du salarié ou absence d'emploi équivalent, difficulté pour organiser du temps partiel dans l'entreprise, impossibilité liée à la nature de l'emploi occupé ou impossibilité momentanée liée à l'activité.

15.3

Passage du temps plein au temps partiel à la demande de l'employeur

Un employeur demandant à un salarié de travailler à temps partiel doit le faire par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge. Le salarié dispose d'un mois pour accepter ou refuser la proposition. Si la proposition est acceptée, il est établi un avenant au contrat du travail.

Article 16

Droits des salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits et sont soumis aux mêmes obligations que les salariés à temps plein. Ils doivent pouvoir accéder, au cours de leur carrière dans l'entreprise ou l'établissement, aux mêmes possibilités de formation professionnelle et de promotion professionnelle que les salariés à temps plein.

Le salarié travaillant à temps partiel bénéficie dans l'établissement ou, à défaut, dans l'entreprise d'une priorité pour l'attribution de tout emploi à temps plein qui viendrait à être créé ou deviendrait vacant et que sa qualification professionnelle ou acquise lui permettrait d'occuper. C'est le cas aussi pour le salarié travaillant à temps plein pour l'attribution de tout emploi à temps partiel qui viendrait à être créé ou deviendrait vacant et que sa qualification professionnelle ou acquise lui permettrait d'occuper.

Article 17

Durée de travail des salariés à temps partiel

17.1

Durées légales

En conformité avec l'article L. 3123-27 du code du travail, les parties entendent préciser que le temps de travail des salariés à temps partiel ne pourra être inférieur à 24 heures par semaine ou l'équivalent mensuel (104 heures) ou annuel (1 102 heures) pour, d'une part, atténuer la précarité des salariés en situation de temps partiel subi et, d'autre part, permettre aux salariés concernés de pouvoir prétendre à un certain nombre de garanties sociales.

Par exception aux dispositions de l'alinéa précédent, une durée inférieure pourra être contractuellement convenue conformément à l'article L. 3123-7 du code du travail.

Ainsi, les durées précitées ne sont pas applicables :

- Aux contrats d'une durée au plus égale à 7 jours;
- Aux contrats à durée déterminée conclus au titre du 1^{er} de l'article L. 1242-2 du code du travail (absence, suspension du contrat...);
- Aux contrats de travail temporaire conclus au titre du 1^{er} de l'article L. 1251-6 du code du travail (absence, suspension du contrat...);
- Aux contrats de travail à durée indéterminée conclus dans le cadre d'un cumul avec l'un des contrats prévus aux articles L. 5132-5 (entreprises d'insertion), L. 5132-11-1 (associations intermédiaires) ou L. 5132-15-1 (ateliers et chantiers d'insertion) afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée à l'article L. 3123-27.

En dehors des cas ci-dessus, le salarié pourra sur sa demande écrite et motivée travailler en deçà du seuil de 24 heures par semaine ou son équivalent mensuel ou annuel pour les motifs suivants :

- Faire face à des contraintes personnelles
- Pouvoir cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égal à la durée de 24 heures ou son équivalent mensuel ou annuel.

Dans le cas où le salarié serait âgé de moins de 26 ans et poursuivrait des études, sa demande d'une durée de travail inférieure est de droit et devra être compatible avec ses études.

17.2

Durées conventionnelles

En tout état de cause, afin de restreindre la précarité que peut générer le recours au travail à temps partiel, les organisations syndicales signataires du présent accord réaffirment leur souhait de mettre en œuvre les moyens nécessaires afin que les contrats à temps partiel permettent aux salariés de travailler un nombre d'heures mensuelles suffisantes rapportées à l'année pour pouvoir prétendre au bénéfice des indemnités journalières de la sécurité sociale, soit une durée contractuelle hebdomadaire minimale de 16 heures et une durée contractuelle mensuelle minimale de 67 heures.

Article 18

Heures complémentaires

Dans le contrat de travail, l'employeur peut prévoir la possibilité de recourir à des heures complémentaires et en fixe le nombre minimum. Les heures complémentaires sont limitées à 1/3 de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat de travail.

Les salariés à temps partiels partagés entre plusieurs employeurs, lorsque l'employeur en a connaissance, peuvent refuser ces heures complémentaires.

Toutes les heures complémentaires, qui dépassent la durée inscrite au contrat de travail du salarié, sont au minimum

majorées de 25 %.

Les heures complémentaires ne doivent pas avoir pour effet de porter les horaires de travail du salarié à une durée supérieure ou égale à la durée légale ou à la durée fixée conventionnellement dans l'entreprise lorsqu'elle est inférieure à la durée légale.

D'autre part, lorsque, pendant une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines ou sur la période prévue par accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3123-13 du code du travail, si elle est supérieure, l'horaire moyen réellement accompli par un salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé.

L'horaire modifié est ainsi égal à l'horaire antérieurement fixé auquel est ajoutée la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement accompli.

Le refus du salarié d'effectuer des heures complémentaires au-delà des limites fixées par son contrat de travail ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. De même, le refus d'accepter des heures complémentaires, moins de 3 jours avant la date à laquelle ces heures sont prévues ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Article 19 **Avenant temporaire de complément d'heures**

Afin de tenir compte des variations d'activité dans l'entreprise ou de pallier les absences prévues ou non du personnel, il peut être demandé au salarié, avec son accord, d'augmenter temporairement sa durée du travail.

Un avenant au contrat de travail doit nécessairement être conclu avec le salarié. Celle-ci doit au minimum prévoir la durée et le motif pour lesquels il est conclu, ainsi que la rémunération du complément d'heures, la qualité de l'emploi occupé, ainsi que son niveau hiérarchique, la description des tâches principales, la date de prise d'effet de l'avenant, les modalités de retour à temps partiel et éventuellement la possibilité d'effectuer des heures complémentaires.

Les heures travaillées au titre de cet avenant temporaire feront l'objet d'une majoration de 15 %.

L'augmentation temporaire de la durée du travail du salarié devra être supérieure à 1/3 de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat de travail. *(Phrase exclue de l'extension par arr. 15 janv. 2025, JO 31 janv.) Elle pourra atteindre la durée légale du travail ou, lorsque ces durées sont inférieures à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour l'entreprise.*

Plusieurs avenants peuvent être conclus, dans la limite de 6 par an et par salarié. La durée totale des avenants de complément d'heures ne peut dépasser 12 semaines par an et par salarié. Des avenants supplémentaires demeurent envisageables dans l'hypothèse d'un remplacement d'un salarié absent. Dans ce cas, le salarié remplacé devra être nommément désigné dans l'avenant.

Les heures accomplies dans le cadre du complément d'heures ne sont pas soumises au régime des heures complémentaires. Le refus du salarié de signer un avenant temporaire de complément d'heure ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Si des heures complémentaires sont accomplies par le salarié au-delà de la durée par avenant, elles doivent donner lieu à une majoration de salaire qui ne peut être inférieure à 25 %.

Dans le cadre d'un remplacement quel que soit le motif de l'absence (maladie, congés, etc.), sauf s'il s'agit d'une grève, peuvent bénéficier prioritairement des compléments d'heures les salariés à temps partiel relevant du même service ou de la même classification ou d'une classification proche du salarié remplacé.

Dans le cadre d'une variation d'activité, peuvent bénéficier prioritairement des compléments d'heures les salariés à temps partiel relevant du service concerné.

Article 20 **Contrat de travail**

Le contrat de travail à temps partiel est un contrat écrit.

Le contrat de travail des salariés à temps partiel doit comporter les mentions relatives :

- À la qualification du salarié ;
- À la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue ou, en cas de temps partiel sur une période supérieure jusqu'à l'année, son équivalent et la période de calcul ;
- À la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ainsi que les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié ou bien, en cas de temps partiel sur une période supérieure à la semaine ou au moins jusqu'à l'année, les dispositions mentionnées à l'article 21-2

-
- Aux cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification;
 - À la rémunération ;
 - Aux heures complémentaires et aux garanties collectives et individuelles des droits des salariés à temps partiel.
- En cas de temps partiel sur une période supérieure à un mois jusqu'à l'année, les modalités de décompte de la durée du travail, la durée minimale de travail calculée sur la semaine ou le mois, la durée minimale de travail pendant les jours travaillés seront également précisées dans le contrat de travail ou son avenant.
- Le contrat de travail doit prévoir expressément la faculté d'accomplissement d'heures complémentaires et les limites applicables telles que prévues par l'article 17.

Article 21

Organisation et modification des horaires de travail

Les horaires de travail des salariés à temps partiel ne peuvent comporter, au cours d'une même journée de travail, qu'une seule interruption d'activité, qui, en, tout état de cause, ne peut être supérieure à 2 heures, après une durée de 4 heures de travail.

La modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine où les semaines du mois où, pour le temps partiel sur une période supérieure jusqu'à l'année, la modification de la répartition des heures de travail à l'intérieur des périodes travaillées définies dans le contrat peuvent être notifiées 7 jours avant la date à laquelle cette modification doit intervenir.

Ce délai peut être réduit à 3 jours ouvrés si le bon fonctionnement de l'entreprise l'exige. Dans ce cas, le salarié bénéficiera des contreparties financières suivantes : 10 euros pour chaque utilisation de cette possibilité.

Article 22

Organisation du temps de travail des salariés à temps partiel (temps partiel aménagé)

22.1

Modalités de la répartition du temps de travail dans un cadre supérieur au mois

Indépendamment de la répartition du temps de travail, dans un cadre hebdomadaire, ou mensuel, le travail à temps partiel pourra être réparti dans un cadre supérieur au mois et au plus annuel (temps partiel aménagé).

Le contrat de travail doit comporter outre les mentions obligatoires, telles que prévu par l'article 19, la durée hebdomadaire ou mensuelle moyenne et la durée annuelle.

22.2

Informations sur les horaires

Le planning des horaires de travail est communiqué à l'embauche du salarié ou lors de la mise en place de ce temps partiel aménagé. Il est communiqué par écrit individuellement au moins 15 jours calendaires avant le début de la période de référence. Le planning pourra être modifié pour les raisons ci-après, sans que cette liste ne soit limitative : surcroît d'activité, absence d'un salarié (notamment pour maladie, formation, congés payés...), tâches à accomplir dans un délai déterminé, travaux urgents...

La modification portera sur : les horaires journaliers de travail, la durée quotidienne ou hebdomadaire de travail, l'augmentation ou la réduction du nombre de jours travaillés dans la semaine ou le mois, la répartition des heures de travail sur les jours de la semaine, la répartition de la durée du travail entre les semaines du mois.

Toute modification des durées de travail ou de la répartition des horaires sera précédée d'un délai de prévenance de 7 jours ouvrés et fera l'objet d'une information individuelle écrite du salarié.

22.3

Garanties particulières

La durée minimale pendant les jours travaillés est fixée à 2 heures.

En outre, il ne peut y avoir plus d'une interruption d'activité à l'intérieur d'une même journée ; cette interruption d'activité ne peut pas être supérieure à 2 heures, après une durée de 4 heures de travail.

Le décompte du temps de travail effectué par chaque salarié sera fait conformément aux dispositions de l'article D. 3171-8 du code du travail, au moyen d'un relevé quotidien et hebdomadaire du nombre d'heures effectuées.

22.4

Lissage de la rémunération

La rémunération des salariés employés à temps partiel dans le cadre de ces dispositions peut être lissée sur la période de référence, indépendamment de l'horaire mensuel réel, afin d'assurer une rémunération mensuelle régulière. Dans cette hypothèse, les dispositions des articles 11.3.2 ; 11.3.3 et 11.4 trouvent à s'appliquer.

Article 23

Temps partiel et représentation du personnel

23.1

Information et consultation des représentants du personnel

Le CSE, lorsqu'il existe, est consulté sur la politique de l'entreprise à l'égard de l'emploi des salariés à temps partiel et ses perspectives d'évolution lors de la consultation annuelle sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.

À cet effet, et préalablement à cette réunion, il sera remis au comité un bilan sur le travail à temps partiel portant notamment sur le nombre, le sexe et la qualification des salariés concernés ainsi que les horaires de travail à temps partiel pratiqués.

23.2

Les heures de délégations

Les heures de délégation des salariés à temps partiel sont identiques à celles des salariés à temps complet. Conformément à l'article L. 3123-14 du code du travail, le temps de travail mensuel d'un salarié à temps partiel ne peut être réduit de plus d'un tiers par l'utilisation du crédit d'heures auquel il peut prétendre pour l'exercice de mandats qu'il détient au sein de l'entreprise.

Article 24

Bilan d'application

À l'issue de la première année d'application du présent accord, un bilan de son application sera effectué lors d'une réunion de la CPPNI.

Article 25

Dispositions finales

24.1

Entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord s'appliquera également aux entreprises de moins de 50 salariés dans les conditions qu'il définit.

24.2

Durée - Dénonciation - Révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé ou révisé à tout moment, conformément aux dispositions légales.

24.3

Date d'effet

Sous réserve du droit d'opposition, l'application du présent accord sera effective au 1^{er} janvier 2024 pour les entreprises adhérentes aux organisations syndicales patronales et à la date de l'arrêté d'extension pour les autres.

24.4

Dépôt - extension

L'extension du présent accord sera demandée par la partie la plus diligente. Son dépôt sera effectué au Conseil des prud'hommes de Paris et à la Direction Générale du Travail.

Textes maintenus dans la nouvelle CCN

Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent

Développement de la formation professionnelle

Accord du 18 juin 2015

[Étendu par arr. 23 févr. 2016, JO 26 févr., applicable à compter du jour qui suit la date de son dépôt]
Mod. par Accord 12 mars 2019, étendu par arr. 9 juill. 2019, JO 13 juill., applicable à compter du 1^{er} avril 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
BJOC ;
FNAMAC.
Syndicat(s) de salariés :
FGMM CFDT ;
FNSM CFTC ;
FCM FO ;

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BJOC ;

Fédération nationale des métiers d'art et de création.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGMM CFDT ;

Métallurgie CGT-FO ;

Métallurgie CFE-CGC ;

Métallurgie CFTC.

Préambule

Le présent accord, conclu en application de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ainsi qu'aux dispositions de l'Accord National Interprofessionnel du 14 décembre 2013, a pour objet, à la fois de créer les conditions d'une nouvelle mobilisation des entreprises et des salariés en faveur de la formation professionnelle tout au long de leur vie et de mettre en place conventionnellement les nouveaux dispositifs de formation professionnelle dans la Branche de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, du cadeau, des diamants, pierres et perles et activités qui s'y rattachent.

Il annule et remplace l'accord de Branche du 26 janvier 2005 relatif au développement de la Formation Professionnelle tout au long de la vie.

Les signataires considèrent que la formation professionnelle est un enjeu majeur pour les salariés et les entreprises du secteur de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, du cadeau, des diamants, pierres et perles et activités qui s'y rattachent, en raison de la nature même de l'activité des métiers d'arts.

La filière française de fabrication de bijouterie-joaillerie-orfèvrerie connaît une grande renommée à l'international : celle-ci est forte d'une production s'élevant à 1,8 milliard d'euros de chiffre d'affaires. Le secteur démontre en outre une capacité d'exportation remarquable puisque que les ventes à l'étranger ont atteint 4,3 milliards d'euros de chiffre d'affaires en 2014.

Les 3 000 entreprises du secteur représentent plus de 10 000 salariés ; la Branche fait ainsi vivre des bassins de fabrication sur tout le territoire, d'abord en Île-de-France (35 % des entreprises) mais aussi en Rhône-Alpes, en Provence-Alpes-Côte d'Azur, en Alsace, en Picardie, en Franche-Comté et dans les Pays de la Loire. Le Métier recrute et s'avère particulièrement attractif pour les jeunes. Plus de 15 établissements dans l'Hexagone forment 1 200 élèves chaque année aux Métiers de la bijouterie, en affichant un taux d'employabilité maximal.

La filière est représentée par un grand nombre de TPE et de PME du secteur de l'artisanat.

À la suite de la crise de 2008-2009, les acteurs de la Branche Bijouterie, Joaillerie, Orfèvrerie et Activités Connexes (BJOC), ont pris conscience des difficultés économiques des TPE/PME et du risque de voir disparaître une part substantielle du savoir-faire français.

La Branche a alors mis en place, avec l'aide de l'État et l'appui méthodologique de l'ARACT Île-de-France, un dispositif d'activité partielle qui a eu pour objectif :

- Le maintien dans l'emploi,
- La sécurisation des parcours professionnels,
- La préparation des salariés à la reprise d'activité.

Cette première action, couronnée de succès, puisque les entreprises bénéficiaires ont traversé la crise sans opérer de licenciements, a mis en lumière des enjeux structurels pour la filière (enjeu démographique, enjeu de compétitivité, enjeu de transmission des savoir-faire...) qui ont conduit la Branche à s'engager dans une réflexion proactive afin d'anticiper et de s'adapter aux évolutions à venir, principalement autour de la gestion des Ressources Humaines et de la compétitivité des entreprises BJOC.

Cette démarche est fondée sur la conviction que la force de la bijouterie-joaillerie-orfèvrerie française repose en grande partie sur l'expertise et le haut savoir-faire de ses salariés. C'est donc autour de cet aspect que s'est déployé le projet d'Engagement pour le Développement de l'Emploi et des Compétences, en 2012, avec pour objectif d'accompagner les entreprises dans la structuration de leur politique de formation et de gestion des ressources humaines. Les enjeux principaux étaient la valorisation des savoir-faire du Métier, la sécurisation des parcours professionnels et le renforcement de la compétitivité de la filière.

Le projet d'Engagement pour le Développement de l'Emploi et des Compétences (EOEC) réalisé entre 2012 et 2014,

a contribué à développer et à dynamiser l'action de la Branche par :

- Le développement d'outils et dispositifs structurants, qui répondent à des besoins d'entreprises :
 - La création d'un kit de formation interne, support pédagogique mis à disposition des entreprises pour valoriser la formation interne et pérenniser les savoir-faire d'excellence de la bijouterie-joaillerie-orfèvrerie,
 - La création de Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) dans les métiers du polissage, du sertissage, de la joaillerie et de la conception numérique,
 - La conception et la distribution dans les entreprises adhérentes de «boîtes à outils RH» pour aider les PME et TPE dans la gestion des ressources humaines.
- La création du site de l'Observatoire des métiers de la Bijouterie permettant de promouvoir les Métiers et les formations de la Branche, avec un accès aux outils développés,
- La signature, le 18 décembre 2014, d'un accord conjoint sur le contrat de génération et la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.

Dans ce cadre structurant, les parties signataires s'accordent sur la volonté de poursuivre la politique active de développement de la formation mise en place par la Branche, et se dotent des moyens financiers nécessaires.

Principes généraux

La formation professionnelle tout au long de la vie constitue une obligation nationale. Elle vise à permettre à chaque personne, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle, ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle. Elle constitue un élément déterminant de sécurisation des parcours professionnels et de la promotion des salariés.

La formation professionnelle tout au long de la vie comporte une formation initiale, comprenant notamment l'apprentissage, et des formations ultérieures, qui constituent la formation professionnelle continue, destinées aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent.

En outre, toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales.

Afin de favoriser son accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, chaque personne dispose dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la retraite, indépendamment de son statut, d'un Compte Personnel de Formation qui contribue à l'acquisition d'un premier niveau de qualification ou au développement de ses compétences et de ses qualifications en lui permettant, à son initiative, de bénéficier de formations.

Peuvent être mobilisés en complément du compte, les autres dispositifs de formation auxquels son titulaire peut prétendre.

Les partenaires signataires rappellent, par ailleurs, leur volonté de veiller à l'égalité d'accès à la formation des hommes et des femmes, avec une attention particulière pour les personnes en situation de handicap.

Égalité Hommes Femmes

Le principe de non-discrimination entre les femmes et les hommes ne fait pas obstacle à l'intervention, à titre transitoire, par voie réglementaire ou conventionnelle, de mesures prises au seul bénéfice des femmes en vue d'établir l'égalité entre les femmes et les hommes en matière de formation.

Ces mesures sont destinées notamment à corriger les déséquilibres constatés au détriment des femmes dans la répartition des femmes et des hommes dans les actions de formation et à favoriser l'accès à la formation des femmes souhaitant reprendre une activité professionnelle interrompue pour des motifs familiaux.

Handicap

Les personnes handicapées et/ou assimilées, ont accès à l'ensemble des dispositifs de formation prévus dans la présente partie dans le respect du principe d'égalité de traitement, en prenant les mesures appropriées.

Elles bénéficient, le cas échéant, d'actions spécifiques de formation ayant pour objet de permettre leur insertion ou leur réinsertion professionnelle ainsi que leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle et de contribuer au développement économique et culturel et à la promotion sociale.

Titre 1

Participation des employeurs au développement de la formation professionnelle

continue

Article 1 Contribution Conventionnelle

Tout employeur concourt au développement de la formation professionnelle continue en participant, chaque année, au financement des actions de formation.

Les partenaires sociaux décident de mettre en place une contribution conventionnelle à verser à l'OPCA désigné par la Branche. Cette contribution a pour objet le développement de la formation professionnelle continue. Elle est mutualisée dans une section comptable à part au sein de l'OPCA ; son usage et sa répartition relèvent de la compétence exclusive des partenaires sociaux de la Branche.

Pour les entreprises de 10 salariés et plus, le taux de cette contribution conventionnelle est fixé à 0.6 % de la masse salariale. Elle est due à compter de la collecte 2016 sur la masse salariale 2015, en supplément des contributions légales obligatoires.

Cette obligation conventionnelle a pour objectif de doter la Branche professionnelle de moyens conséquents afin de mener une politique de formation ambitieuse pour accompagner le développement des compétences des salariés et la compétitivité des entreprises. Cette contribution facilitera la recherche de cofinancements publics pour les entreprises de la Branche sur l'ensemble du territoire.

Au regard de l'effort consenti par les entreprises de la Branche, il est attendu que les entreprises aient un accès privilégié à l'offre d'accompagnement, à l'information et à la communication développées par l'OPCA désigné ainsi qu'à des cofinancements selon leur besoins.

Titre 2 Insertion dans la Branche

Dans la Branche BJOC, les partenaires sociaux considèrent que les contrats en alternance sont une des voies les plus appropriées pour permettre aux jeunes d'acquérir les compétences nécessaires aux besoins des entreprises de la Branche, et d'accéder à un contrat de travail à durée indéterminée au sein du secteur.

La Branche BJOC souhaite mener une politique volontariste et continue en faveur du développement de l'alternance. Les signataires souhaitent apporter, d'une part, aux jeunes et aux demandeurs d'emploi les moyens adaptés à leur accès à un emploi durable et, d'autre part, aux entreprises de la Branche les solutions pour répondre à leurs besoins en compétences, en soutenant une politique en faveur du développement de l'alternance.

Entre 2010 et 2014, les enquêtes sur les flux de formation auprès de 12 établissements de formation indiquent une augmentation du nombre d'inscrits en contrat en alternance de 36 %.

Cette nette progression sur les 3 dernières années s'explique notamment par la croissance économique et l'attractivité des dispositifs. Aussi, la Branche souhaite, d'ici 2016, augmenter de 10 % le nombre de contrats en alternance, par rapport au niveau atteint en 2014.

Les entreprises de la Branche sont invitées à mettre en place toutes les conditions permettant de pérenniser chaque contrat d'alternance conclu en leur sein et garantir les conditions pour l'intégration et la formation du jeune sur son poste de travail.

L'employeur doit ainsi permettre au tuteur ou maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'alternant et aux relations avec le centre de formation.

Les Parties Signataires rappellent également les dispositions mises en œuvre en faveur de l'intégration et de la formation des jeunes, à l'article 11 de l'accord de Branche conjoint Contrat de Génération - Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences du 18 décembre 2014.

Article 2 Contrat d'Apprentissage

2.1 Objectifs et publics

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur qui a pour objet de donner à des jeunes travailleurs, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire National des Certifications Professionnelles.

L'apprentissage est une forme d'éducation alternée associant :

— Une formation dans une ou plusieurs entreprises, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles, en relation directe avec la qualification objet du contrat entre l'apprenti et l'employeur,

— Des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un Centre de Formation d'Apprentis ou une section d'apprentissage. Sauf cas particuliers, nul ne peut être engagé en qualité d'apprenti s'il n'est âgé de seize ans au moins à vingt-cinq ans au début de l'apprentissage.

2.2

Obligations des parties

L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis.

L'employeur assure dans l'entreprise la formation pratique de l'apprenti.

Il lui confie notamment des tâches ou des postes permettant d'exécuter des opérations ou travaux conformes à une progression annuelle définie par accord entre le Centre de Formation d'Apprentis et les représentants des entreprises qui inscrivent des apprentis dans celui-ci.

Il veille à l'inscription et à la participation de l'apprenti aux épreuves du diplôme ou du titre sanctionnant la qualification professionnelle prévue par le contrat.

L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation.

Aucune contrepartie financière ne peut être demandée ni à l'apprenti à l'occasion de la conclusion, de l'enregistrement ou de la rupture du contrat d'apprentissage, ni à l'employeur à l'occasion de l'enregistrement du contrat d'apprentissage.

2.3

Durée du contrat et de la formation

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée limitée ou pour une durée indéterminée.

La durée du contrat d'apprentissage, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée, ou de la période d'apprentissage, lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée, est égale à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat.

Elle peut varier entre un et trois ans, sous réserve des cas de prolongation prévus.

2.4

Maître d'apprentissage

La personne directement responsable de la formation de l'apprenti et assumant la fonction de tuteur est dénommée maître d'apprentissage.

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés, en liaison avec le centre de formation d'apprentis.

L'employeur veille à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations, du niveau requis lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident.

Les parties signataires permettent aux entreprises de bénéficier d'un financement sur les fonds de la professionnalisation pour former les maîtres d'apprentissage, selon le respect des dispositions spécifiques liées aux maîtres d'apprentissage et des centres habilités à délivrer le titre correspondant.

2.5

Moyens mis en œuvre

Dans l'objectif de favoriser l'insertion des jeunes dans le monde du travail par la voie de l'apprentissage et, afin que les moyens nécessaires pour prendre en charge des actions collectives de communication sur les métiers et le financement des établissements d'enseignement préparant à ses métiers soient mobilisés, les parties signataires :

— Décident qu'une partie de la contribution légale au titre de la professionnalisation, due par les entreprises de la Branche peut être destinée au financement des dépenses de fonctionnement des CFA, sous réserve d'une décision d'affectation en fonction des ressources de la Branche BJOC, par la Section Paritaire Professionnelle et selon les modalités déterminées annuellement par la CPNE de la Branche BJOC,

— Invitent toutes les entreprises de la Branche, à verser leur taxe d'apprentissage à l'OCTA désigné par la Branche,

— Réalisent des propositions d'affectations des fonds libres de la taxe d'apprentissage au CA national de l'OPCA de Branche, habilité à collecter la taxe d'apprentissage.

Article 3 **Contrat de professionnalisation**

3.1 **Objectifs et publics**

Le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle et de permettre d'acquérir une des qualifications suivantes :

- Soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP),
- Soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de Branche,
- Soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de Branche ou interbranche.

Le contrat est ouvert :

- Aux personnes âgées de seize à vingt-cinq ans révolus afin de compléter leur formation initiale,
- Aux demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans et plus,
- Aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI),
- Dans les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, aux bénéficiaires du revenu minimum d'insertion et de l'allocation de parent isolé.

Le contrat de professionnalisation associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

3.2 **Obligations des parties**

L'employeur s'engage à assurer une formation au salarié lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée.

Le salarié s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

L'employeur désigne, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, un tuteur chargé de l'accompagner.

Salaire

Les bénéficiaires de moins de 26 ans perçoivent un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et de leur niveau de formation (article L. 6325-8 du Code du travail) avec une majoration de 10 points pour les titulaires d'un bac Pro ou équivalent (D. 6325-15 du code du travail). La rémunération du bénéficiaire du contrat de professionnalisation âgé d'au moins 26 ans doit être au moins égale au Smic ou à 85 % de la rémunération minimale conventionnelle applicable dans la Branche ou l'entreprise (articles L. 6325-9 et D. 6325-18 du code du travail).

3.3 **Durée du contrat et de la formation**

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée ou l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat de professionnalisation à durée indéterminée est d'une durée minimale comprise entre six et douze mois. Elle peut être allongée jusqu'à vingt-quatre mois pour les personnes prioritaires mentionnées à l'article L. 6325-1-1 ou lorsque la nature des qualifications prévues l'exige.

Dans le cadre du contrat de professionnalisation, les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont mis en œuvre par un organisme de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise elle-même.

Ils sont d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à cent cinquante heures, et 25 % de la durée totale du contrat. Ils peuvent être portés au-delà de 25 % pour les personnes prioritaires mentionnées à l'article L. 6325-1-1 ou lorsque la nature des qualifications prévues l'exige.

3.4 **Tutorat**

La désignation d'un tuteur volontaire est obligatoire pour chaque bénéficiaire de contrat de professionnalisation.

Souhaitant promouvoir la transmission des savoirs, la Branche s'est dotée d'un guide du tutorat. Ce guide met l'accent sur le rôle primordial du tuteur, personne clé pour faciliter le transfert des savoir-faire. Il définit les conditions requises pour être tuteur, les missions du tuteur et rappelle les conditions d'exercice et de reconnaissance de la fonction de tuteur.

Ce guide est disponible sur le site de l'Observatoire des Métiers de la Bijouterie : www.métiers-bijouterie.com

Par ailleurs, les parties signataires permettent aux entreprises de bénéficier d'un financement sur les fonds de la professionnalisation pour former et apporter une aide aux tuteurs, selon les forfaits définis par la Section Paritaire Professionnelle (SPP) de la Branche BJOC.

Titre 3

Maintien dans l'emploi et sécurisation des parcours professionnels

La formation professionnelle continue favorise l'insertion professionnelle des travailleurs, leur maintien dans l'emploi, leur développement de compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle, contribue au développement économique et culturel, à la sécurisation des parcours professionnels et à la promotion sociale.

Elle a également pour objet de permettre le retour à l'emploi des personnes qui ont interrompu leur activité professionnelle pour diverses raisons.

L'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue est assuré :

— À l'initiative de l'employeur, le cas échéant, dans le cadre d'un plan de formation et des périodes de professionnalisation,

— À l'initiative du salarié notamment par la mobilisation du Compte Personnel de Formation et dans le cadre du congé individuel de formation.

Article 4

Formation à l'initiative de l'employeur

4.1

Plan de formation

Actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme.

Les actions de formation mises en œuvre à ces fins sont prévues, le cas échéant, par le plan de formation.

Toute action de formation suivie par un salarié pour assurer son adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Actions de développement des compétences

Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent, en application d'un accord entre le salarié et l'employeur, se dérouler hors du temps de travail effectif :

— Soit dans la limite de quatre-vingts heures par an et par salarié,

— Soit, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 5 % du forfait.

Les heures de formation accomplies en dehors du temps de travail ayant pour objet le développement des compétences des salariés donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié.

Afin de favoriser le départ en formation hors temps de travail, pour une journée et plus, et pour tenir compte des frais supplémentaires de garde d'enfant générés, les partenaires sociaux décident d'accorder une majoration de 10 % de l'allocation de formation, sur justificatifs.

Lorsque le salarié suit une action de formation dans le cadre du plan de formation ayant pour objet le développement des compétences, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Les engagements de l'entreprise portent sur :

— Les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai d'un an, à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé,

— Les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

4.2

Période de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) ou les salariés en contrat de travail à durée déterminée d'insertion (CDDI) ou en contrat unique d'insertion (CUI).

Les actions de formation éligibles sont :

- Des formations qualifiantes :
 - Soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP),
 - Soit reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale de Branche,
 - Soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de Branche ou interbranche.
- Des actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret,
- Des actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire de la Commission Nationale des Certifications Professionnelles (CNCP).

Les périodes de professionnalisation peuvent abonder le Compte Personnel de Formation du salarié, dans des conditions précisées par la CPNE.

Les périodes de professionnalisation associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

La durée minimale est fixée, pour chaque salarié bénéficiaire d'une période de professionnalisation, à 70 heures, réparties sur une période maximale de douze mois calendaires.

Cette durée minimale ne s'applique pas :

- Aux actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience,
- Aux formations financées dans le cadre de l'abondement du Compte Personnel de Formation,
- Aux formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire du CNCP.

Le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord de l'employeur, dépasser 2 % de l'effectif total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement.

Dans l'entreprise ou l'établissement de moins de cinquante salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d'au moins deux salariés.

Les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié dans le cadre du Compte Personnel de Formation, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié. Les heures de formation accomplies en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation ne peuvent excéder quatre-vingts heures, par salarié, sur une même année civile.

Dans le cadre d'une action de période de professionnalisation accomplie en dehors du temps de travail, l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues, que l'action soit à l'initiative du salarié ou de l'employeur.

Les engagements de l'entreprise portent sur :

- Les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai d'un an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé,
- Les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Pour chaque salarié en période de professionnalisation, l'employeur peut choisir un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Article 5

Formation à l'initiative du salarié

5.1

Congé Individuel à la Formation (CIF)

Tout salarié a la possibilité, dans le cadre du congé individuel de formation de s'absenter de l'entreprise avec l'auto-

risation de l'employeur pour suivre, à son initiative, une formation de son choix, professionnelle ou non, indépendamment de sa participation aux stages de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité.

Les entreprises veilleront à informer leurs salariés des conditions d'exercice du droit au congé individuel de formation conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Conformément aux dispositions légales, tout salarié peut demander à bénéficier d'un congé individuel de formation pour préparer et pour passer un examen pour l'obtention d'un titre ou d'un diplôme enregistré au RNCP.

5.2

Bilan de Compétences

Le salarié a droit, sur demande adressée à son employeur, à un congé pour réaliser le bilan de compétences.

Pour bénéficier de ce congé, le salarié doit justifier d'une ancienneté en qualité de salarié d'au moins cinq ans, consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont douze mois dans l'entreprise (quatre mois, consécutifs ou non, pour les salariés sous contrat de travail à durée déterminée, au cours des douze derniers mois).

La durée du congé de bilan de compétences ne peut excéder vingt-quatre heures de temps de travail, consécutives ou non, par bilan.

Le salarié bénéficiaire d'un congé de bilan de compétences peut présenter une demande de prise en charge des dépenses afférentes à ce congé à l'organisme collecteur paritaire agréé au titre du congé individuel de formation. Le salarié dont le bilan de compétences est pris en charge par un organisme collecteur paritaire agréé a droit à une rémunération égale à celle qu'il aurait perçue s'il était resté à son poste de travail, dans la limite de vingt-quatre heures par bilan de compétences.

La rémunération due au bénéficiaire d'un congé de bilan de compétences est versée par l'employeur. Celui-ci est remboursé par l'organisme paritaire agréé.

La demande d'autorisation d'absence au titre du congé de bilan de compétences indique les dates et la durée du bilan, ainsi que la dénomination de l'organisme prestataire choisi par le salarié. Cette demande est transmise à l'employeur au plus tard soixante jours avant le début du bilan.

Dans les trente jours suivant la réception de la demande de congé de bilan de compétences, l'employeur informe l'intéressé de son accord ou les raisons de service motivant le report de l'autorisation d'absence. Ce report ne peut excéder six mois.

5.3

Compte Personnel de Formation (CPF)

Ouverture du compte et modalités d'acquisition

Un Compte Personnel de Formation est ouvert par toute personne âgée d'au moins seize ans, en emploi ou à la recherche d'un emploi, ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelle, ou accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail.

Le compte est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Le Compte Personnel de Formation est comptabilisé en heures et mobilisé par la personne, qu'elle soit salariée ou à la recherche d'un emploi, afin de suivre, à son initiative, une formation. Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute.

Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

Chaque titulaire d'un compte a connaissance du nombre d'heures créditées sur ce compte en accédant à un service dématérialisé gratuit. Ce service dématérialisé donne également des informations sur les formations éligibles et sur les abondements complémentaires susceptibles d'être sollicités (www.moncompteformation.gouv.fr)

Le compte est alimenté en heures de formation à la fin de chaque année et, le cas échéant, par des abondements supplémentaires.

L'alimentation du compte se fait à hauteur de vingt-quatre heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de cent vingt heures, puis de douze heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de cent cinquante heures.

Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée à due proportion du temps de travail effectué.

Période de transition : mobilisation du droit individuel à la formation dans le cadre du Compte Personnel de Formation

Afin de permettre l'utilisation du solde de droit individuel à la formation, les heures acquises et non utilisées au

titre du droit individuel à la formation au 31 décembre 2014 sont utilisables dans le cadre du Compte Personnel de Formation jusqu'au 31 Décembre 2020.

Lorsqu'une personne bénéficie d'une formation dans le cadre de son Compte Personnel de Formation, les heures acquises et non utilisées au titre du droit individuel à la formation sont mobilisées en premier lieu et, le cas échéant, sont complétées par les heures inscrites sur le Compte Personnel de Formation de l'intéressé dans la limite d'un plafond total de 150 heures. Ces heures de formation sont prises en charge par les financements affectés au Compte Personnel de Formation et peuvent être abondées dans les conditions prévues.

Formations éligibles au CPF

Les formations éligibles au compte personnel sont d'une part :

- le socle de connaissances et de compétences,
- l'accompagnement à la VAE.

Ces formations sont mobilisables de droit auprès de l'employeur, sous réserve d'accord sur le calendrier de la formation. D'autre part, les formations éligibles au CPF sont celles sélectionnées sur les listes paritaires définies à l'article L. 6323-16 et L. 6323-21 du Code du travail, parmi les formations suivantes :

- Les formations sanctionnées par une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences,
- Les formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle (CQP),
- Les formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire de la Commission Nationale des Certifications Professionnelles (CNCP),
- Les formations concourant à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi et financées par les régions et les institutions.

Abondement du CPF

Pour la Branche BJOC, le dispositif des périodes de professionnalisation pourra compléter le Compte Personnel de Formation lorsque la certification visée figure dans la liste de Branche des actions éligibles au CPF.

Les parties signataires renvoient le soin à la CPNE, sur proposition de la SPP, de préciser et mettre à jour cette politique d'abondement.

L'employeur peut aussi abonder le CPF en heures complémentaires à la demande de son titulaire sur son plan de formation.

Les abondements ainsi effectués n'entrent pas en compte dans les modes de calcul des heures qui sont créditées sur le Compte Personnel de Formation du salarié chaque année ni dans le plafond de 150 h.

Il en est de même de l'abondement correctif dû, le cas échéant, par les entreprises de 50 salariés et plus qui ne peuvent, au terme de l'état récapitulatif du parcours professionnel du salarié, justifier remplir les critères imposés par la réglementation en vigueur (explicités à l'article 9 du présent accord).

Mobilisation du Compte Personnel de Formation

Les formations financées dans le cadre du Compte Personnel de Formation ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail.

Lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation et l'employeur lui notifie sa réponse dans des délais déterminés par décret. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation.

L'accord préalable de l'employeur sur le contenu de la formation n'est toutefois pas requis lorsque :

- La formation est financée au titre des heures créditées sur le Compte Personnel de Formation quand l'employeur n'a pas respecté les dispositions légales liées à l'entretien professionnel (abondement correctif),
- La formation vise l'acquisition du socle de connaissance et de compétences ou l'accompagnement VAE.

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Prise en charge des frais de formation

Les frais pédagogiques et les frais annexes afférents à la formation du salarié qui mobilise son Compte Personnel de Formation, pendant son temps de travail ou hors temps de travail, sont pris en charge par l'employeur lorsque celui-ci, en vertu d'un accord d'entreprise, consacre au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence au financement du Compte Personnel de Formation de ses salariés et à son abondement.

En l'absence d'accord mentionné, les frais de formation du salarié qui mobilise son compte sont pris en charge par l'OPCA désigné par la Branche.

Lorsque le salarié mobilise son Compte Personnel de Formation à l'occasion d'un congé individuel de formation, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels prend en charge le financement des frais pédagogiques associés au congé individuel de formation.

Les prises en charge se font dans la limite du nombre d'heures inscrites sur le Compte Personnel de Formation du salarié et mobilisées.

5.4

Validation des acquis de l'expérience

Les parties signataires renouvellent leur volonté d'encourager toute démarche de validation des acquis de l'expérience, collective ou individuelle. La validation des acquis de l'expérience permet à tout salarié de la Branche de faire valider l'expérience qu'il a acquise afin d'obtenir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un CQP.

Modalités de mise en œuvre

Les partenaires sociaux rappellent que l'accompagnement VAE est accessible, dans le respect des conditions légales et réglementaires, soit dans le cadre du plan de formation, soit de droit dans le cadre du Compte Personnel de Formation, soit dans le cadre d'un congé de VAE.

Les Partenaires Sociaux soulignent que les Certificats de Qualification Professionnelle, créés par la Branche, dès leur inscription au RNCP, sont accessibles par la VAE, en plus de l'accès par la voie de la formation.

Cette modalité participe à reconnaître et à valoriser l'expérience et les compétences mises en œuvre par les collaborateurs sur leur poste de travail et ainsi à sécuriser leur parcours professionnel.

Article 6

Jury d'Examen

Les partenaires sociaux entendent favoriser la participation des salariés de la Branche aux jurys professionnels.

Pour cela, et conformément aux dispositions légales, ils rappellent que lorsque le jury intervient pour délivrer une certification inscrite au RNCP, les frais résultant de la participation au jury sont considérés comme des dépenses de formation.

Ces frais couvrent les frais de transport, d'hébergement et de restauration, la rémunération du salarié et les cotisations sociales obligatoires et conventionnelles qui s'y rattachent.

Les partenaires sociaux prévoient une prise en charge de ces frais par l'OPCA, selon les modalités et les critères qui seront proposés par la section professionnelle paritaire au CA de l'OPCA.

Titre 4

Orientation professionnelle et actions préalables à la formation tout au long de la vie

Toute personne dispose du droit à être informée, conseillée et accompagnée en matière d'orientation professionnelle, au titre du droit à l'éducation garanti à chacun.

L'État et les régions assurent le service public de l'orientation tout au long de la vie.

La Région coordonne les actions des autres organismes participant au service public régional de l'orientation ainsi que la mise en place du conseil en évolution professionnelle, assure un rôle d'information et met en place un réseau de centres de conseil sur la validation des acquis de l'expérience.

Article 7

Conseil en Évolution Professionnelle

Toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Ce conseil gratuit est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation.

Le conseil accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Il informe les personnes sur les financements disponibles, et il facilite le recours, le cas échéant, au Compte Personnel de Formation.

Le conseil en évolution professionnelle est assuré par cinq structures au niveau national, les Fongecif, Pôle emploi, l'Apec, les missions locales, les Cap emploi ainsi qu'au niveau régional, par des structures désignées par les régions.

Article 8

Entretien Professionnel

Depuis mars 2014, lors de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien est distinct de l'évaluation du travail du salarié.

Cet entretien professionnel, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une période d'activité à temps partiel, d'un arrêt longue maladie ou à l'issue d'un mandat syndical.

Tous les six ans, l'entretien professionnel fait l'objet d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Cet état des lieux, permet de vérifier que le salarié a bénéficié, au cours des six dernières années, des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- Suivi au moins une action de formation,
- Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience,
- Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

À ce titre, les entreprises sont tenues de respecter la garantie minimale de rémunération, conformément à l'avenant du 17 décembre 2007 sur les classifications professionnelles :

Extrait :

«Les salariés positionnés dans les quatre premiers niveaux de la grille de classification qui ne progresseraient pas dans cette grille, pour quelque raison que ce soit, bénéficieront d'une évolution de leur garantie minimale de rémunération dans les conditions suivantes :

- Les salariés qui n'auront pas progressé dans la nouvelle grille durant cinq années pourront prétendre pour l'avenir au salaire minimum applicable à l'échelon immédiatement supérieur à celui dont ils relèvent.
- Au terme d'une nouvelle période de 5 ans sans progression, le salaire minimum applicable sera celui de l'échelon d'origine plus deux.
- Au terme d'une nouvelle période de 7 ans sans progression, le salaire minimum applicable sera celui de l'échelon d'origine plus trois.
- Au terme d'une nouvelle période de 8 ans sans progression, le salaire minimum applicable sera celui de l'échelon d'origine plus quatre.

et ce, dans la limite du niveau 4 échelon A.

Ainsi, à titre d'exemple, le salarié classé au niveau 1 échelon 1 bénéficiera du salaire minimum du niveau 1 échelon 2 au bout de cinq ans sans progression dans la classification, puis du salaire minimum du niveau 1 échelon 3 au bout de 10 ans sans progression, puis du salaire minimum du niveau 1 échelon 4 au bout de 17 ans sans progression et enfin, du salaire minimum du niveau 2 échelon 1 au bout de 25 ans sans progression.»

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque, au cours de ces six années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus ou d'au moins deux des trois mesures susmentionnées, son compte personnel est abondé de cent heures de formation supplémentaires ou cent trente heures pour un salarié à temps partiel.

L'entreprise verse à l'OPCA désigné une somme forfaitaire, dont le montant est fixé par décret en Conseil d'État, correspondant à ces heures.

Titre 5

Suivi de la politique de Branche

Article 9

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

Au regard des évolutions législatives, réglementaires dans le domaine de la formation professionnelle, les parties signataires confient à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle deux missions nouvelles :

- Le soin d'élaborer et mettre à jour la liste de Branche de formations éligibles au CPF et, le cas échéant, d'adresser des demandes d'inscription à la liste nationale interprofessionnelle auprès du COPAREF ou des listes régionales interprofessionnelles (salariés ou demandeurs d'emploi) auprès des COPAREF dans lesquelles sont implantées les entreprises de la Branche,
- Le soin de déterminer et mettre à jour la politique d'abondement du CPF décidée par la Branche.

Article 10

Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications

Les parties signataires rappellent l'importance de disposer d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifica-

tions de la Branche professionnelle afin de mieux appréhender les évolutions susceptibles d'affecter les emplois et les qualifications de la Branche et ainsi appuyer la définition de la politique d'emploi et formation décidée par la Branche.

À ce titre, l'observatoire est chargé d'appuyer la CPNE dans ses deux nouvelles missions.

Par ailleurs, les parties signataires souhaitent promouvoir le site internet des métiers de la Branche (www.metiers-bijouterie.com).

Titre 6

Dispositions finales

Article 11

Opposabilité

Aucun accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, ne peut prévoir de dispositions contraires ou moins favorables à celle prévues par le présent accord.

Article 12

Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en application à compter du jour qui suit la date de dépôt de l'accord.

Article 13

Publicité de l'accord

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt du présent accord, conformément aux articles L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2331-2 et D. 2231-3 du code du travail, ainsi qu'à son extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Les organisations soussignées s'attacheront lors des prochaines négociations sur la formation professionnelle, à rechercher toute amélioration des dispositifs institués par le présent accord.

Annexe 1 - Organisme Paritaire Collecteur Agréé

(Annexe abrogée par Accord du 12 mars 2019)

Les signataires rappellent l'adhésion de la Branche à l'AGEFOS PME, organisme paritaire collecteur agréé

Mise en œuvre des Certificats de qualification professionnelle

Accord du 12 décembre 2013

[Étendu par arr. 26 juin 2014, JO 28 juin, applicable à compter du jour qui suit la date de son dépôt]

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 nationale des métiers d'art et de création.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération générale des mines et de la métallurgie CFDT ;

Fédération Force ouvrière de la métallurgie CGT-FO ;

Fédération des cadres, de la maîtrise et des techniciens de la métallurgie CFE-CGC ;

Fédération de la métallurgie CFTC ;

Fédération des travailleurs de la métallurgie CGT.

Il a été décidé de conclure le présent accord portant sur la mise en œuvre de Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) au sein de la branche Bijouterie, Joaillerie, Orfèvrerie du Cadeau des Diamants, Pierres et Perles et activités qui s'y rattachent.

Préambule

Depuis plusieurs années, convaincue du rôle important de la formation professionnelle dans l'évolution de l'emploi, la Branche a développé différents outils et dispositifs destinés à favoriser l'accès à la formation professionnelle et à l'emploi, parmi lesquels :

- L'accord sur la «Formation professionnelle tout au long de la vie» (dès 2005) :

Cet accord a eu, entre autres, pour objectif de permettre une meilleure identification des qualifications et des compétences nécessaires à l'exercice des métiers du secteur et un développement des compétences des salariés de la Branche en vue de favoriser leur capacité d'emploi et leur évolution professionnelle. Cet accord a également permis d'inscrire la gestion des compétences et leur élévation au cœur des politiques de ressources humaines afin de faciliter l'accès des salariés à des actions de formation, de les professionnaliser à travers la construction de parcours de formation individualisés, prenant en compte, chaque fois que nécessaire, les acquis de l'expérience professionnelle.

- La refonte des diplômes :

Un important travail de refonte des diplômes a été réalisé par la Branche et le Ministère de l'Éducation Nationale dans l'objectif de structurer la filière diplômante, autour d'un diplôme de niveau IV, le Brevet des Métiers d'Arts (BMA), et d'élever le niveau de compétences. Il s'agissait, pour la Branche, de phaser les enseignements dispensés au niveau CAP, BMA (Brevet des Métiers d'Art) Art du bijou et du Joyau et DMA (Diplôme des Métiers d'Art), avec les attentes des entreprises en s'appuyant sur les propositions d'un groupe de travail constitué de professionnels et de chefs d'établissements formant aux métiers de la bijouterie. La Branche a poursuivi ce travail de refonte par la création d'un Brevet des Métiers d'Art d'Orfèvrerie en juin 2013.

- L'accord sur les Classifications professionnelles :

Par l'avenant du 17 décembre 2007 sur les «Classifications professionnelles», les partenaires sociaux ont notamment souhaité permettre l'évolution de la gestion des ressources humaines intégrant des exigences de progression de carrière, de mobilité, de fidélisation du personnel, d'égalité professionnelle ainsi que l'évolution en compétences des salariés. À cette occasion, a été instaurée une grille de salaires minima conventionnels adaptée aux réalités des emplois. Des salaires minima et des seuils ont été créés pour les jeunes diplômés du Métier (CAP, BMA et DMA).

- L'accord de branche relatif à l'emploi des seniors :

La Branche a signé, en 2009, un accord sur l'emploi des seniors comportant un objectif de maintien dans l'emploi des salariés âgés.

Les domaines d'actions retenus par la Branche sont les suivants :

- Le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation,
- La transmission des savoirs et des compétences et le tutorat,
- L'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retrait.

- La démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences :

Au-delà des dispositifs mis en œuvre, dès mi-avril 2009, la Fédération Française BJOC a porté une démarche globale pour faire face à la baisse brutale d'activité, maintenir dans l'emploi les salariés, préserver les compétences rares et utiles et préparer la reprise économique.

Dans le prolongement du dispositif de sécurisation des parcours professionnels, la Fédération a lancé une étude prospective à dimension stratégique aboutissant ainsi, pour cette filière, au plan intitulé «Impulsion 2010-2011» et soutenu par la Direction générale de la compétitivité, de l'industrie et des services (DGCIS).

En novembre 2010, sous l'impulsion et avec le soutien de l'Association pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT) Île-de-France, la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) a lancé une étude-action relative aux emplois et aux métiers de la branche BJOC. L'appui technique et méthodologique de l'ARACT Île-de-France a permis de structurer et d'animer cette démarche concertée pour aboutir à la signature, par la DGEFP, la FFBJOC, les organisations syndicales de salariés et AGEFOS PME, d'un accord d'Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences (EDEC) en novembre 2012 visant à accompagner les entreprises dans la structuration de leur politique Emploi-Formation et dans le déploiement d'outils RH de la branche BJOC.

Quatre grands axes ont été retenus pour la mise en place de cet Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences (EDEC) au plan national :

- Renforcer le dispositif de certification associé à l'offre de formation ;
- Concevoir et mettre en œuvre une ingénierie de dispositifs de formation interne et de transfert de savoirs de l'expérience ;
- Concevoir et diffuser une boîte à outils «le BA-BA de l'instrumentation de gestion RH» à destination des dirigeants et encadrants de proximité ;
- Concevoir et mettre en œuvre une plateforme RH mutualisée.

Souhaitant développer et élargir les initiatives déjà prises, en s'inscrivant dans le cadre de cet EDEC, les partenaires sociaux de la branche précisent dans le présent accord les moyens et modalités de création et de délivrance des Cer-

tificats de Qualification Professionnelle (CQP).

Il est entendu que l'ensemble des dispositions du présent accord visant les Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) pourra également être applicable aux Certificats de Qualification Professionnelle interbranches (CQPI), aménagés si nécessaire.

Il a ainsi été convenu ce qui suit :

Article 1

Entreprises concernées

La reconnaissance des Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) concerne l'ensemble des entreprises entrant dans le champ professionnel d'application de la Convention Collective Nationale de la Bijouterie, Joaillerie, Orfèvrerie, du Cadeau, des Diamants, Pierres et Perles et activités qui s'y rattachent.

Article 2

Définition et Objet

Le Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) est une reconnaissance de qualification professionnelle créée et délivrée au sein de la branche professionnelle par la Commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE).

Ce certificat atteste les qualifications relatives à un emploi propre à la branche de la Bijouterie Joaillerie, Orfèvrerie, du Cadeau, des Diamants, Pierres et Perles et activités qui s'y rattachent (BJOC).

Le CQP peut s'obtenir par le biais des dispositifs suivants :

- à l'issue du parcours formalisé dans les référentiels de formation validés par la CPNE ;
- à l'issue d'une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Cette qualification atteste de l'acquisition de l'ensemble des compétences décrites dans le référentiel de certification. Le Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) bénéficie de la reconnaissance de l'ensemble de la profession concernée, à l'échelle nationale.

Le CQP s'appuie sur un référentiel d'activité permettant d'analyser les situations de travail et d'en déduire les connaissances et les compétences nécessaires, et sur un référentiel de certification, qui définit les modalités et les critères d'évaluation des acquis.

Article 3

Publics concernés

Les Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) de la branche sont accessibles pour les publics suivants :

- Les jeunes de 16 à 25 ans ou les demandeurs d'emploi dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, ou Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE) ;
- Les salariés en activité dans le cadre des dispositifs d'accès à la formation continue ;
- Tout candidat, salarié ou non de la branche, dans une démarche de validation des acquis de l'expérience ;
- Les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi.

Article 4

Procédure de création d'un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP)

4.1

Initiateurs du projet

La Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) est saisie par les membres mandatés de la Commission paritaire nationale (CPN) des demandes de création de Certificats de Qualification Professionnelle (CQP).

Ces demandes émanent de l'une des organisations signataires du présent accord ayant identifié des besoins de compétences spécifiques et récurrentes au sein d'entreprises ou de groupements d'entreprises, non couverts par les formations certifiantes.

4.2

Formalisation de la demande

Toute demande de création d'un CQP adressée à la CPNE doit être motivée.

Lors du bilan annuel sur le suivi des CQP, la CPNE statue sur l'opportunité de créer un CQP au vu des formations certifiantes déjà existantes. La création d'un CQP doit s'inscrire dans la complémentarité vis-à-vis des diplômes, titres à finalité professionnelle et certifications professionnelles déjà existants.

4.3

Instruction du dossier

L'opportunité de créer un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) doit être appréciée par la Commission

paritaire nationale de l'emploi (CPNE) au vu d'un rapport d'opportunité et de faisabilité sur la création de certifications, lequel devra présenter :

- La pertinence de la création d'un nouveau Certificat de Qualification Professionnelle (CQP), notamment au regard des certifications existantes ;
- Un descriptif des emplois visés par le Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) ;
- Les flux potentiels de personnes concernées ;
- Les modalités d'accès au Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) (formation en alternance, formation continue, Validation des Acquis de l'Expérience...) ;
- Tout autre élément permettant à la Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) de se prononcer.

4.4

Validation de la création du Certificat de Qualification professionnelle (CQP)

La Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) propose la validation à la Commission paritaire nationale (CPN) de la création du nouveau Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) sur la base des critères suivants :

- L'intérêt pour les entreprises de la branche des compétences concernées ;
- La contribution au développement de l'emploi et des compétences dans le secteur d'activité concerné ;
- La qualification, se distinguant nettement des diplômes, des titres homologués ou des qualifications déjà validées par la Commission paritaire nationale (CPN)

4.5

Décision de la Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE)

La Commission paritaire nationale (CPN) valide le nouveau Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) après examen et modifications éventuelles des référentiels.

La Commission paritaire nationale (CPN) doit préciser :

- La dénomination exacte du Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) ;
- Le positionnement du Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) sur la grille de classification professionnelle de la Convention Collective.

Le CQP fait l'objet d'une demande d'inscription au répertoire national des certifications professionnelles. Les référentiels des CQP créés sont tenus à jour par la CPNE.

Article 5

Démarche d'acquisition du CQP

5.1

Demande de candidature

La demande peut être formulée par le salarié ou l'employeur et est formalisée par écrit.

Tout refus doit également être motivé par écrit.

Toute demande de candidature en vue de l'obtention d'un CQP est formulée au moyen d'un dossier prévu à cet effet et déposée par l'employeur auprès de la Fédération Française de la BJOC (FFBJOC), mandatée par la CPNE.

5.2

Parcours du candidat

Dans un premier temps, les compétences déjà détenues par le candidat pressenti (qu'il s'agisse d'un demandeur d'emploi rejoignant l'entreprise ou d'un salarié s'y trouvant déjà) sont évaluées et comparées à celles exigées par le CQP. Ce positionnement permet de mesurer les écarts de compétences avec le but à atteindre et donc d'identifier le besoin en formation.

Si, à l'issue du positionnement, le candidat ne dispose pas de l'intégralité des compétences exigées par le CQP, un parcours est défini pour l'accès par la formation au CQP, afin d'acquérir les compétences requises.

Création d'un parcours de formation

Pour chaque compétence à acquérir, un programme de formation (en centre de formation et/ou en entreprise), est établi. Le parcours de formation porte uniquement sur les compétences non acquises par rapport au périmètre de qualification de la certification visée.

Le parcours de formation doit aussi pointer, d'une part, les compétences se trouvant dans l'entreprise et qui permettent la mise en place d'une formation interne, et, d'autre part, les compétences se trouvant en dehors de l'entreprise et qui amèneront le salarié à suivre une formation en externe ou recevoir une formation en intra entreprise par un formateur externe qui dispense la formation dans l'entreprise.

La validation des compétences pour l'obtention du CQP est réalisée selon les référentiels de certification de chaque CQP et finalisée par le jury paritaire.

5.3 Organisation de la formation et de l'évaluation

5.3.1 Qualité des formateurs

Les formateurs doivent avoir une connaissance approfondie du métier visé par le CQP et de ses modalités d'exécution et doivent être :

- Des professionnels en activité dans la branche ;
- Ou des professionnels ayant cessé leurs fonctions dans une entreprise de la branche depuis moins de 5 ans.

5.3.2 Habilitation de l'organisme de formation

L'organisme de formation BJO Formation est habilité par la CPNE à délivrer cette formation. Une accréditation sera possible par la suite pour d'autres organismes de formation, respectant les conditions requises, par demande auprès de la CPNE.

La CPNE établit un cahier des charges de l'habilitation et des conditions de renouvellement de l'organisme de formation.

5.3.3 Formation en entreprise par un formateur externe ou par un formateur interne à l'entreprise

Le candidat reçoit une formation et une mise en pratique en entreprise si dans la phase de repérage préalable des compétences, toutes les compétences ne sont pas maîtrisées.

Cette formation peut être mise en œuvre en entreprise ou par un formateur externe.

5.3.4 Évaluation en entreprise

Beaucoup de compétences ne peuvent être évaluées qu'en situation professionnelle réelle ou simulée : ainsi, les évaluations dans l'entreprise, assurées par un évaluateur interne sont soutenues par «l'accompagnateur CQP».

L'évaluateur interne doit avoir une connaissance approfondie du métier visé par le CQP et de ses modalités d'exécution, et doit être :

- Un professionnel en activité dans la branche ;
- Ou un professionnel ayant cessé sa fonction dans une entreprise de la branche depuis moins de 5 ans.

L'accompagnateur CQP et l'organisme de formation habilité soutiennent l'entreprise dans l'ensemble du processus, et en particulier dans les tâches suivantes :

- L'identification précise du besoin de l'entreprise ;
- La mise en place du positionnement : les compétences déjà détenues par le candidat pressenti (qu'il s'agisse d'un demandeur d'emploi rejoignant l'entreprise, ou d'un salarié y exerçant déjà, ou d'un candidat en contrat de professionnalisation) sont évaluées et comparées à celles exigées par le CQP. Ce positionnement permet de mesurer les écarts de compétences avec le but à atteindre et donc d'identifier le besoin en formation ;
- La définition du parcours de formation pour chaque compétence à acquérir ;
- La recherche des formateurs internes et/ou externes susceptibles d'assurer les modules construits ;
- Le soutien de l'évaluateur interne (au plan méthodologique et pour garantir l'homogénéité de cette évaluation entre les différentes entreprises).

5.4 Évaluation finale par un jury paritaire

5.4.1 Composition du jury

Les membres du jury sont habilités par la Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) qui valide, chaque année ou lorsque nécessaire, la liste des personnes pouvant participer à des jurys de Certificat de Qualification Professionnelle (CQP).

Le jury est constitué au niveau national.

Il est composé de 3 personnes parmi la liste des membres de jurys habilités par la CPNE, et respecte au mieux la parité homme/femme. Ces trois personnes se répartissent ainsi :

-
- 1 représentant des organisations représentatives de salariés ;
 - 1 représentant des organisations représentatives d'employeurs;
 - 1 formateur ou un accompagnateur CQP sans lien avec le parcours du candidat.

Les règles de constitution du jury sont identiques pour toutes les voies d'obtention du CQP.

Le président est choisi entre le représentant des organisations représentatives de salariés et le représentant des organisations représentatives d'employeurs, à chaque début de séance.

5.4.2

Rôle du jury

Ce jury est chargé :

- D'étudier les résultats des évaluations en formation et en entreprise ;
- D'évaluer le niveau atteint par le candidat en fin de parcours, lors d'une évaluation finale ;
- De statuer sur l'obtention du CQP par le candidat ;
- De régler les litiges pouvant survenir dans le cadre de la validation (recours motivé du candidat contre l'avis de l'évaluateur).

Si certaines compétences sont communes à plusieurs CQP et si le candidat souhaite acquérir un autre CQP, il doit obtenir les compétences manquantes.

Après obtention du CQP, le candidat reçoit le certificat attestant de l'obtention du CQP.

5.4.3

Évaluation finale

Le jury paritaire national émet sa proposition au vu des évaluations intermédiaires. Selon le parcours de formation suivi et le CQP visé, l'évaluation finale pourra être également constituée d'une mise en situation professionnelle du candidat afin d'évaluer la capacité du candidat sur le CQP visé, ou encore d'un contrôle de connaissances techniques et pratiques acquises par le candidat, sous forme d'exposé ou de débat.

5.4.4

Délibération du jury

La décision de délivrance du CQP est prise à la majorité absolue des membres présents ou représentés du jury paritaire.

Dans le cas où le jury ne délivre qu'une partie des unités de compétences au candidat, ce dernier peut suivre une formation spécifique sur les unités de compétences manquantes ou compléter son expérience professionnelle en entreprise.

Le candidat garde le bénéfice des compétences évaluées et maîtrisées pendant une période de 2 ans suivant la date de la décision de l'évaluateur le concernant. Ce délai permet au candidat d'acquérir les compétences manquantes.

5.4.5

Recours des candidats contre la décision du jury

Le jury paritaire prend ses décisions souverainement. Ses décisions ne sont susceptibles d'aucun recours par un candidat.

5.4.6

Prise en charge des frais liés à l'organisation des jurys

Afin d'accompagner la politique de développement des Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) de la branche, lorsque le jury intervient pour délivrer des certifications professionnelles inscrites au répertoire national des certifications professionnelles, la FFBJOC prend en charge les frais de transport, d'hébergement et de restauration des membres du jury, dans le cadre de procédures et de barèmes approuvés par la Commission paritaire nationale (CPN).

Article 6

Démarche d'acquisition du CQP par la voie de la validation des acquis de l'expérience (VAE)

Cette démarche consiste à reconnaître les compétences acquises par l'expérience professionnelle d'un candidat et correspondant à une ou plusieurs compétences constitutives d'un CQP.

L'obtention du CQP par la VAE peut être demandée par toute personne disposant d'au moins 3 ans d'activité salariée, non salariée, ou bénévole, en rapport direct avec l'objet du CQP.

Le candidat ne doit déposer qu'une seule demande pendant la même année civile, pour la même certification. Pour des certifications différentes, il n'est pas possible de déposer plus de trois demandes au cours de la même année.

Le parcours du candidat au CQP par la voie de la VAE est le suivant :

- Présentation d'un dossier de demande de recevabilité de VAE établissant l'expérience requise du candidat en durée et en nature ;
- Examen par l'organisme de formation habilité de la recevabilité de la demande de démarche de VAE ;
- Établissement par le candidat d'un dossier VAE ;
- Entretien avec un membre habilité ;
- Validation du dossier par le jury paritaire qui délivre ou non le CQP.

En cas de validation partielle des compétences par le candidat, celui-ci pourra garder le bénéfice des compétences évaluées et maîtrisées, durant cinq années, conformément aux dispositions réglementaires. Il pourra être réévalué sur les seules compétences manquantes afin d'obtenir son CQP.

Article 7

Positionnement des CQP dans la grille de classification de la convention collective nationale BJO

Le positionnement des CQP dans la grille de classification de la convention collective nationale est fixé, pour chaque CQP, dans l'avenant sur les classifications professionnelles dans les entreprises de la Bijouterie, Joaillerie, Orfèvrerie et des activités situées dans son champ d'application.

Article 8

Financement des CQP

Les frais engagés pour financer les parcours des candidats salariés dans une entreprise de la branche sont pris en charge par l'employeur. Il peut faire une demande de prise en charge auprès de l'OPCA de la branche, selon les critères de prise en charge fixés par la CPNE et validés par la SPP, dans les cas suivants :

- Plan de formation ;
- Contrat de professionnalisation ;
- Période de professionnalisation ;
- DIF ;
- VAE.

Ces frais couvrent l'inscription, l'accompagnement des candidats et l'évaluation de leurs compétences.

Article 9

Enregistrement des Certificats de Qualification Professionnelle (CQP)

Les Certificats de Qualification de la branche sont inscrits à la liste des qualifications reconnues par la branche. Chaque année, la Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) procède à la mise à jour annuelle de la liste des certificats en vigueur dans la Branche, et prend toutes dispositions pour permettre l'enregistrement des nouveaux Certificats de Qualification Professionnelle.

Article 10

Durée et renouvellement/suppression des CQP

Chaque CQP est créé pour une durée indéterminée.

La CPNE peut décider de :

- Réviser le CQP ;
- Supprimer le CQP, après une étude d'opportunité, auquel cas les parcours de formation en cours restent éligibles à la délivrance du CQP.

Article 11

Bilan annuel

La FFBJO organise, chaque année, après habilitation des membres de jurys par la Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE), une réunion d'information lors de la CPNE présentant notamment :

- Bilan quantitatif et qualitatif des CQP suivis dans l'année en cours ;
- Bilan des jurys réunis au cours de l'année ;
- Bilan du coût financier des CQP ;
- Bilan sur la pérennisation des CQP.

À la suite de cette réunion d'information annuelle, s'il s'avère que des améliorations peuvent être apportées quant à l'accès, aux modalités de mise en œuvre, et à la délivrance des CQP, la CPNE se réserve la possibilité de réviser ces conditions.

Article 12

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en application à compter du jour qui suit la date de dépôt de l'accord.

Toutefois, le présent accord peut être révisé partiellement ou en totalité par l'un ou l'ensemble des signataires employeurs ou salariés du présent accord après un préavis minimal de six mois. S'il est dénoncé totalement, ce préavis devra être donné à toutes les organisations signataires du présent accord par pli recommandé avec accusé de réception, sous peine de nullité. La dénonciation partielle ou totale du présent accord n'emporte pas dénonciation de la Convention Collective Nationale.

La partie qui dénoncera l'accord, devra accompagner sa notification d'un nouveau projet afin que les négociations puissent commencer sans retard.

Article 13

Dispositions finales

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, puis de l'extension du présent accord, conformément aux articles L. 2231-6 et L. 2261-24 du Code du travail.

Commission Paritaire De Validation Des Accords (abrogé)

Accord du 29 juin 2010

[Étendu par arr. 12 déc. 2011, JO 16 déc., applicable à compter de sa signature]

Sans préjudice de l'application des accords de Branche, les partenaires sociaux décident de mettre en place une commission paritaire de validation dont le rôle est de valider les accords collectifs conclus en application des articles L. 2232-21 et suivants du code du Travail.

Le présent accord a pour objet de déterminer :

- la mission, la composition et les règles de fonctionnement de la Commission paritaire de validation,
- la procédure de validation des accords par la Commission paritaire de validation.

Article 1

Mission, composition et règles de fonctionnement de la commission paritaire de validation

Article 1-1

Mission

En application des articles L. 2232-21 et L. 2232-22 du Code du travail, la Commission a pour mission de valider ou non les accords collectifs conclus avec les représentants élus au Comité d'Entreprise ou à la délégation unique du personnel ou à défaut les délégués du Personnel, dans les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégués Syndicaux ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Ces accords conclus avec les élus du personnel ne peuvent porter que sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords portant sur les modalités de consultations et d'information du Comité d'Entreprise en cas de licenciement économique de 10 salariés ou plus, mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail.

La Commission contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Article 1-2

Composition

La commission paritaire de validation est composée :

- d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;
- d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

Les organisations syndicales de salariés doivent faire connaître par écrit au secrétariat de la commission le nom de leurs représentants.

Le représentant suppléant siège, avec voix consultative, en même temps que le titulaire qu'il est, éventuellement, appelé à remplacer. Il dispose, dans ce dernier cas, d'une voix délibérative.

Lorsqu'un des membres de la commission fait partie de l'entreprise dans laquelle l'accord collectif soumis à validation a été conclu, ce membre ne peut pas siéger à la réunion de la commission lors de l'examen de cet accord.

Article 1-3

Fonctionnement

La commission paritaire de validation fixe, dans un règlement intérieur, ses règles de fonctionnement.

Le règlement intérieur précise, notamment :

- le siège et les missions du secrétariat ;
- la fréquence des réunions et les modalités d'organisation de ces réunions ;
- la présidence de la commission.

Le règlement intérieur est adopté selon les règles fixées à l'article 3-2 pour la validation des accords soumis à la commission.

Article 2

Information préalable des organisations syndicales

L'information préalable prévue par l'article L. 2232-21 du code du Travail relative à la décision d'engager des négociations avec les élus devra être adressée par l'employeur à chacune des organisations syndicales représentatives des salariés de la branche au niveau national (Fédérations) dont les adresses figurent en annexe 1.

Article 3

Procédure de validation

Article 3-1

Saisine de la commission

La commission est saisie par la partie signataire la plus diligente de l'accord soumis à validation.

Cette saisine doit être réalisée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, adressée au secrétariat de la commission paritaire de validation. Cette lettre est accompagnée d'un dossier comportant :

1. une copie du courrier de l'information préalable, prévue à l'article 2 du présent accord.
2. un document indiquant, à la date de la signature de l'accord, l'effectif de l'entreprise calculé selon les règles fixées par l'article L. 1111-2 du code du Travail ;
3. une attestation des signataires de l'accord soumis à validation, certifiant que l'entreprise ou l'établissement est dépourvu de délégués syndicaux, ou dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés, de délégué du personnel désigné comme délégué syndical.
4. le double du formulaire CERFA de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord ;
5. une attestation des signataires de l'accord soumis à validation, certifiant que les règles posées par l'article L. 2232-27-1 du Code du travail ont été respectées ;
6. un exemplaire de l'original de l'accord soumis à validation, en version papier, et un exemplaire en version numérique, sous format word ;
7. les nom et adresse de l'entreprise, la nature et l'adresse de l'instance représentative au sein de laquelle l'accord a été signé, le nom des élus de cette instance ayant signé cet accord.

Si le dossier de demande ne comporte pas l'ensemble de ces documents, le secrétariat, dès réception du dossier, demande, à la partie ayant saisi la commission, de le compléter.

Tout dossier de demande incomplet, à la date de la réunion de la commission devant procéder à son examen, fait l'objet, conformément aux dispositions de l'article 3-2, d'une décision de rejet.

Dès que le dossier est complet, le secrétariat de la commission adresse par courrier ou par messagerie électronique, aux représentants des organisations professionnelles d'employeurs et aux représentants des organisations syndicales représentatives des salariés de la Branche siégeant à la Commission, préalablement à la date de la réunion de la commission au cours de laquelle la demande de validation sera examinée, une copie de l'ensemble de ces éléments. Le règlement intérieur, prévu à l'article 1-3, fixe le délai dans lequel cet envoi doit être effectué.

Article 3-2

Décisions de la Commission

Pour chaque accord qui lui est soumis, la commission paritaire de validation rend, conformément aux dispositions légales :

- soit une décision d'irrecevabilité ;
- soit une décision de validation ;
- soit une décision de rejet.

La commission rend une décision d'irrecevabilité dans l'hypothèse où :

— la demande de validation ne comporte pas l'ensemble des documents visés à l'article 3-1 ;

— l'accord n'entre pas, compte tenu de l'activité principale de l'entreprise ou de l'établissement signataire de l'accord, dans le champ de compétence professionnelle.

La commission rend une décision de validation, dans l'hypothèse où l'accord est conforme aux dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

La commission rend une décision de rejet, dans l'hypothèse où l'accord ne respecte pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

La validation par la commission paritaire est considérée comme acquise, dès lors qu'une majorité en nombre de suffrages exprimés s'est dégagée au sein du collège composé par les représentants des employeurs et au sein du collège composé par les représentants des organisations syndicales.

Lorsque la double majorité visée à l'alinéa précédent n'est pas réunie, la commission rejette la demande de validation.

La décision de la commission est consignée dans le procès-verbal de la réunion.

Lorsque la commission saisie n'a pas pris sa décision dans un délai de 4 mois à compter de la réception de la demande complète de validation, l'accord est réputé validé.

Article 3-3 **Notification de la décision**

La décision explicite de validation est notifiée, sous forme d'un extrait de procès-verbal, d'une part, à la partie signataire qui a saisi la commission, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, accompagnée d'un original de l'accord, revêtu, sur toutes ses pages, du cachet de la commission paritaire, d'autre part, par lettre simple, aux autres parties à l'accord.

La décision de rejet est également notifiée, sous forme d'un extrait de procès-verbal, d'une part, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, à la partie signataire qui a saisi la commission, d'autre part, par lettre simple, aux autres parties à l'accord.

La décision explicite est notifiée dans un délai de quinze jours calendaires à compter de la date de décision.

La décision implicite de validation, visée au dernier alinéa de l'article 3-2, est notifiée à la demande d'une des parties à l'accord.

La notification s'effectue aux adresses qui ont été communiquées à la commission lors de sa saisine.

Le secrétariat de la commission paritaire de validation adresse une copie du procès-verbal dans lequel est consignée sa décision aux partenaires sociaux dans les 15 jours suivants la date de réunion.

Article 3-4 **Dépôt des accords validés par la commission auprès de l'administration**

Afin d'entrer en vigueur et, en application de l'article L. 2232-28 du code du travail, les accords collectifs validés par la commission, paritaire de branche doivent être déposés auprès de l'autorité administrative compétente, accompagnés de l'extrait du procès-verbal de validation de la commission.

Article 4 **Dispositions finales**

Article 4-1 **Champ d'application de l'accord**

Le présent accord national s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la CCN BJOC.

Article 4-2 **Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4-3 **Dépôt de l'accord**

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du Travail, et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

En même temps que son dépôt, il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du Travail.

Article 4-4
Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur dès sa signature.

Annexe 1

Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie CFDT

Service des Commissions de validation

49, avenue Simon Bolivar

75950 Paris cedex 19

Fédération Force Ouvrière de la Métallurgie CGT-FO

Service des Commissions de validation

9, rue Baudoin

75013 Paris

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

Service des Commissions de validation

33, Avenue de la République

75011 Paris

Fédération Nationale C.F.T.C. des Syndicats de la Métallurgie et Parties Similaires

Service des Commission de validation

39, Cours Marigny - BP 37

94301 Vincennes Cedex

Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT

Service des Commission de validation

263 rue de Paris

Case 433

93514 Montreuil Cedex.

GPEC et au contrat de génération
Accord du 18 décembre 2014

[Étendu par arr. 20 nov. 2015, JO 8 déc., applicable à compter du lendemain de la parution de l'arrête d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFBJOC ;

FNAMAC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FM CFE CGC ;

FGMM CFDT ;

FCM FO ;

CFTC Métal ;

FTM CGT.

Il a été décidé de conclure le présent accord portant sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences et sur la mise en œuvre du Contrat de Génération au sein des entreprises de la branche de la Bijouterie, Joaillerie, Orfèvrerie, du cadeau, des diamants, pierres et perles et activités qui s'y rattachent (BJOC).

Préambule

Par la conclusion d'un accord conjoint sur le Contrat de Génération et la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) pour la branche de la Bijouterie, Joaillerie, Orfèvrerie, et activités situées dans son champ d'application, les parties signataires fixent deux ambitions à la filière :

— D'une part, dans le cadre du Contrat de Génération, cet accord répond à un triple objectif :

-
- améliorer l'accès des jeunes à un emploi en CDI et favoriser leur insertion,
 - favoriser et maintenir l'emploi des seniors
 - assurer la transmission des savoirs et des compétences.

— D'autre part, dans le cadre de la GPEC, cet accord vise à permettre aux entreprises d'anticiper au mieux les mutations économiques, socio-organisationnelles et démographiques du secteur de la Bijouterie mais aussi leurs effets tant en termes de performance sociale (accompagnement de l'émergence de nouveaux métiers, maintien et développement des compétences, accès à la formation, ...) que de performance économique (évolution des systèmes de production, professionnalisation au niveau de la gestion d'entreprise, renforcement de la capacité à innover, ...).

Cet accord est le fruit d'une démarche globale portée par les Partenaires Sociaux et l'ensemble des acteurs de la branche, qui ont su mettre en œuvre, par leurs interactions et leur coordination, une démarche durable, en phase avec les mutations des organisations.

Titre 1

Cadre juridique de l'accord

Article 1

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises ou groupes relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale de la Bijouterie, Joaillerie, Orfèvrerie et activités situées dans son champ d'application.

Article 2

Objet de l'accord

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la négociation de l'accord collectif intergénérationnel de branche prévu par l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 relatif au Contrat de Génération et la loi du 1^{er} mars 2013 portant création du Contrat de Génération, et dans le cadre des dispositions de l'article L. 2241-4 du Code du Travail et de l'accord national interprofessionnel du 14 novembre 2000 sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.

Par ailleurs, il participe à l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche et à la mixité des emplois. Il confirme également l'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de carrière.

Article 3

Durée de l'accord

L'accord est conclu pour une durée de trois ans.

Durant cette période, en cas d'évolution de la situation économique et sociale du secteur de la Bijouterie, Joaillerie, Orfèvrerie, résultant notamment de modifications législatives ou réglementaires, les parties signataires conviennent de réexaminer ensemble les dispositions du présent accord.

Article 4

Entrée en vigueur - Dépôt légal - Extension

L'entrée en vigueur du présent accord est subordonnée à son extension. Il entre en vigueur au lendemain de la parution de l'arrêté d'extension.

Les signataires s'engagent à effectuer sans délai les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent accord, conformément aux articles L. 2231-6 (alinéa 1 L 132-10), D. 2231-2 (alinéas 1-2), L. 2261-1 (alinéa 3), L. 2262-8 (alinéa 4), ainsi que les articles L. 2261-15 (alinéas 1-3 L 133-8), L. 2261-24 (alinéa 2), et L. 2261-25 (alinéa 3) du Code du travail.

L'extension du présent accord permettra aux entreprises dont l'effectif est compris entre cinquante et moins de trois cents salariés ou qui appartiennent à un groupe, au sens de l'article L. 2331-1, dont l'effectif est compris entre cinquante et moins de trois cents salariés de remplir la condition prévue à l'article L. 5121-8 du Code du travail et d'éviter une pénalité.

En outre, les actions et mesures prévues par le présent accord peuvent servir de référence aux accords collectifs et aux plans d'action mis en œuvre par les entreprises, quel que soit l'effectif de l'entreprise concernée. Il est rappelé que le dispositif du «contrat de génération» constitue une opportunité pour mieux anticiper les besoins en compétences des entreprises et des salariés, et pour mettre en œuvre des mesures concrètes en matière de gestion des âges, en particulier à destination des PME et des TPE.

Titre 2

Les fondements de l'accord

Article 5

Présentation de la branche BJOC

La production française de Bijouterie Joaillerie Orfèvrerie représente 1,725 milliards d'euros de chiffre d'affaires en 2013 répartis de manière équilibrée entre la France (48 %) et l'Export (52 %). Le marché de la bijouterie-joaillerie-orfèvrerie est en croissance, tiré par le développement des grands groupes de luxe.

La fabrication de bijouterie-joaillerie-orfèvrerie représente au niveau national près de 9 000 emplois pour environ 2 800 entreprises en France.

Géographiquement, près de 40 % des effectifs se situent dans la région Ile-de-France et 18 % dans la Région Rhône-Alpes.

Article 6

Une politique Emploi - Formation structurante

Depuis plusieurs années, convaincue du rôle important de la formation professionnelle dans l'évolution de l'emploi, la Branche poursuit le développement de différents outils et dispositifs destinés à favoriser l'accès à la formation professionnelle et à l'emploi, parmi lesquels :

— L'accord sur la «Formation professionnelle tout au long de la vie» : dès 2005, cet accord a permis d'inscrire la gestion et l'élévation des compétences au cœur des politiques de ressources humaines, en promouvant l'accès des salariés à des actions de formation, le développement des compétences et la professionnalisation des salariés en vue de favoriser leur capacité d'emploi et leur évolution professionnelle.

— En 2005, la refonte des diplômes dans l'objectif de structurer la filière diplômante, autour d'un diplôme de niveau IV, le Brevet des Métiers d'Arts (BMA), et ainsi d'élever le niveau de compétences, mais aussi de phaser les enseignements dispensés au niveau CAP, BMA et DMA (Diplôme des Métiers d'Art), avec les attentes des entreprises.

— L'accord de branche relatif à l'emploi des Seniors, signé en 2009, fixe comme objectif le maintien dans l'emploi des salariés âgés, avec trois domaines d'actions :

- Le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation,
- La transmission des savoirs et des compétences et le tutorat (guide du tutorat),
- L'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite (entretiens de fin de carrière).

— Le guide du tutorat (en annexe 3 du présent accord non publié) : souhaitant promouvoir la transmission des savoirs et l'importance du tutorat, la branche s'est dotée d'un guide du tutorat. Le guide du tutorat met l'accent sur le rôle primordial du tuteur, personne clé pour faciliter le transfert des savoir-faire. Ce guide définit les conditions requises pour être tuteur, les missions du tuteur et rappelle les conditions d'exercice et de reconnaissance de la fonction de tuteur.

— L'accord sur les Classifications Professionnelles : l'avenant du 17 décembre 2007 sur les «Classifications Professionnelles» intègre des exigences de progression de carrière, de mobilité, de fidélisation du personnel, d'égalité professionnelle et d'évolution en compétences des salariés. La grille de salaires minima conventionnels correspondante est adaptée aux réalités des emplois et régulièrement actualisée par les Représentants Sociaux et Patronaux.

— L'accord du 12 décembre 2013 sur la mise en œuvre de certificats de qualification professionnelle (CQP) au sein de la branche BJO : souhaitant renforcer l'offre de formation certifiante de la branche, les partenaires sociaux précisent dans cet accord les moyens et modalités de création et de délivrance des Certificats de Qualification Professionnelle (CQP). Quatre savoir-faire bénéficient d'un CQP : Opérateur en polissage, Expert en polissage, Expert en sertissage, Expert en joaillerie. Ces CQP bénéficient de la reconnaissance de l'ensemble de la profession concernée, à l'échelle nationale, et seront accessibles par la voie de la formation ou de la Validation des Acquis de l'Expérience. Des seuils d'accueils reconnaissent par ailleurs la qualification des diplômés et détenteurs de Certificats de Qualification Professionnelle du Métier par l'avenant du 12 décembre 2013 à l'avenant du 17 décembre 2007 sur les «Classifications Professionnelles».

— La révision de la Convention Collective : le 31 janvier 2014, les partenaires sociaux de la Branche ont signé un avenant à la Convention Collective et à plusieurs accords de branche, répondant ainsi à un double enjeu : toiletter la Convention Collective datant de 1973, mais aussi saisir l'opportunité de renforcer le dialogue social de la branche et d'anticiper ainsi les évolutions de ses métiers dans l'intérêt commun des entreprises et de leurs salariés.

Article 7

La démarche compétences

Cette approche prospective a été initiée dès 2009 en pleine période de crise économique. Par-delà les effets conjoncturels de la crise (fragilisation d'une partie des sous-traitants et disparition potentielle du savoir-faire français), les

actions menées ont mis en lumière des bouleversements structurels importants liés à :

- La définition de nouveaux modes de coopération entre fabricants et donneurs d'ordre pour mieux anticiper les besoins et produire en juste à temps,
- L'innovation technologique en cours notamment en matière de gestion de production, de conception et de dessins assistés par ordinateur, de prototypage, de marquage laser,
- Une démographie suggérant de nombreux départs en retraite (au 31 décembre 2010, les salariés âgés d'au moins 57 ans représentent 10 % de la population totale salariée de la Branche).

Aussi, même si le marché de la bijouterie et de la joaillerie a renoué avec la croissance depuis 2010, ces évolutions ont des impacts structurels sur l'organisation du travail et les métiers, se traduisant principalement par une « rationalisation » de l'activité des fabricants s'articulant autour de plusieurs dimensions :

- Au niveau stratégique :
 - La nécessité d'innover et de développer les capacités productives en phase avec les besoins du marché,
 - L'évolution des modèles économiques et des niveaux de taille critique pour répondre aux enjeux du marché.
- Au niveau de l'organisation du travail :
 - Le passage d'un mode d'organisation et de production « artisanal » à un mode plus « industriel » avec des impacts sur certains métiers et le développement de la polyvalence et/ou poly compétence.
- Au niveau des Ressources Humaines et de la Gestion des Compétences :
 - L'évolution des modes de management,
 - La nécessité de préserver et de développer les savoirs-experts et d'organiser leur transfert afin notamment de conserver et consolider le « capital humain » accumulé depuis de longues années (levier d'une véritable différenciation par rapport à la concurrence),
 - La nécessité de favoriser les dispositifs de transmission d'entreprise.

La réalisation de l'ensemble de ces études a permis, grâce à l'appui technique et méthodologique de l'ARACT Ile-de-France, de structurer et d'animer cette démarche concertée pour aboutir à la signature, par les organisations syndicales de salariés, la FFBJOC, la DGEFP et AGEFOS PME, d'un accord d'Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences (EDEC) en novembre 2012 visant à accompagner les entreprises dans la structuration de leur politique Emploi-Formation et dans le déploiement d'outils RH au sein de la branche BJOC.

La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, ainsi que la mise en œuvre du Contrat de Génération au sein des entreprises du secteur, apparaissent pour les parties signataires, comme des leviers incontournables pour répondre aux enjeux de compétitivité et de développement du secteur, et pour aider ses salariés, jeunes et seniors, acteurs de leur parcours professionnel, à développer leurs compétences et à sécuriser leur parcours professionnel.

Titre 3

Contrat de génération : diagnostic préalable

Les parties signataires réaffirment par le présent accord leur volonté d'accompagner le développement des entreprises du secteur, en alliant sécurisation des parcours professionnels - grâce à la formation des jeunes, à l'anticipation des évolutions professionnelles et à la gestion des âges - et compétitivité des entreprises.

S'inscrire dans cette démarche innovante, c'est investir dans l'alliance des générations dans un environnement instable où chaque génération doit apprendre de celles qui la suivent et qui la précèdent. Intégrer les jeunes en leur apportant un soutien actif, les stabiliser dans l'emploi en leur transmettant les compétences-clés détenues par leurs aînés, tout en bénéficiant des savoirs qu'ils ont acquis récemment, constituent des atouts précieux pour l'entreprise. Cette démarche est structurée à partir d'un diagnostic de la situation au niveau de la branche et vise à organiser le processus d'intégration, de maintien dans l'emploi et de transmission des compétences, dans le cadre du dialogue social.

Article 8

Réalisation du diagnostic de branche

Les parties signataires rappellent que le présent accord est construit sur la base d'un diagnostic préalable dont la réalisation a été confiée au service Observatoires d'Agefos PME.

Ce diagnostic préalable de branche figure en annexe 1 du présent accord (non publié). Il est établi à partir des données publiques (DADS), sur les trois dernières années disponibles (2008, 2009, 2010). Dans un souci de cohérence, il est restreint aux principaux codes NAF de la fabrication (3211Z, 3212Z, 3213Z). Néanmoins, l'accord est applicable à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective IDCC 0567.

Article 9

Contenu du diagnostic de branche

Le diagnostic réalisé par la branche vise à répondre aux points mentionnés par les textes en vigueur. Préalablement à la négociation de l'accord, il a fait l'objet d'une présentation et d'échanges entre les partenaires sociaux, lors de Comités de Pilotage de l'Observatoire des Métiers et des Qualifications Professionnelles.

Il comporte les éléments relatifs :

— aux effectifs globaux des entreprises de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent.

La branche BJOC regroupe en 2010, pour le périmètre des trois principaux codes NAF (3211Z, 3212Z, 3213Z) 8 676 salariés, dont 57 % de femmes :

— 87 % des salariés sont en CDI

— 10 % des salariés sont en CDD

— à la pyramide des âges :

Le nombre de salariés âgés de moins de 26 ans est de 1 080 (12 % des effectifs totaux), et celui des salariés âgés de plus de 57 ans est de 864 (10 % des effectifs totaux).

— aux caractéristiques des jeunes et des seniors et à l'évolution de leur place respective dans la branche sur les trois dernières années disponibles :

— profil des jeunes de moins de 26 ans :

Le nombre des jeunes de moins de 26 ans est en augmentation entre 2009 et 2010 de 2.3 % (1 056 en 2009, contre 1 080 en 2010).

En 2010, les jeunes de moins de 26 ans représentent 12 % des effectifs totaux :

— 60 % de ces salariés sont des femmes,

— 44 % d'entre eux sont en CDI,

— 39 % d'entre eux sont en CDD,

— profil des seniors de 57 ans et plus :

Le nombre des salariés âgés de 57 ans et plus est en augmentation entre 2009 et 2010 de 16 % (744 en 2009, contre 864 en 2010).

En 2010, les salariés âgés de plus de 57 ans représentent 10 % des effectifs totaux :

— 44 % de ces salariés sont des femmes,

— 96 % d'entre eux sont en CDI,

— 3 % d'entre eux sont en CDD,

— 85 % travaillent à temps complet.

— à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

La branche est majoritairement féminine avec 57 % de femmes salariées, au 31 décembre 2010, 15 % des salariés de la branche travaillent à temps partiel, soit un pourcentage légèrement inférieur à la moyenne nationale (21 %).

Il est complété de données relatives :

— au bilan formation 2012 au sein de la branche BJOC (réalisation AGEFOS PME).

— aux statistiques des inscriptions par formation et dispositif de formation pour l'année 2012-2013 (enquête de branche - données recueillies auprès de 15 établissements).

— aux statistiques de sinistralité (accidents du travail, les accidents de trajet et les maladies professionnelles) - Synthèse des données CNAMTS pour les codes NAF 3211Z, 3212Z et 3213Z.

— aux compétences-clefs dans la branche BJOC : étude sur les métiers sensibles et référentiels des compétences clés :

Dans le cadre de la démarche GPEC au sein de la branche, les métiers dits «sensibles» ont été identifiés. Ces métiers sont définis comme «sensibles» au sens de «métier soumis à des évolutions fortes des facteurs externes/internes, que celles-ci aient un impact positif ou négatif, par contraste avec «métier stable», non soumis à des évolutions fortes prévisibles à moyen terme (< 3 ans) :

Parmi ces métiers sensibles figurent notamment les métiers de :

— Responsable de production / chef d'atelier,

— Polisseur,

— Joaillier,

-
- Sertisseur,
 - Prototypiste CAO-DAO,
 - Responsable qualité,

Les référentiels compétences de ces métiers figurent en annexe 6 de cet accord (non publié) : Joaillier, Polisseur, Sertisseur, Responsable d'Atelier, Responsable qualité, Prototypiste CAO-DAO, Orfèvre, Lapidaire.

Par ailleurs quatre CQP ont été créés par la branche BJOC pour répondre aux enjeux des compétences clefs de l'opérateur en polissage, l'expert en polissage, l'expert en sertissage et de l'expert en joaillerie.

Titre 4

Engagements en faveur de la formation et de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi

Pour l'ensemble des actions proposées dans les titres 4, 5 et 6 du présent accord, il est entendu que le tutorat comme la formation interne favorisent l'intégration de nouveaux embauchés au sein de l'entreprise, et la reconnaissance de l'expertise des salariés expérimentés. Néanmoins, il importe de distinguer ces deux notions :

— Le tuteur veille à l'accueil et à l'intégration du nouvel embauché dans l'entreprise. Il peut aussi favoriser la mobilité interne des salariés déjà en activité dans l'entreprise.

Dans le cadre d'un contrat ou d'une période de professionnalisation, il transmet son savoir-faire, évalue la progression du salarié qu'il accompagne et assure un lien avec les différents acteurs, dont l'organisme de formation ou le formateur interne. Toute personne, salarié ou employeur, volontaire et disponible, qui justifie d'une expérience professionnelle de deux ans minimum dans la qualification en rapport avec celle visée par le salarié qu'elle accompagne, peut être tuteur. Les rôles de maîtres d'apprentissage ou de référent sont assimilés pour cet accord au rôle de tuteur.

— Le formateur interne veille à la transmission de savoir-faire détenus par des salariés de l'entreprise et organise des séquences formalisées de formation, sur des temps dédiés hors production.

Article 10

Engagements de la branche en faveur de l'insertion durable des jeunes

Le terme «jeunes» désigne les jeunes de moins de 26 ans, ou de moins de 30 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Au 31 décembre 2010, les jeunes de moins de 26 ans représentent 12 % des salariés de la Branche BJOC, contre 16 % pour l'ensemble des salariés de l'économie, 44 % de ces jeunes sont en CDI et 39 % en CDD.

10.1

Recrutement de jeunes en contrat à durée indéterminée

10.1.1

Objectifs de la branche

Compte-tenu des pratiques du secteur et de la nécessité de fidéliser les jeunes, les partenaires signataires s'engagent à ce que les jeunes de moins de 26 ans, qui représentent aujourd'hui 12 % des effectifs totaux de la branche, en représentent plus de 15 % à l'issue des 3 ans à compter de la signature du présent accord.

Les parties signataires se donnent la possibilité de revoir l'objectif fixé, lors de la réunion de la Commission de suivi instaurée par l'article 20 du présent accord.

Parallèlement à cela, les entreprises favoriseront la méthode et la formalisation de leurs recrutements, notamment grâce aux outils développés par la Fédération Française BJOC. Ainsi, un guide du recrutement et les outils d'aide au recrutement seront mis à disposition des entreprises afin de les accompagner dans les différentes étapes du recrutement.

10.1.2

Indicateurs de suivi chiffrés

Afin d'apprécier l'évolution de l'embauche des jeunes en contrat à durée indéterminée pendant la durée de l'accord, les partenaires sociaux conviennent de suivre annuellement, au niveau de la branche, la part des jeunes et la part des jeunes en CDI dans les effectifs globaux.

10.2

Information et communication auprès des jeunes

Les partenaires sociaux encouragent les entreprises à promouvoir la participation des salariés à des actions de com-

munication et d'information sur le secteur et ses métiers dans les établissements de formation afin de partager leur expérience avec des élèves et des étudiants.

Dans ce cadre, les entreprises pourront également ouvrir leur site à la visite des élèves et des étudiants.

Par ailleurs, la branche professionnelle, par la signature, le 26 janvier 2005, d'un accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie, a créé un Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications (OMPQ) pour accompagner sa politique en matière d'emploi et de formation.

L'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications de la branche professionnelle, nommé Observatoire des Métiers de la Bijouterie, présente notamment le secteur économique, mais aussi les métiers de la branche professionnelle, et les formations préparant aux métiers de la BJOC.

Ces informations sont destinées aux entreprises et salariés de la branche, mais également aux jeunes en cours d'orientation, aux demandeurs d'emploi et aux institutionnels.

Article 11

Engagements de la branche en faveur de l'intégration et de la formation des jeunes

11.1

Faciliter l'accès des jeunes aux formations en alternance

Cette modalité d'insertion permet à des jeunes peu qualifiés d'intégrer les entreprises du secteur. Elle favorise également l'accès des jeunes à un contrat de travail à durée indéterminée au sein du secteur. Les Partenaires Signataires souhaitent par cet accord inciter les jeunes à se former afin d'acquérir les compétences nécessaires aux besoins des entreprises de la branche. Ils rappellent qu'il appartient à l'employeur de garantir des conditions favorables pour l'intégration et la formation du jeune sur son poste de travail.

Il apparaît nécessaire de croiser les données relatives à l'apprentissage dans le diagnostic en annexe 1, à celle des contrats de professionnalisation afin de considérer l'ensemble des dispositifs en alternance.

Selon l'enquête menée par la Fédération Française BJOC auprès de 15 établissements de formation préparant aux diplômes de la bijouterie-joaillerie-orfèvrerie (annexe 4 du présent accord non publié), l'alternance (apprentissage et contrat de professionnalisation) représente près de 27 % des effectifs de la filière diplômante, pour l'année 2012-2013.

11.1.1

Objectif de la branche

La Branche BJOC dispose d'une politique dynamique concernant l'alternance. Compte-tenu des perspectives de croissance, les entreprises souhaitent poursuivre cette politique d'emploi intrinsèque au secteur, en augmentant ses effectifs en alternance, soit un objectif d'environ 600 jeunes à former au sein des différents organismes de formation préparant aux diplômes du métier.

Les parties signataires se donnent la possibilité de revoir l'objectif fixé, lors de la réunion de la Commission de suivi instaurée par l'article 20 du présent accord.

11.1.2

Indicateurs de suivi chiffrés

Afin d'apprécier l'évolution de l'effectif des jeunes en alternance, pendant la durée de l'accord, les partenaires sociaux conviennent de suivre annuellement, au niveau de la branche, la part des jeunes en alternance parmi les jeunes en formation.

11.2

Contribuer à améliorer la qualité des stages

Les partenaires signataires rappellent que les stages doivent être effectués dans le respect des dispositions égales, avec une attention particulière portée à la qualité des stages proposés.

Dans le cadre de la mise en place du présent accord, la Branche BJOC encourage les entreprises à :

- proposer un stage s'inscrivant dans le projet pédagogique défini par l'établissement d'enseignement en précisant clairement la mission principale du stagiaire,
- accueillir l'étudiant et lui donner les moyens de réussir sa mission,
- désigner un tuteur (ou un responsable de stage) dont la tâche sera de :
 - guider et conseiller l'étudiant ;
 - l'informer sur les règles, les codes et la culture de l'entreprise ;
 - favoriser son intégration au sein de l'entreprise et l'accès aux informations nécessaires ;
 - l'aider dans l'acquisition des compétences nécessaires ;

- assurer un suivi régulier de ses travaux ;
- évaluer la qualité du travail effectué ;
- le conseiller sur son projet professionnel.

— rédiger une attestation de stage décrivant les missions effectuées qui pourra accompagner le curriculum vitae de l'étudiant.

— réaliser un questionnaire de satisfaction que le stagiaire remplit en fin de stage et dans lequel il retrace les points forts et les points faibles de son stage. Ce questionnaire s'inscrit dans le cadre de l'amélioration continue du dispositif du stage.

11.3

Contribuer à un accueil de qualité des jeunes dans les entreprises de la branche

11.3.1

Information utile

Les jeunes entrants bénéficieront d'une information complète sur la protection sociale et notamment sur les dispositifs professionnels de prévoyance et de retraite.

Les partenaires sociaux souhaitent sensibiliser les entreprises au logement des jeunes et les invitent à être attentives aux difficultés de logement que ceux-ci pourraient rencontrer. Ils les incitent à mettre à leur disposition toute information utile, notamment les renseignements relatifs au «1 % logement» lorsqu'elles versent cette contribution, afin de favoriser le logement des salariés.

11.3.2

Mise en place d'un parcours d'accueil et d'un entretien de suivi

Les entreprises mettent en place, pour les jeunes embauchés (y compris les jeunes embauchés dans le cadre des contrats en alternance), un parcours d'entrée dans l'entreprise afin de leur permettre de s'approprier rapidement les éléments indispensables pour une bonne intégration dans l'entreprise et dans les services.

Ce parcours doit permettre aux jeunes embauchés, de bénéficier très rapidement des éléments indispensables pour une bonne intégration dans l'entreprise. Le parcours d'entrée dans l'entreprise comporte :

- la désignation d'un salarié tuteur du jeune ;
- une visite du site, la présentation de l'environnement de travail, des collègues ;
- un livret d'accueil, précisant des informations pratiques concernant la vie de l'entreprise

Le jeune est également informé, à cette occasion, de l'intitulé de la Convention Collective et des principaux accords collectifs applicables et du lieu où ils peuvent être consultés ainsi que de l'existence éventuelle d'un règlement intérieur.

Les entreprises organisent également avant la fin de la période d'essai puis tous les semestres pendant la première année un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son tuteur, portant notamment sur l'évaluation de la maîtrise des compétences du jeune.

11.3.3

Désignation d'un tuteur

Dès son arrivée, les entreprises présentent au jeune un salarié «tuteur» qui facilitera son intégration en lui permettant de mieux connaître l'entreprise, les règles de fonctionnement, son environnement de travail, son poste et ses collègues. Le tuteur est un salarié volontaire. Il est choisi par l'employeur sur la base du volontariat, si possible hors hiérarchie, lorsque l'effectif et l'organisation de l'entreprise le permettent. La branche encourage les salariés seniors à faire bénéficier les plus jeunes de leur expérience à travers le rôle de tuteur. Le rôle de ce tuteur est plus précisément défini en annexe 3 du présent accord non publié.

Les partenaires sociaux invitent les entreprises à prendre les mesures nécessaires à la reconnaissance de la fonction tutorale. Dans les entreprises où est établie une ou plusieurs section(s) syndicale(s) reconnues représentatives, ce point fera l'objet d'une négociation, lors des négociations annuelles obligatoires par exemple.

11.3.4

Intégration, accompagnement et renforcement de l'accessibilité des jeunes par la formation professionnelle

Les partenaires sociaux rappellent que l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue est assuré, notamment, à l'initiative de l'employeur, dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

En 2012, les jeunes de moins de 25 ans ont accédé à une action de formation dans le cadre du plan de formation¹ à hauteur de :

¹ Source : Bilan formation 2012 AGEFOS PME

-
- 8 % dans les entreprises de moins de 10 salariés,
 - 5 % dans les entreprises de 10 à 49 salariés,
 - 4 % dans les entreprises de plus de 50 salariés.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à veiller à une intégration, à un accompagnement et à un accès homogène aux formations ouvertes dans ce cadre en tenant compte notamment, de l'âge des jeunes salariés et de leur genre.

Titre 5

Engagements en faveur de l'emploi et du maintien dans l'emploi des seniors

Article 12

Recrutement et maintien dans l'emploi des seniors

Sont considérés comme salariés âgés (désignés dans le présent accord par le terme seniors), les salariés de 55 ans et plus, en cas d'embauche de seniors. À défaut, sont considérés comme seniors les salariés de 57 ans et plus, ainsi que les salariés d'au moins 55 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Au 31 décembre 2010, les salariés de 57 ans et plus représentent 10 % des salariés de la Branche BJOC (864 salariés), contre 8 % pour l'ensemble des salariés de l'économie, 96 % d'entre eux sont en CDI.

12.1

Objectif chiffré

La branche estime le nombre de départs entre 10 % et 15 % des effectifs de la branche, d'ici 3 ans.

Par ailleurs, la branche souhaite maintenir dans l'emploi la même proportion de salariés âgés de plus de 57 ans, parmi les salariés de la branche.

Les parties signataires se donnent la possibilité de revoir l'objectif fixé, lors de la réunion de la Commission de suivi instaurée par l'article 20 du présent accord.

12.2

Indicateur chiffré

Afin d'apprécier l'évolution de l'embauche et du maintien dans l'emploi des seniors pendant la durée de l'accord, les partenaires sociaux conviennent de suivre annuellement, au niveau de la branche, la part des seniors et la part de seniors en CDI dans les effectifs globaux.

12.3

Amélioration des conditions de travail des seniors et prévention de la pénibilité

Afin de participer à l'amélioration des conditions de travail des seniors et prévenir la pénibilité, les parties signataires incitent les entreprises à renforcer leurs actions de prévention des risques professionnels dans une optique d'amélioration continue de la qualité de vie au travail.

Les parties signataires incitent les entreprises à engager des actions de prévention de la pénibilité, afin notamment de soutenir l'allongement de la vie professionnelle et recommandent également aux entreprises de mettre en œuvre des actions de transmission de savoir de prudence entre les seniors de plus de 57 ans et les jeunes de moins de 26 ans.

Il est rappelé que les entreprises d'au moins 50 salariés, dont au moins 50 % des effectifs sont exposés à certains facteurs de risques, doivent être couvertes par un accord ou un plan d'action de prévention de la pénibilité.

Afin d'encourager les entreprises, à travers cette responsabilité, à passer d'une démarche de diagnostic pénibilité à une véritable démarche de prévention de l'usure professionnelle et de maintien dans l'emploi des salariés âgés, la Fédération Française BJOC s'engage à :

- organiser des ateliers de sensibilisation à l'amélioration des conditions de travail et à la prévention de la pénibilité,
- diffuser les synthèses statistiques de la Caisse Nationale d'Assurance Maladie afin que les entreprises disposent d'une référence par rapport à leur activité (annexe 5 du présent accord non publié)
- solliciter, sur demande des entreprises, le réseau ANACT/ARACT afin de les accompagner dans la réalisation du diagnostic pénibilité, et d'engager des actions répondant à leurs enjeux.

Article 13

Organisation de la coopération intergénérationnelle

La branche encourage les entreprises à développer des actions en faveur de la coopération intergénérationnelle. Il

s'agit de développer des binômes d'échanges de compétences entre des salariés expérimentés et des jeunes, sur la base du volontariat.

Ce type de dispositif croisé présente l'intérêt de créer du lien dans l'entreprise et de valoriser les savoirs et aptitudes détenus tant par le jeune que par le salarié expérimenté.

Afin de promouvoir la transmission des savoirs, les parties signataires souhaitent rappeler l'importance du tutorat et de la formation interne et conviennent de l'intérêt réciproque - pour le «transférant» et le collaborateur - d'actions d'accompagnement et de formation en vue de valoriser l'expérience professionnelle des salariés seniors et d'organiser le partage des savoirs et de bonnes pratiques acquises. Par exemple, les entreprises peuvent mettre en place un dispositif d'échange du savoir en prévoyant un échange d'une heure de formation sur un sujet maîtrisé par un senior contre une heure de formation par un sujet maîtrisé par un jeune.

Les missions d'accueil et le tutorat de nouveaux entrants (apprentis, stagiaires,...) peuvent permettre une intégration plus rapide des arrivants et une mixité générationnelle favorable à l'enrichissement des savoirs et l'épanouissement des talents dans l'entreprise. Le tuteur a une fonction essentielle dans la transmission de son savoir-faire technique, de son expérience, mais aussi des valeurs de l'entreprise et du contexte dans lequel elle évolue.

La Fédération Française BJOC accompagnera les entreprises dans leur pratique de formation interne, participant ainsi à préserver les savoirs experts de la branche, à reconnaître l'expertise des «salariés expérimentés» et à professionnaliser le «collaborateur». Pour ce faire, des outils seront mis à disposition des entreprises par la Fédération Française BJOC.

Article 14

Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

En 2012, les salariés âgés de 45 ans et plus ont accédé à une action de formation² dans le cadre du plan de formation à hauteur de :

² *Bilan Formation 2012 - Agefos PME*

- 39 % dans les entreprises de moins de 10 salariés,
- 30 % dans les entreprises de 10 à 49 salariés,
- 31 % dans les entreprises de plus de 50 salariés.

Sensibilisée au fait que, tout au long de leur carrière et quel que soit leur âge, les salariés doivent entretenir et développer leurs compétences professionnelles, la branche veut mettre l'accent sur l'importance du recours à la formation, notamment par la communication annuelle à l'ensemble des salariés, et particulièrement aux salariés âgés de 50 ans et plus, des dispositifs de formation et de leur utilisation au regard des situations personnelles et professionnelles, des évolutions de la branche et de ses métiers.

Les parties signataires rappellent, notamment, les dispositifs suivants :

- La Validation des acquis de l'expérience (VAE) dont l'objectif est de permettre à tout salarié, quels que soient, notamment, son niveau d'études et son statut, de faire valider les acquis de son expérience professionnelle pour obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle.
- Le Bilan de compétences dont l'objectif est de permettre à un salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.
- Le Tutorat dont l'objectif est de permettre de réussir l'intégration de salariés et d'accroître l'efficacité des actions de formation conduites.
- Le Passeport formation qui permet de répertorier les connaissances, les compétences, les aptitudes et les acquis professionnels du salarié.
- Le Compte Personnel de Formation (CPF) pour les salariés : chaque salarié sera doté d'un CPF dès l'âge de 16 ans, lui permettant de cumuler au maximum 150 heures de formation au cours sa vie professionnelle.

Par ailleurs, la Fédération Française BJOC accompagne les entreprises dans la structuration de leur politique Emploi-Formation, notamment par :

- Les Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) associés à l'offre de formation de la branche, afin de garantir aux entreprises la qualification professionnelle des salariés dans leur évolution tout au long de leur parcours professionnel et de donner de la visibilité aux salariés sur les modalités de reconnaissance de leur expertise et d'accompagner leur mobilité professionnelle.
- Le développement de l'offre de formation continue existante.
- L'accompagnement des entreprises dans leurs pratiques de formation, le développement du tutorat, et la reconnaissance de l'expertise métier.

Article 15

Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

Les partenaires signataires insistent sur l'enjeu de l'entretien professionnel : obligatoire tous les deux ans, il remplace les entretiens et bilans réalisés dans l'entreprise (hors entretien d'évaluation) et vise à orienter les collaborateurs sur leurs possibilités d'évolution en termes de qualification et d'emploi. Il doit faire l'objet d'une formalisation écrite. Tous les 6 ans, il doit donner lieu à un état récapitulatif du parcours professionnel permettant de faire le point sur les évolutions professionnelles à partir d'éléments objectivables :

- entretiens réalisés
- actions de formation suivies
- évolutions salariales ou professionnelles
- VAE ou certifications obtenues par le salarié

La branche rappelle que, dans les entreprises de 50 salariés et plus, si l'entreprise ne peut justifier, tous les 6 ans, par salarié, d'au moins 3 de ces critères, celui-ci bénéficie d'un abondement correctif de son CPF de 100 h.

Dans le cadre de l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite, les partenaires sociaux incitent fortement les entreprises à prévoir le maintien des cotisations retraite à taux plein en cas de passage à temps partiel d'un senior, jusqu'à ce qu'il remplisse les conditions nécessaires d'une retraite à taux plein.

Par ailleurs, soucieuse que chaque salarié de 57 ans et plus connaisse toutes les dispositions existantes quant aux droits à la retraite ainsi que les nouvelles dispositions, la Branche souhaite systématiser des réunions d'informations de sorte que les salariés seniors puissent, en connaissance de cause, envisager et programmer leur fin de carrière.

Enfin, les parties signataires s'engagent à recenser les accords d'entreprises comportant des dispositions sur ces thèmes, à identifier les meilleures pratiques incitant au maintien des seniors dans l'emploi (ex : identification des attentes du senior par le biais des entretiens de deuxième partie de carrière, passage à temps partiel, stage de préparation à la retraite, bilan retraite...) et à les diffuser.

Titre 6

Engagements en faveur de la transmission des savoirs et des compétences

Article 16

Engagements en faveur de la transmission des savoirs et des compétences

S'engager en faveur de l'insertion des jeunes et en faveur de l'emploi des seniors n'a de véritable sens que si un lien particulier existe entre jeunes et seniors et leur permet de transmettre, de recueillir et finalement de progresser en permanence.

Jamais cette notion de transmission des savoirs et des compétences n'a été aussi présente dans les textes légaux ou réglementaires qui émaillent le paysage de l'emploi et de la formation.

La Branche souhaite encourager les salariés seniors à faire bénéficier les plus jeunes de leur expérience et de leurs savoir-faire ainsi que les salariés de 45 ans et plus qui sont recrutés ou qui évoluent professionnellement dans leurs activités.

Afin de promouvoir la transmission des savoirs, les parties signataires souhaitent rappeler l'importance du tutorat et des actions de formation en vue de valoriser l'expérience professionnelle des salariés seniors et d'organiser le partage des savoirs et de bonnes pratiques acquis par les «transférants». Les experts qui jouent le rôle de tuteur ou de formateur sont riches d'expériences et de compétences et doivent être impliqués dans la transmission et la co-construction des formations.

Indépendamment du transfert de compétences qu'il opère, le recours au tutorat est de surcroît de nature à faciliter les coopérations entre générations et à permettre l'assimilation de la culture d'entreprise. Un tel dispositif participe également à la reconnaissance et à la valorisation des compétences détenues par les seniors.

Par ailleurs, il est précisé que la Fédération Française BJOC accompagne les entreprises dans leur pratique de formation interne, participant ainsi à préserver les savoirs experts de la Branche, à reconnaître l'expertise des «salariés expérimentés» et à professionnaliser le «collaborateur».

Article 17

Aides aux très petites entreprises (TPE) et petites et moyennes entreprises (PME)

Il est rappelé que les outils développés par la Branche sont mis à la disposition de toutes les entreprises concernées, quelle que soit leur taille.

La Fédération Française BJOC mettra en œuvre une plateforme RH visant à mutualiser un appui conseil RH et à doter les entreprises d'une compétence RH facilitant la conduite des changements par un conseil de proximité :

conception et diffusion d'outils de gestion des ressources humaines, accompagnement à la prise en main de ces outils, appui-conseil en RH.

En outre, la branche tient à souligner que l'OPCA désigné de branche, AGEFOS PME, aide les entreprises à s'adapter, intégrer de nouvelles technologies, développer de nouvelles compétences par la mise en œuvre d'actions liées à la formation et à l'emploi. À ce titre, AGEFOS PME est en mesure d'accompagner les entreprises sur les problématiques de gestion des âges, en prenant en charge l'intervention de consultants spécialisés.

Les entreprises du secteur BJOC sont ainsi invitées à se rapprocher de leur conseiller identifié au sein de l'OPCA désigné de branche, AGEFOS PME, afin de bénéficier de financements complémentaires dans le cadre de l'accompagnement à la mise en œuvre ou au suivi d'actions Emploi / Formation.

Enfin, sur demande des entreprises, la Fédération Française BJOC sollicitera le réseau ANACT/ARACT afin de les accompagner dans la réalisation du diagnostic pénibilité, et d'engager des actions répondant à l'amélioration des conditions de travail.

Article 18

Mixité des emplois

La branche est majoritairement féminine avec 57 % de femmes salariées, au 31 décembre 2010.

Pour l'application de l'ensemble des mesures de l'accord, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes tout au long de la carrière sera pris en compte.

Les indicateurs de suivi seront systématiquement présentés en différenciant hommes et femmes.

Les parties signataires rappellent que les entreprises de plus de 50 salariés doivent établir des objectifs chiffrés de suppression des inégalités professionnelles entre femmes et hommes, sous forme d'un accord ou d'un plan d'action.

Titre 7

Dispositions finales

Article 19

Publicité de l'accord

La publicité de l'accord sera assurée par les organisations de salariés signataires de l'accord, par les organisations d'employeurs signataires de l'accord, et par les entreprises de la branche visées par le présent accord.

Article 20

Suivi de l'accord

20.1

Calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements

Action	Calendrier prévisionnel
Engagement en faveur de l'insertion durable des jeunes dans l'entreprise	
Information : - ouverture du site de l'Observatoire des métiers de la bijouterie - Communication auprès des entreprises sur la création du site	2 nd semestre 2014 2 nd semestre 2014
Mise en place d'un parcours d'accueil dans l'entreprise : - Guide du recrutement / intégration - Livret d'accueil	2 nd semestre 2014
Suivi stagiaires et alternants : - Entretien période d'essai / suivi - Questionnaire satisfaction stage / attestation de stage	2 nd semestre 2014
Leaflet d'information sur protection sociale	2015
Engagement en faveur de l'emploi des salariés âgés	
Favoriser l'amélioration des conditions de travail et prévenir la pénibilité : - Atelier de sensibilisation à l'amélioration des conditions de travail (en lien avec l'ANACT) - Diffusion des statistiques CNAMTS	2015 annuellement
Organisation de la coopération intergénérationnelle-kit formation interne	2 nd semestre 2014
Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation : Accès aux GOP	2 nd semestre 2014 Mise à jour (mai 2025)

Action	Calendrier prévisionnel
Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite : - Réunion d'information sur la retraite Recensement des accords d'entreprises et identification des meilleurs pratiques	2015
Transmission des savoirs et des compétences	
Mise en place de binômes d'échange de compétences : - Mise à disposition des kits «formation interne»	2 nd semestre 2014
Aide aux TPE et PME : - Mutualisation des outils RH à disposition des entreprises - Coordination de l'accompagnement Fédération Française BJOC, AGEFOS PME, réseau ANACT	Déc. 2014-janv 2015 Systématique
Égalité Hommes-Femmes : - Présentation des indicateurs de suivi en distinguant Hommes-Femmes	2015

20.2

Création d'une commission de suivi

La commission de suivi de l'application du présent accord, composée de représentants des employeurs et des organisations syndicales de salariés qui sont signataires de la Convention Collective, se réunit au moins une fois par an, au cours du quatrième trimestre, à l'initiative de la partie la plus diligente.

20.3

Missions de la Commission de suivi

La commission de suivi suit l'application du présent accord au niveau de la branche.

Elle établit le document d'évaluation sur la mise en œuvre de l'accord conformément au contenu fixé par Décret en Conseil d'État. Elle établit également le bilan qualitatif et quantitatif à échéance de l'accord transmis à la Direction générale du travail.

Elle procède le cas échéant à l'ajustement des objectifs fixés dans le présent accord.

Annexes (non publiées)

Annexe 1

Diagnostic portant sur la situation de l'emploi des jeunes et des seniors dans la branche professionnelle de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent (réalisation AGEFOS PME).

Annexe 2

Bilan formation 2012 (réalisation AGEFOS PME).

Annexe 3

Guide du tutorat

Annexe 4

Statistiques des inscriptions par formation et dispositif de formation - Année 2012-2013 - Données recueillies auprès de 15 établissements.

Annexe 5

Statistiques de sinistralité (accidents du travail, les accidents de trajet et les maladies professionnelles) - Synthèse des données CNAMTS pour les codes NAF 3211Z, 3212Z et 3213Z.

Annexe 6

Référentiels de compétences des compétences clés.

Épargne interentreprises Accord du 4 juillet 2005

[Étendu par arr. 1^{er} févr. 2006, JO 10 févr. mod. par arr. 25 avr. 2006, JO 6 mai]

Il a été convenu d'instituer,

Dans le cadre de la loi n° 2001-152 dite «loi Fabius» et des articles L. 443-1 et suivants du code du travail, Un plan d'épargne interentreprises destiné à permettre :

- aux salariés,
- aux préretraités et aux retraités toujours adhérents,
- aux dirigeants visés à l'article L. 443-1 alinéa 3 du code du travail,

De se constituer un portefeuille de valeurs mobilières et dont les dispositions font l'objet du présent règlement.

Titre I

Économie générale

Article 1

Économie générale

Le PEI-BJOC est destiné à associer les salariés de la branche au développement et à la croissance économique. Les sommes recueillies sont immédiatement versées sur le compte du TCCP et intégralement investies en parts des fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) visés au présent accord cadre instituant le plan d'épargne interentreprises de la Bijouterie, Joaillerie, Orfèvrerie, du Cadeau, des Diamants, Pierres et Perles et Activités qui s'y rattachent, au choix des bénéficiaires.

En outre, l'accord a également pour objet d'étendre dans un cadre facultatif de la participation dans les entreprises de moins de cinquante salariés qui ne sont pas, de par la loi, assujetties obligatoirement à ce dispositif. La participation est en effet un moyen d'associer concrètement les salariés aux résultats de leur entreprise.

Article 2

Choix des organismes gestionnaires

Après avoir auditionné divers organismes, la Commission Paritaire a décidé de confier la gestion et le développement du PEI-BJOC aux organismes suivants :

- Ionis qui propose la gamme Expansor, (labellisée par le CIES - Comité Intersyndical d'Épargne Salariale) d'inter Expansion pour recevoir les sommes épargnées dans le cadre du présent accord.

Adresse :

Ionis

9-11 rue de l'Est

BP 85

92105 Boulogne-Billancourt cedex

- Fongepar Gestion Financière qui propose les fonds Convergence et MAIA pour recevoir les sommes épargnées dans le cadre du présent accord.

Adresse :

Fongepar

10 Place de Catalogne

75667 Paris Cedex 14

Titre II

Périmètre et alimentation

Article 3

Entreprises

Le présent accord a vocation à s'appliquer à l'ensemble des entreprises et des établissements relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale de la BJOC

Article 4

Bénéficiaires

Peuvent adhérer au PEI-BJOC les salariés des entreprises visées à l'article 3 ci-dessus ayant au moins 3 mois d'ancienneté.

Pour la détermination de cette ancienneté, sont prises en compte les périodes de travail acquises au titre de l'exercice ainsi que celles acquises au titre des douze mois précédents.

Les anciens salariés ayant quitté leur entreprise à la suite d'un départ à la retraite ou en préretraite peuvent continuer à effectuer des versements au plan sous réserve qu'ils adhéraient au PEI-BJOC à la date de leur départ de l'entreprise et qu'ils aient conservé leur qualité d'adhérent depuis cette date en maintenant leurs avoirs, en partie ou en totalité dans le Plan. Par contre, ils ne peuvent pas bénéficier de l'abondement éventuellement prévu par l'entreprise. Peuvent également adhérer les dirigeants visés à l'article L. 443-1 alinéa 3 du code du travail.

Les anciens salariés de l'entreprise qui l'ont quittée pour un motif autre que le départ en retraite ou préretraite ne peuvent effectuer de nouveaux versements.

Article 5

Adhésion des entreprises et des bénéficiaires

L'entreprise qui souhaite adhérer :

- Transmet au teneur de registre le bulletin d'adhésion mis à sa disposition.
- Informe les représentants du personnel, s'ils existent, et l'ensemble du personnel

L'adhésion du bénéficiaire est réalisée par l'envoi de son bulletin de versement au teneur de registre.

Article 6

Alimentation

Le Plan peut être alimenté par différents versements :

- versements volontaires ;
- versement de l'intéressement ;
- contribution de l'entreprise (abondement) ;
- versement de la participation ;
- transferts d'un autre plan ou de sommes issues de la participation.

Article 7

Modalités de versements

Choix 1 : Versements volontaires

Les salariés des entreprises comprises dans le champ d'application du PEI-BJOC ainsi que les dirigeants visés à l'article L. 443-1 alinéa 3 du code du travail peuvent effectuer des versements au PEI-BJOC dans la limite d'une somme annuelle égale au quart de leur rémunération annuelle brute, telle que visée par les textes en vigueur.

Les versements ne peuvent être inférieurs à 50 € par an.

Ces versements peuvent être faits directement par le bénéficiaire comme ils peuvent être faits via un prélèvement sur salaire effectué par l'entreprise à la demande du bénéficiaire.

Dans ce dernier cas, l'entreprise effectue un virement bancaire global au Teneur de Compte Conservateur de Parts et communique à ce dernier un fichier faisant état des versements mensuels à effectuer pour le compte de chaque bénéficiaire concerné.

Choix 2 : Versement de l'intéressement

L'intéressement peut-être, sur décision individuelle de chaque salarié, versé en tout ou partie au PEI-BJOC, pour un montant minimum de 50 € par an.

Pour bénéficier des avantages fiscaux, l'affectation de tout ou partie de la prime d'intéressement au plan d'épargne doit être effectuée dans un délai maximum de quinze jours à compter de la date à laquelle elle a été perçue. Celle-ci est alors exonérée d'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de Sécurité Sociale, conformément à l'article L. 441-6 du Code du Travail.

Au reçu de la fiche individuelle d'information de ses droits que lui aura adressée son entreprise, le salarié fait connaître à celle-ci l'emploi qu'il souhaite donner à son intéressement.

En cas de placement dans le PEI-BJOC, les sommes correspondantes sont transmises, par l'entreprise au TCCP du PEI-BJOC.

Les anciens salariés ayant quitté l'entreprise et en étant toujours adhérents peuvent affecter au PEI-BJOC leur intéressement versé postérieurement à leur départ de l'entreprise sans pouvoir prétendre à l'abondement.

Choix 3 : Contribution de l'entreprise (abondement)

Pour faciliter la constitution de l'épargne collective, il est recommandé aux entreprises de compléter les versements facultatifs des bénéficiaires (abondement).

L'entreprise est libre de décider chaque année du versement d'un abondement, lequel peut être fixé par accord d'entreprise ou à défaut par décision unilatérale.

L'entreprise en informe obligatoirement l'ensemble des salariés ainsi que le teneur de registre du PEI-BJOC. Elle précise à cette occasion, en cas de décision d'abonder, le taux d'abondement qu'elle retient, pour une période annuelle, entre les montants suivants :

- Taux d'abondement de 25 % du versement du bénéficiaire dans la limite de :

- 5 % du plafond légal soit 115 €
- 10 % du plafond légal soit 230 €
- 50 % du plafond légal soit 1150 €
- 100 % du plafond légal soit 2300 €

- Taux d'abondement de 50 % du versement du bénéficiaire dans la limite de :

- 5 % du plafond légal soit 115 €
- 10 % du plafond légal soit 230 €
- 50 % du plafond légal soit 1150 €
- 100 % du plafond légal soit 2300 €

- Taux d'abondement de 100 % du versement du bénéficiaire dans la limite de :

- 5 % du plafond légal soit 115 €
- 10 % du plafond légal soit 230 €
- 50 % du plafond légal soit 1150 €
- 100 % du plafond légal soit 2300 €

- Taux d'abondement de 200 % du versement du bénéficiaire dans la limite de :

- 50 % du plafond légal soit 1150 €
- 100 % du plafond légal soit 2300 €

Sauf avis contraire de l'entreprise porté à la connaissance de son personnel et du teneur de registre du PEI-BJOC, par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée avant le 1^{er} décembre de chaque année, le taux d'abondement retenu pour une année est retenu tacitement pour l'année suivante.

En tout état de cause, l'abondement global⁽¹⁾ de l'entreprise est limité par bénéficiaire et par an, aux plafonds légaux soit 300 % du versement du bénéficiaire, limité à 2300 euros bruts.

(1) Quelle que soit la nature des versements concernés, à l'exclusion des sommes issues des droits à la participation ainsi que des transferts d'un autre plan d'épargne salariale qui ne sont pas susceptibles d'être abondés (Termes exclus de l'extension par arr. 1^{er} févr. 2006, JO 10 févr.)

Les sommes versées par l'entreprise au titre de l'abondement ne peuvent se substituer en aucune matière aux éléments de rémunération contractuels ou conventionnels des salariés.

Dans tous les cas, qu'elle ait adhéré ou non au PEI-BJOC, l'entreprise prend à sa charge les frais de tenue de comptes individuels des bénéficiaires.

Toutefois ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise et incombent au porteur de parts à l'expiration du délai d'un an après la mise en disponibilité des droits acquis par les bénéficiaires qui l'ont quittée, y compris les retraités ou préretraités.

Choix 4 : Versement de la participation

Les entreprises assujetties à l'obligation légale de participation ont la possibilité de verser leur réserve spéciale de participation dans le PEI-BJOC, dès lors que leur accord de participation le prévoit.

Les entreprises qui ne sont pas assujetties obligatoirement à la participation et qui entrent dans le champ d'application du PEI-BJOC peuvent décider unilatéralement de mettre en œuvre la participation. Il appartient au chef d'entreprise d'informer par tous les moyens appropriés le personnel de l'existence d'un droit à la participation.

Il est rappelé que, conformément aux dispositions de l'article R. 442-10 du code du travail, l'affectation de la réserve spéciale de participation aux comptes des bénéficiaires doit être effectuée avant le premier jour du quatrième mois suivant la date de clôture de l'exercice au titre duquel elle est attribuée. Passé ce délai, l'entreprise doit compléter le versement prévu par un intérêt de retard dont le taux est fixé par la réglementation en vigueur. Les intérêts doivent être versés en même temps que le principal et employés dans les mêmes conditions.

Les sommes issues des droits à participation versées dans le PEI-BJOC ne peuvent pas être abondées.

Choix 5 : Transfert d'un autre plan d'épargne salariale ou de sommes issues de la participation provenant d'une autre entreprise

Les bénéficiaires peuvent effectuer tous transferts prévus par la législation en vigueur de sommes issues de l'épargne salariale vers le PEI.

Les sommes transférées n'entrent pas dans le calcul de la limite du plafond des versements annuels du quart de la

rémunération annuelle brute du bénéficiaire concerné. Les périodes de blocage déjà courues sont prises en compte pour le calcul du délai de blocage restant à courir et les sommes transférées déjà disponibles restent immédiatement disponibles.

Cette opération de transfert n'entraîne pas prélèvement du droit d'entrée sur le ou les fonds bénéficiaires du transfert.

La CSG⁽¹⁾, la CRDS

⁽¹⁾ Taux en vigueur à la date de signature de l'Accord : CSG = 8,2 %/CRDS = 0,5 %/Prélèvement social = 2,3 %

(1) et le prélèvement social

⁽¹⁾ Taux en vigueur à la date de signature de l'Accord : CSG = 8,2 %/CRDS = 0,5 %/Prélèvement social = 2,3 %

(1) dus au titre des produits de placement ne sont pas prélevés lors du transfert mais sont reportés lors de la délivrance ultérieure des avoirs.

⁽¹⁾ Taux en vigueur à la date de signature de l'Accord : CSG = 8,2 %/CRDS = 0,5 %/Prélèvement social = 2,3 %

L'opération de transfert est effectuée par le TCCP visé au présent accord instituant le plan d'épargne interentreprises de la Bijouterie Joaillerie.

Titre III

Gestion des sommes alimentant le plan et fonctionnement du plan

Article 8

Emploi des sommes versées et gestion des droits des adhérents

Les sommes recueillies sont immédiatement versées sur le compte du TCCP et intégralement investies en parts des fonds communs de placement d'entreprise définis ci-après, au choix des bénéficiaires :

Expansor Compartiments Compartiment I n° code AMF 08185

Expansor Compartiments Compartiment IV n° code AMF 08188

Convergence n° code AMF 03354

Maia n° code AMF 04317

Le bulletin individuel de souscription établi à chaque versement au nom du bénéficiaire fait apparaître le nom du ou des fonds choisis.

Les parts ou fractions de parts acquises de ce fait par chaque adhérent sont portées au crédit d'un compte individuel en parts.

L'investissement est effectué au prix de souscription de la part, dans les conditions prévues par le règlement du fond commun de placement d'entreprise.

Les droits d'entrée perçus à la souscription dans les fonds communs de placement d'entreprise choisis sont pris en charge par le bénéficiaire.

Les revenus et produits procurés par les sommes placées dans le cadre des plans institués au titre du présent accord sont réinvestis dans ces mêmes plans et de ce fait, exonérés d'impôt sur le revenu.

Chaque bénéficiaire peut demander le changement de placement de tout ou partie de son épargne vers un autre FCPE mentionné ci-dessus. Cette opération s'effectue sans prélèvement du droit d'entrée dans le ou les fonds bénéficiant de l'arbitrage ; elle est formulée à l'initiative des bénéficiaires à l'aide d'un document d'arbitrage.

Article 9

Calcul du montant de la réserve spéciale de participation

Dans chaque entreprise souhaitant mettre en place la participation dans un cadre facultatif, le montant global des droits des salariés constituant la réserve spéciale de participation est calculé selon les dispositions des articles L. 442-2 et R 442-2 à 5 du Code du Travail.

Ce montant s'exprime par la formule suivante :

$$RSP = 1/2 \times (B - 5/100 \text{ de } C) \times S / VA$$

Dans laquelle :

B : représente le bénéfice de l'entreprise réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, tel que défini au 1° de l'article L. 442-2 du Code du Travail.

C : représente les capitaux propres de l'entreprise, tels que définis au 3° de l'article R. 442-2 du Code du Travail.

S : représente les salariés versés au cours de l'exercice déterminé selon les règles prévues pour le calcul des rémunérations au sens de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale.

La masse salariale sera majorée pour tenir compte forfaitairement de l'incidence des congés payés dont le versement

est assuré par une caisse professionnelle.

Le taux de cette majoration sera égal au rapport entre le nombre de semaines de congés payés prévu par le régime applicable dans la profession et le nombre annuel de semaines de travail dans l'entreprise, le résultat étant majoré du montant de la prime de vacances correspondante, telle que définie par les accords professionnels.

La disposition ci-dessus ne s'appliquera pas aux salaires versés aux salariés percevant leurs indemnités de congés payés directement de l'entreprise.

VA : représente la valeur ajoutée par l'entreprise telle que définie au 2° de l'article R. 442-2 du Code du Travail.

Article 10

Date de versement - majoration de retard

Les entreprises doivent verser le montant de leur réserve spéciale de participation avant le premier jour du quatrième mois suivant la clôture de l'exercice au cours duquel sont nés les droits à participation.

Passé ce délai, les entreprises devront augmenter leur versement d'un intérêt de retard selon les dispositions de l'article R. 442-10 du Code du Travail, égal à 1.33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le Ministère chargé de l'économie.

Article 11

Règles de répartition de la réserve spéciale de participation entre les salariés bénéficiaires

En application de l'article R. 442-6 du Code du Travail, la répartition entre les salariés bénéficiaires est effectuée proportionnellement au salaire perçu, limité à quatre fois le plafond moyen ayant servi au calcul des cotisations de sécurité sociale pendant l'exercice. Le montant des droits susceptibles d'être attribués à un même bénéficiaire ne pourra excéder une somme égale aux trois quarts du montant de ce même plafond.

Les sommes qui n'auraient pu être attribuées en vertu des règles limitant les droits d'un même bénéficiaire pour un même exercice, seront réparties immédiatement entre les salariés qui n'atteignent pas les limites fixées par ces règles. Si le deuxième calcul faisait apparaître de nouvelles répartitions supérieures à ces limites, la même règle serait appliquée jusqu'à épuisement du solde de répartition.

Les frais de gestion engagés pour les opérations de répartition de la réserve spéciale de participation et de gestion du registre des salariés et ceux engagés par le TCCP pour la tenue et la surveillance des comptes des porteurs de parts sont à la charge des entreprises.

En outre, l'entreprise est autorisée à payer directement aux salariés les sommes leur revenant au titre de la participation lorsque celles-ci n'excèdent pas le montant fixé par l'arrêté des ministres chargés des finances et du travail⁽¹⁾

(1) Montant à la date de signature de l'Accord : 80 € (article 2 de l'arrêté du 10 octobre 2001).

Article 12

Collecte et affectation des sommes

Les sommes issues de la réserve spéciale de participation et dirigées vers le PEI-BJOC sont investies dans le FCP Expansor Compartiment IV (monétaire).

Les revenus et produits des fonds communs ci-dessus mentionnés sont de plein droit capitalisés. En conséquence, les dividendes et intérêts afférents aux valeurs mobilières constituant le portefeuille du fonds, ainsi que tous autres produits, sont réinvestis dans le fonds, de même que les avoirs fiscaux ou crédits d'impôt attachés à ces revenus.

Article 13

Sort des revenus, avoirs fiscaux

Les revenus et produits des avoirs placés dans le plan y sont obligatoirement réinvestis. Il en va de même des crédits d'impôt et avoirs fiscaux qui leur sont rattachés et dont la restitution sera demandée à l'administration.

Ainsi, la totalité des revenus du portefeuille collectif est obligatoirement réemployé dans les fonds communs de placement et ne donne lieu à aucune répartition entre les porteurs de parts. Les revenus ainsi réemployés viennent en accroissement de la valeur globale des avoirs des fonds et, par conséquent, de la valeur de part, et sont exonérés de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

Article 14

Indisponibilité des droits et demandes de retrait

Les sommes versées au PEI-BJOC ne peuvent être retirées que cinq ans après la date de chaque versement.

Dans la pratique, les sommes versées au PEI-BJOC seront disponibles à l'expiration d'un délai de 5 ans courant à compter du premier jour du septième mois de l'année au cours de laquelle les versements ont été faits.

Toutefois, les sommes provenant de la participation seront exigibles à l'expiration d'un délai de 5 ans courant à compter du premier jour du quatrième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel sont nés les droits.

Si dans une entreprise adhérente au PEI-BJOC les salariés acquièrent des droits à la fois au titre de versements au

PEI-BJOC et de la participation, l'ensemble de ces droits peut, si l'entreprise le demande, bénéficier d'une date unique de mise en disponibilité alignée sur la date de disponibilité quinquennale de la participation (au premier jour du quatrième mois).

Passé ce délai, les bénéficiaires peuvent demander le remboursement de leurs avoirs ou les conserver sur le PEI-BJOC dans lequel ils continuent de fructifier.

Cas de déblocage anticipé

Le blocage anticipé de l'épargne est possible dans les cas explicitement prévus par la réglementation en vigueur (article R. 442-17 du code du travail).

Actuellement :

- Mariage ou conclusion d'un PACS par l'intéressé ;
- Naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption lorsque le foyer comporte déjà au moins deux enfants à charge ;
- Divorce, séparation ou dissolution d'un PACS assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle (unique ou partagée) d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;
- Invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un PACS (invalidité au sens de la 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie du code de la Sécurité Sociale article L. 341-4, reconnue par décision de la COTOREP ou de la CDES) à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;
- Décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un PACS ;
- Cessation du contrat de travail ;
- Affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par le bénéficiaire, ses enfants, son conjoint ou la personne liée au bénéficiaire par un PACS, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle (R. 351-43), à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une SCOP ;
- Affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale portant création de surface habitable nouvelle, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux ou à la remise en état de la résidence principale à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;
- Situation du surendettement du bénéficiaire sur demande adressée au teneur de registre ou à l'employeur soit par le président de la commission de surendettement - soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

Toute demande de remboursement doit être présentée dans les six mois du fait générateur (excepté dans les cas de cessation du contrat de travail, décès, invalidité et situation de surendettement).

Ce remboursement porte au choix du bénéficiaire sur la totalité ou une partie seulement de ses avoirs susceptibles d'être débloqués à ce titre, et ne peut faire l'objet que d'un seul versement.

En cas de décès du salarié, ses ayants droit doivent demander la liquidation des avoirs dans un délai de six mois suivant le décès ; au-delà, les plus-values constatées lors de la liquidation cessent de bénéficier de l'exonération d'impôt sur le revenu prévue au 4 du III de l'article 150-0 A du Code Général des Impôts.

Le jugement arrêtant le plan de cession totale de l'entreprise ou le jugement ouvrant ou prononçant la liquidation judiciaire de l'entreprise rendent immédiatement exigibles les droits à participation non échus en application des articles L. 621-94 et L. 622-22 du code de commerce et de l'article L. 143-11-3 du code du travail.

Article 15 **Régime social et fiscal**

L'abondement au PEI-BJOC versé par l'entreprise est :

- exonéré des cotisations sociales selon la législation en vigueur, mais assujetti à la Contribution Sociale Généralisée et à la Contribution au Remboursement de la Dette Sociale.
- déductible des bénéfices imposables de l'entreprise et non soumis aux taxes sur les salaires.
- exonéré de l'impôt sur le revenu établi au nom des salariés bénéficiaires.

Par ailleurs, les plus-values générées, le cas échéant, par l'ensemble des sommes détenues dans le plan, ne sont pas soumises à l'impôt sur le revenu, mais supportent la Contribution Sociale Généralisée, la Contribution au Remboursement de la Dette Sociale et le prélèvement de solidarité sociale, selon la législation en vigueur.

Article 16

Frais de tenue du registre des comptes administratifs

Les frais de tenue du registre des comptes administratifs des adhérents au Plan sont à la charge de leur entreprise. En cas de redressement judiciaire ou de liquidation judiciaire de leur entreprise, les frais seront à la charge des adhérents.

Article 17

Cas du départ d'un salarié

L'entreprise informe le teneur de registre du départ d'un de ses bénéficiaires. Il lui est remis un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ainsi qu'un livret d'Epargne salariale s'il n'en a pas déjà un.

Le départ définitif du salarié entraîne, selon son souhait notifié à l'employeur :

- soit la délivrance des avoirs détenus dans le PEI-BJOC, lorsqu'ils sont disponibles, ou par déblocage anticipé dans les cas visés à l'article 14 du présent accord,
- soit le maintien de ces avoirs dans le PEI-BJOC,
- soit le transfert des avoirs disponibles ou non.

Dans ce dernier cas, le salarié souhaitant effectuer un transfert doit préalablement en faire la demande par écrit à l'organisme chargé de la gestion du ou des nouveaux plans. En cas d'acceptation, il informe l'entreprise qu'il quitte et l'organisme teneur de compte du PEI BJOC du nom et de l'adresse de l'organisme chargé de la gestion du ou des nouveaux plans.

La liquidation des avoirs par cette opération de transfert entraîne la clôture du compte du salarié.

Dans tous les cas, l'entreprise s'engage à prendre note de l'adresse à laquelle devront être envoyées les sommes ou avis relatifs aux droits des bénéficiaires et à la communiquer au Teneur de Compte Conservateur de Parts. En cas de changement d'adresse, le bénéficiaire doit en aviser le teneur de compte.

Lorsque le bénéficiaire ne peut être joint à la dernière adresse indiquée par lui, les avoirs auxquels il peut prétendre sont conservés dans les Fonds communs de Placement par le teneur de registre qui procède à leur liquidation à l'expiration du délai de prescription (30 ans), et verse le montant ainsi obtenu au Trésor Public.

Titre IV

Structures de pilotage, de gestion et de contrôle

Article 18

Comité de suivi paritaire

Un Comité de suivi paritaire est institué. Il se compose de deux collèges d'un nombre équivalent de représentants des syndicats de salariés et de représentants de la direction des entreprises adhérentes.

Les représentants des salariés sont désignés par les organisations syndicales signataires du présent accord à raison de 1 membre par organisation.

Les représentants de la direction des entreprises sont membres d'une fédération employeur signataire du présent accord.

Le Comité de suivi paritaire est chargé notamment de l'examen de la gestion financière, administrative et comptable des FCPE composant le portefeuille du PEI. Il a pour mission d'examiner notamment les encours déposés sur chacun des fonds proposés, les nouveaux contrats conclus au cours de la période passée, le montant moyen de versement par salarié, le nombre total de rachats, les arbitrages, les commissionnements et les montants facturés.

Ces informations seront présentées dans un document commun aux deux sociétés de gestion. Ce rapport au comité de suivi sera inspiré des informations contenues dans les rapports annuels de chacun des fonds proposés par le présent plan, adaptées à la vie du PEI-BJOC.

Il se réunit au moins une fois par an pour l'examen du rapport annuel de gestion, et des actions engagées pour le développement du PEI-BJOC.

Son président est choisi par les représentants des syndicats de salariés. Son mandat est de deux ans renouvelables en cas de décision soumise au vote et d'égalité de voix, la voix du président est prépondérante.

En cas d'empêchement, chaque membre du Comité de suivi paritaire peut se faire représenter par un membre présent du même collège. Les pouvoirs ainsi délégués sont annexés à la feuille de présence et mentionnés dans le procès-verbal de la réunion. Les délégations de pouvoir ne peuvent être consenties que pour une seule réunion.

Le procès-verbal de chaque réunion du Comité de suivi paritaire, daté et signé par son président, doit notamment

indiquer les membres convoqués, les membres présents ou représentés, les membres absents.

Article 19 **Conseils de surveillance**

Conformément à l'article 214-39 du Code Monétaire et Financier, il est institué un Conseil de Surveillance pour chaque fonds commun de placement désigné ci-dessus.

Le Conseil de surveillance se réunit au moins une fois par an pour l'examen du rapport de gestion et des comptes annuels du Fonds, l'examen de la gestion financière, administrative et comptable et l'adoption de son rapport annuel.

Conformément à l'article L. 444-1 du Code du Travail, les membres du conseil de surveillance représentant les salariés bénéficieront, dans les conditions et les limites prévues à l'article L. 451-3, d'un stage de formation économique, financière et juridique d'une durée maximale de cinq jours dispensé par un organisme figurant sur une liste arrêtée par le préfet de région, après avis du comité régional de la formation professionnelle et de la promotion sociale. Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et il est rémunéré comme tel.

Le Conseil de Surveillance est constitué comme suit :

FCPE Expansor

Pour le fonds «Expansor Compartiments», le conseil de surveillance est composé de la manière suivante :

- 2 membres salariés porteurs de parts par organisation syndicale signataire du PEI
- 1 membre représentant les employeurs par organisation syndicale d'employeurs signataire de l'accord.

La durée du mandat est fixée à 2 exercices. Le mandat expire effectivement après la réunion du conseil de surveillance qui statue sur les comptes du dernier exercice du mandat. Celui-ci est renouvelable par tacite reconduction, sauf en cas de désignation par élection.

FCPE Convergence

Le Conseil de Surveillance est composé, par entreprise adhérente, de 2 membres :

- 1 membre salarié porteur de parts représentant les porteurs de parts salariés et anciens salariés de chaque entreprise ou groupe élu directement ou indirectement par les porteurs de parts ou désigné par le(s) ou les comité(s) ou le(s) comité(s) central(aux) de la ou des entreprise(s) ou par les représentants des diverses organisations syndicales ;
- 1 membre représentant l'entreprise, désigné par la direction de l'entreprise.

FCPE Maia

Le Conseil de Surveillance est composé, par entreprise adhérente, de 2 membres :

- soit 1 membre salarié porteur de parts représentant les porteurs de parts salariés et anciens salariés de l'entreprise ou du groupe élu directement par les porteurs de parts, ou désignés par le ou les comités des entreprises intéressés ou les représentants des diverses organisations syndicales.
- et 1 membre représentant l'entreprise, désigné par la direction de l'entreprise.

Article 20 **Teneurs de Compte Conservateur de Parts - Tenue des registres**

Le Teneur de Compte Conservateur de Parts et INTERFI.

Il met à disposition du Teneur de registre, Inter Expansion, les moyens pour assurer la tenue des registres.

Article 21 **Dépositaire**

Les dépositaires des avoirs des FPCE prévus ci-dessus sont :

- Ixis Investor Services (16 rue Berthollet 94113 Arcueil) pour les FCPE Convergence et Maia.
- Interfi pour le FCPE Expansor Compartiments, Compartiment I et Compartiment IV.

Titre V **Information des adhérents**

Article 22 **Obligation de l'entreprise**

L'entreprise s'engage à exécuter pour le compte des bénéficiaires toutes les obligations qui lui sont imparties du fait du présent accord et à servir d'intermédiaire entre eux et les Gestionnaires Fongerpar Gestion Financière et Inter Expansion d'une part et le TCCP désigné ci-dessus d'autre part, notamment en ce qui concerne les souscriptions ou toute information utile sur la situation des bénéficiaires.

Article 23

Information collective

Le personnel est informé de la conclusion du présent accord par voie d'affichage collectif dans l'entreprise.

Article 24

Informations individuelles

Après chaque souscription et au minimum une fois par an en l'absence de versement, les bénéficiaires reçoivent un récapitulatif de leurs avoirs indiquant :

- Le nombre de parts acquises au titre des versements,
- La date à partir de laquelle ces parts seront exigibles,
- Les cas dans lesquels ces parts peuvent être exceptionnellement disponibles,
- Le montant du précompte effectué au titre de la CSG et de la CRDS.

Les règlements et notices des Fonds Communs de Placement d'Entreprise et le présent accord sont disponibles auprès de leur employeur.

Toutefois, lorsque l'entreprise n'adhère pas au plan institué par le présent accord, les bénéficiaires peuvent obtenir l'ensemble de ces documents directement auprès des signataires de l'accord, comme auprès des organismes intervenant dans la gestion de l'accord. Cette possibilité est mentionnée dans la documentation d'information qui leur est remise lors de leur première souscription.

Titre VI

Dispositions diverses

Article 25

Date d'effet, dépôt et extension de l'accord

Le présent accord prend effet à sa date de signature. Toute entreprise relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale de la Bijouterie, Joaillerie, Orfèvrerie peut y adhérer à compter de cette date.

Il est déposé à la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Les parties signataires demanderont son extension dans les conditions prévues aux articles L. 133-1 et suivants du Code du Travail.

Article 26

Litiges

Toutes contestations relatives au présent accord qui peuvent s'élever pendant la durée de fonctionnement de celui-ci sont soumises à la juridiction des tribunaux compétents.

Cependant, avant d'avoir recours aux procédures prévues par la réglementation devant les tribunaux compétents, les signataires du présent accord s'efforceront de résoudre les litiges afférents à son application.

Article 27

Modification/Dénonciation

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé, en application du Code du Travail, par l'une ou l'autre des parties signataires.

Toute modification fera l'objet d'avenant négocié au sein de la commission paritaire nationale.

Toute demande de modification écrite et motivée, émanant d'une organisation signataire ou adhérente à l'accord paritaire national sera inscrite de plein droit à l'ordre du jour de la commission paritaire nationale.

Article 28

Clause de sauvegarde

Les termes du présent accord ont été arrêtés au regard des dispositions légales et réglementaires applicables à la date de sa conclusion.

En cas de modification de cet environnement juridique, les règles d'ordre public s'appliqueront à l'accord sans que les parties aient à renégocier, dans les conditions prévues par la loi et par l'article 27 du présent accord.

S'il ne s'agit pas de dispositions d'ordre public, les parties se réuniront pour en tirer les conséquences et rédiger éventuellement un avenant dans les conditions prévues à l'article 27 précité.

Article 29

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 30

Clause de révision triennale

Les parties signataires du présent accord conviennent de réétudier au plus tard tous les 3 ans ses modalités de fonctionnement et l'organisation de sa gestion.

Article 31

Annexe

Sont annexés au présent accord les règlements des fonds de communs de placement concernés ainsi qu'un récapitulatif de l'ensemble des frais liés au PEI BJOC.

Annexe à l'accord PEI BJOC du 4 juillet 2005

Organismes gestionnaires financiers

En application de l'accord PEI BJOC du 4 juillet 2005, les 2 organismes gestionnaires financiers retenus sont Fongerpar Gestion Financière et Interexpansion.

Les sommes versées seront affectées, au choix des bénéficiaires, aux FCPE régis par l'article L 214-39 du Code Monétaire et Financier,

— «Convergence» classé dans la catégorie FCPE Diversifiés,

— «Maia» classé dans la catégorie FCPE Diversifiés,

— et «Expansor Compartiments»

* Le fonds Expansor Compartiments propose les compartiments suivants :

— Expansor Compartiment I classé dans la catégorie «Actions de Pays de la Zone Euro»

— Expansor Compartiment IV classé dans la catégorie «Monétaire Euro»

».

Frais relatifs aux FCPE proposés

1) Droits d'entrée

FCPE	Taux appliqué	Imputation des Frais	Quand ?
Expansor Compartiments I et IV	0,20 %	Pour le bénéficiaire	Lors de la souscription de parts de FCPE
Convergence	0,75 %	Pour le bénéficiaire	Lors de la souscription de parts de FCPE
Maia	0,85 %	Pour le bénéficiaire	Lors de la souscription de parts de FCPE

2) Frais de Gestion *

* prélevés tous les ans sur l'actif net moyen du FCPE.

FCPE	Frais prélevés sur encours	Classe d'actif
Interexpansion Expansor Compartiment IV	0,45 % HT maximum	Monétaire Euro
Fongepar Gestion Financière Convergence	0,50 % HT	Diversifié
Fongepar Gestion Financière Maia	0,50 % HT	Diversifié
Interprétation Expansor Compartiment I	1,30 % HT maximum	Actions de Pays de la Zone Euro
* prélevés tous les ans sur l'actif net moyen du FCPE.		

Ces frais intègrent des honoraires de Commissaires aux Comptes dont le taux varie en fonction de l'importance de l'actif géré dans chaque FCPE ou compartiment de FCPE.

3) Autres Frais

⇒ Frais d'arbitrage entre les FCPE : aucun*.

*Le transfert des sommes d'un FCPE vers un autre FCPE n'entraîne pas la perception de nouveaux droits d'entrée

⇒ Frais de transfert d'un plan d'épargne salariale ou des sommes issues de la participation provenant d'une autre entreprise vers le PEI BJOC : aucun.

-
- ⇒ Frais de sortie anticipée d'un FCPE : aucun.
 - ⇒ Frais de sortie sur disponibilité quinquennale : aucun.
 - ⇒ Frais de dépositaire et de conservation : inclus dans les frais de gestion des FCPE.
 - ⇒ Frais d'édition d'un livret d'épargne (à la charge de l'entreprise) : 1,90 € HT (hors frais d'affranchissement).

Organisme teneur de compte et teneur des registres

En application de l'accord du PEI BJOC, l'organisme teneur de compte est Interfi et l'organisme teneur des registres est Interexpansion.

Frais de tenue de compte des bénéficiaires

⇒ Forfait unique à la mise en place du PEI dans l'entreprise (la première année) : 150 € HT à la charge de l'entreprise.

⇒ Forfait annuel par porteur de parts les années suivantes : 15 € HT à la charge de l'entreprise (ou du bénéficiaire 1 an après son départ de l'entreprise).

Travail dominical Accord du 15 janvier 2016

[Étendu par arr. 27 déc. 2016, JO 4 janv. 2017, applicable le lendemain de son dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BJOC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie CFDT ;

Fédération Force Ouvrière de la Métallurgie CGT FO ;

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

Le présent accord est conclu en application de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 sur la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, autorisant l'emploi dominical de salariés des établissements de commerce de détail situés dans les zones touristiques internationales, les zones touristiques, les zones commerciales et les gares, à condition que les contreparties et les garanties pour les salariés en soient fixées par un accord collectif.

Les partenaires sociaux rappellent qu'ils ne sont pas favorables à la généralisation du travail dominical. Le repos hebdomadaire est en effet donné le dimanche sous réserve des dispositions légales qui permettent d'y déroger.

Les partenaires sociaux constatent toutefois que l'ouverture dominicale des commerces situés dans les zones touristiques internationales, les zones touristiques et les zones commerciales et les gares représente une opportunité de développement économique et commercial dont les retombées sociales, en matière d'emploi et de rémunération, peuvent être réelles.

Ils souhaitent donc fixer, à leur niveau, des garanties et contreparties applicables à l'ensemble des travailleurs de la branche, dans l'intérêt commun des salariés et des entreprises concernés et dans le cadre spécifique prévu.

Enfin, les partenaires sociaux réitèrent leur attachement au principe du volontariat du travail dominical et leur souhait de préserver la vie sociale et familiale des salariés, en particulier s'agissant des salariés de l'entreprise travaillant déjà en semaine.

Article 1er Champ d'application

Le présent accord est applicable pour les salariés affectés à des activités de commerce de détail dans les établissements entrant dans le champ de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie.

Il s'applique, pour les salariés des établissements concernés, dans les seules situations de dérogations au repos dominical dans le cadre des dispositions des articles L. 3132-24, L. 3132-25, L. 3132-25-1 et L. 3132-25-6 du Code du travail.

Article 2 Caractère impératif et mise en œuvre

Les dispositions du présent accord ont un caractère impératif au sens des dispositions de l'article L. 2253-3 du Code du travail, un accord collectif de niveau inférieur ne pouvant y déroger.

Les établissements concernés pourront dans les cas prévus par la loi mettre en œuvre directement les prescriptions de cet accord, après information et consultation des représentants élus du personnel, s'il en existe, ou, à défaut, information préalable des salariés.

Article 3

Engagement en matière d'emplois

Les ouvertures dominicales rendues possibles par la législation et par le présent accord collectif doivent générer une création de 100 emplois, directs ou indirects, ce qui représente au moins 16 % des effectifs affectés à la vente.

Une note en annexe présente de manière indicative le contexte permettant d'estimer ces créations d'emplois.

Article 4

Volontariat

L'accord des salariés pour travailler le dimanche ne se présume pas. Il doit être écrit, soit dans le contrat de travail, soit dans un document spécifique.

Le salarié qui refuse de travailler le dimanche ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail. Le refus de travailler le dimanche pour un salarié ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Chaque année est arrêté pour chacun des salariés un nombre de dimanches pour lesquels les salariés peuvent faire valoir par écrit un droit d'indisponibilité exceptionnelle de travail le dimanche, moyennant un délai de prévenance de 15 jours, sauf évènement exceptionnel imprévisible. À défaut d'accord entre l'employeur et le salarié, ce dernier pourra faire valoir son indisponibilité jusqu'à trois dimanches par an, avec un délai de prévenance d'un mois.

Les entreprises veilleront à répartir les dimanches travaillés entre les différents salariés volontaires sur la base de critères objectifs.

Article 4-1

Le contrat de travail des salariés dont le contrat initial prévoit le travail habituel le dimanche intègre précisément cette sujétion particulière, à la différence des salariés travaillant habituellement en semaine pour lesquels le travail le dimanche n'était pas envisagé lors de la conclusion de leur contrat de travail.

Pour les salariés dont le contrat prévoit le travail habituel le dimanche, le fait de travailler le dimanche constitue une modalité normale de l'exercice de leur fonction contrairement aux salariés travaillant habituellement la semaine pour lesquels le repos dominical est de droit.

Sont considérés comme des salariés dont le contrat de travail prévoit le travail habituel du dimanche tous les salariés embauchés spécifiquement par l'entreprise pour travailler de façon habituelle sur une période incluant le dimanche.

Ces salariés bénéficient d'une priorité d'affectation à un emploi correspondant à leur catégorie d'emploi, à leur qualification ou un emploi équivalent et ne comportant pas de travail habituel du dimanche. Pour bénéficier de cette priorité, ils en font la demande écrite préalable à l'employeur.

Article 4-2

Sont considérés comme des salariés travaillant habituellement la semaine, les salariés dont la répartition contractuelle ou effective de l'horaire de travail sur la semaine, le mois ou l'année ne prévoit pas le travail habituel du dimanche, quels que soient la nature de leur contrat de travailleur, leur durée du travail et leurs horaires de travail.

Chaque année, un plafond du nombre de dimanches travaillés est arrêté individuellement avec chacun de ces salariés. Ce nombre, qui ne pourra excéder vingt-six dimanches la première année, pourra être renouvelé par tacite reconduction, d'année en année.

Un droit de rétractation global est par ailleurs ouvert durant l'année aux salariés qui ne souhaitent plus travailler le dimanche moyennant un délai de prévenance de trois mois.

Article 5

Contreparties

Les salariés bénéficient pour les dimanches travaillés d'une majoration de rémunération égale à 150 % de la rémunération perçue au titre des heures de travail effectuées ce jour ou, s'ils sont signataires d'une convention de forfait en jour, d'une majoration égale à 150 % de la rémunération perçue pour un jour de travail.

Cette majoration s'applique au salaire de base, prime d'ancienneté incluse. Elle ne se cumule pas avec les majorations dues au titre de l'accomplissement d'heures supplémentaires ou d'heures de travail un jour férié. Elle se cumule donc en revanche avec celle due en cas de travail de nuit.

Elle ne se cumule pas avec celle prévue à l'article 12 de la convention collective, ayant même cause et même objet.

Le salarié et l'employeur peuvent convenir d'un commun accord que tout ou partie de la majoration de rémunération prend la forme d'un repos compensateur rémunéré d'une valeur équivalente. Un document écrit matérialise cet accord en visant les montants et durées concernés.

Article 6 **Conciliation vie professionnelle et vie personnelle**

Chaque salarié bénéficie sur sa demande de 20 semaines par an au moins comportant deux jours de repos hebdomadaire consécutifs.

L'employeur prend toute mesure nécessaire pour permettre aux salariés d'exercer personnellement leur droit de vote au titre des scrutins nationaux et locaux lorsque ceux-ci ont lieu le dimanche.

Une autorisation d'absence rémunérée sera accordée pour aller voter dans la limite du temps nécessaire sur présentation d'un justificatif de vote.

Par ailleurs, les signataires rappellent que les dérogations au repos dominical visées par le présent accord n'ont pas pour effet de déroger aux obligations issues du Code du travail relatives aux durées maximales de travail quotidiennes de 10 h et hebdomadaires de 48 heures.

Article 7 **Garde d'enfants**

Les frais de garde d'un enfant de moins de 12 ans seront pris en charge par l'employeur pour les heures de garde du dimanche Induites par le travail dominical.

Cette prise en charge sera effective, sur justificatif, dans la limite de 80 % des frais et de 1830 € par an et par salarié.

Article 8 **Transport**

Lorsque le travail dominical est organisé dans le cadre d'un horaire de travail s'achevant après 22 H, l'employeur organise ou prend en charge le transport de retour du salarié son domicile.

Article 9 **Suivi**

Un bilan de l'application du présent accord, notamment en terme d'emplois, sera présenté deux fois par an devant les partenaires sociaux représentatifs de branche, réunis en commission de suivi. Ce bilan fera un état des lieux des emplois créés, de leur nature et de leur nombre, au regard du nombre de dimanches effectivement travaillés, ainsi que du nombre réel de dimanches travaillés.

Au vu de ce bilan, les signataires pourront décider de réviser le présent accord pour en tenir compte.

Les partenaires sociaux pourront examiner un premier bilan avant ces échéances si des raisons objectives le nécessitent.

Article 10

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord. Le présent accord entre en vigueur au lendemain de son dépôt.

Engagement en matière d'emploi - Annexe à l'accord en date du 15 janvier 2016

Sur le travail dominical dans la branche de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, du cadeau, des diamants, pierres et perles et activités qui s'y rattachent

Un recensement des points de vente concernés par un travail dominical potentiel dans le cadre des zones touristiques et touristiques internationales les plus connues permet d'estimer le potentiel en termes de création d'emplois directs et indirects induits par une ouverture le dimanche.

Le tableau ci-joint fait apparaître cet inventaire non exhaustif par entreprises ou groupes d'entreprise.

Le recensement s'est fait à partir des groupes ou des entreprises adhérentes à l'Union française de la Bijouterie - joaillerie - orfèvrerie - pierres et perles - et relevant du champ d'application de l'accord, soit par le code NAF, soit en application de l'article 2 de la convention collective ;

N'ont pas été recensées les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective BJOC, n'adhérant pas à l'organisation professionnelle, et susceptibles de faire des ouvertures le dimanche.

Le chiffre de 100 emplois est la résultante de deux critères :

— Emplois directs

Une remontée de la part des magasins concernés indique que l'effectif affecté à la vente devrait s'accroître d'au moins 10 % pour permettre d'ouvrir un jour supplémentaire, le dimanche : nouvelles embauches pour assurer la nouvelle amplitude, extension des horaires de travail du personnel à temps partiel, etc....

— Emplois indirects

Par ailleurs, 10 % de cet accroissement induirait aussi des créations d'emplois.

— En ce qui concerne les boutiques ouvrant le dimanche : augmentation des besoins au niveau des services logistiques et de sécurité : augmentation du poste d'agents de sécurité, et de surveillance, augmentation de l'amplitude d'ouverture des centres logistiques internes pour la fourniture des produits.

— chez les fabricants, ateliers français fournissant les produits, étant souligné que la majorité des groupes concernés par l'ouverture du dimanche font appel aux ateliers français et parisiens pour produire les bijoux vendus ; Ainsi, l'augmentation de l'activité liée à la distribution va interférer directement sur les capacités de production des ateliers fournisseurs.

Ce potentiel d'accroissement - ainsi estimé à 100 créations de poste - est fondé sur une hypothèse d'ouverture de plusieurs dimanches par an en moyenne, bien au-delà des 12 dimanches du maire rendus possibles aujourd'hui.

Un bilan au bout d'un an d'application de l'accord permettra de constater l'engagement en matière d'emploi, ainsi que les caractéristiques des emplois créés (CDI, CDD, temps plein, temps partiel...) en fonction de plusieurs critères :

— le nombre de dimanches effectivement travaillés

— les zones concernées

— la dynamique économique touristique induite par les nouvelles dispositions.

Périmètre estimatif des entreprises entrant dans le champ d'application BJOC - non exhaustif - 104 points de vente - 620 vendeurs - 100 créations d'emploi

Entreprises	Lieu	points de vente nb	salariés nb
LVMH : Fred, Chaumet, Bulgari...	Paris / Grands magasins / Cannes / Saint Tropez	21	119
Richemont : Cartier, VCA, Piaget, Montblanc....	Paris / Grands magasins / Cannes / Saint Tropez	40	374
PPR Kering : Boucheron	Paris / Grands magasins / Cannes	5	38
Korloff	Paris / Lyon / Strasbourg	3	8
Monnaie de Paris	Paris	1	6
Poiray	Paris	3	8
OJ Perrin	Paris	2	2
Mellerio	Paris	1	5
Harry Winston	Paris / Cannes	3	8
Mauboussin	Paris / Antibes	4	10
Christofle	Paris	4	10
Capet	Paris	1	2
Messika group	Paris	2	2
Christian Bernard Group	Paris	1	2
Vangelder	Paris	1	2
Sarl Philippe Tournaire	Paris	2	2
Mikimoto	Paris	1	4
Compagnie des arts de la table / Hermes Maison	Paris	1	4
Arthus Bertrand	Paris	4	10
Murat	Paris	2	2
Goossens Paris	Paris	2	2
		104	620

Horlogerie

Formation professionnelle tout au long de la vie

Accord du 6 octobre 2004

[Étendu par arr. 28 juin 2005, JO 8 juill., applicable à compter du 6 novembre 2004]

Préambule

La profession reconnaît l'absolue nécessité de former ses salariés. La formation professionnelle permet :

— aux salariés de maintenir leur employabilité, de développer leurs compétences, leurs aptitudes professionnelles, leurs savoir-faire et leurs savoir-être,

— aux entreprises de maintenir et de développer leur compétitivité et l'emploi, de fidéliser les salariés grâce à une politique de gestion des relations humaines dynamique et valorisante, et de s'assurer du transfert des compétences.

De même, afin de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes de moins de 26 ans et la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi, les partenaires sociaux ont décidé la mise en place du contrat de professionnalisation s'appuyant sur une personnalisation des parcours de formation, une alternance entre périodes de formation, dans ou en dehors de l'entreprise, et exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualifications recherchées, une certification des connaissances, des compétences et aptitudes professionnelles acquises.

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la CPNEFP ou que qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective de l'Horlogerie.

La formation professionnelle est un enjeu et une priorité commune. Elle est source d'enrichissement personnel et collectif.

La mise en œuvre de la formation tout au long de la vie professionnelle des salariés implique un véritable dialogue entre les salariés et l'employeur que les partenaires sociaux s'engagent à promouvoir et à développer. C'est ce qu'il résulte de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003, consolidé par l'accord du 5 décembre 2003, et de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, mis en œuvre, au sein de la convention collective de l'Horlogerie, par le présent accord.

Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés et des entreprises définies à l'article 1^{er} de la Convention collective de l'Horlogerie, ainsi qu'aux voyageurs représentants de commerce et placiers (VRP) à défaut de dispositions particulières conclues dans le cadre des accords nationaux professionnels qui leur sont applicables.

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de la date de son entrée en vigueur. Il est placé en annexe des dispositions générales de la Convention collective de l'Horlogerie.

Toute organisation syndicale représentative au plan national au sens de l'article L. 132-2 du code du travail qui n'est pas partie au présent accord, peut adhérer à cet accord, selon les dispositions prévues à l'article L. 132-9 du code du travail.

Conformément à l'article L. 132-8 du code du travail, le présent accord pourra être dénoncé isolément à toute époque avec un préavis de trois mois.

Dépôt

Le présent accord national, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le lendemain du dépôt de l'accord à la Direction départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle. La Fédération de l'Horlogerie accomplira les formalités nécessaires tant pour le dépôt que pour l'extension.

Chapitre 1

Les objectifs et priorités de la formation

Afin de contribuer plus efficacement au maintien et au développement de l'emploi, d'accompagner en tant que de besoin les conversions ou le développement d'activités accessoires ou connexes rendues nécessaires par l'évolution du marché, de la concurrence, des technologies et de l'organisation du travail, de favoriser l'employabilité et la

mobilité des salariés, les partenaires sociaux considèrent qu'il est primordial pour la profession de promouvoir la formation, tant au niveau du plan de formation défini par le chef d'entreprise, que des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation qui relève de l'initiative du salarié, et répondant aux objectifs suivants :

- acquisition, entretien et perfectionnement d'une qualification, des compétences ou des connaissances,
- élargissement du champ professionnel d'activité du salarié,
- adaptation aux évolutions de l'emploi, aux mutations de l'activité, à l'évolution des technologies, des méthodes de vente, d'organisation du travail,
- développement de la promotion.

Dans cette perspective, ils jugent essentielles et prioritaires les formations suivantes :

- formations techniques
 - horlogerie,
 - électronique,
 - gravure,
 - sertissage,
 - polissage,
 - et autres formations techniques du secteur bijouterie-joaillerie (dont dessins à main levée, dessin technique et croquis, maquette cire, fonte à cire perdue, résines élastomères),
 - gemmologie,
 - logistique.
- formations liées à l'informatique
 - logiciels de communication dont par exemple Photoshop, Illustrator et Xpress
 - logiciels de création dont par exemple CAO, PAO,
 - logiciels de gestion,
 - logiciels de présentation des produits de l'entreprise.
- formations tertiaires
 - langues étrangères,
 - formalités douanières pour l'import et l'export,
 - juridique,
 - management,
 - merchandising,
 - reprise de l'entreprise par le salarié.
- formations commerciales
 - techniques de vente, connaissance du produit,
 - accueil et conseil du client,
 - télévente, vente sur Internet.

La définition de ces formations prioritaires fait l'objet d'un examen régulier par la CPNEFP de la branche, qui peut formuler à cette occasion toute proposition susceptible de la compléter ou de l'actualiser, notamment en fonction des études et travaux d'observation conduits par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications créé dans la branche et par accord du 1^{er} juillet 2004.

Chapitre 2

La formation professionnelle tout au long de la vie

Section 1

La formation professionnelle des salariés de l'entreprise

Article 1

Le droit individuel à la formation

1-1

Public éligible

Conformément à l'article 6 de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, tout salarié à temps plein, d'une ancienneté minimale d'un an dans l'entreprise au 1^{er} mai de chaque année, embauché sous contrat à durée indéterminée, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation (DIF) d'une durée de 21 heures. Le DIF peut avoir une durée supérieure par accord d'entreprise.

Les salariés à temps partiel embauchés sous contrat à durée indéterminée, bénéficient également, sous réserve d'une ancienneté minimale d'un an dans l'entreprise au 1^{er} mai de chaque année, d'un DIF dont la durée est calculée au prorata temporis sans que cette durée puisse être inférieure à 10 heures par an.

Les salariés embauchés sous contrat de travail à durée déterminée peuvent bénéficier du DIF au prorata temporis, à l'issue d'une ancienneté de 4 mois au sein de l'entreprise qui les emploie, consécutifs ou non aux 12 derniers mois. L'employeur informera par écrit, indépendamment de toute mention éventuelle sur le bulletin de paye, des droits des salariés embauchés sous CDD.

1-2

Modalités de mise en œuvre du DIF

Le cumul des droits ouverts au titre du DIF est de 126 heures sur 6 ans, sauf accord d'entreprise prévoyant un cumul supérieur, et pour les salariés à temps partiel, au montant cumulé des heures calculées chaque année conformément aux dispositions de l'article L 933-1 du code du travail, dans la limite de 126 heures.

Conformément à l'article 6 de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003, les heures de formation liées au DIF peuvent être réalisées en partie sur le temps de travail des salariés concernés.

Les partenaires sociaux, soucieux de développer la formation professionnelle des salariés en place, tout en reconnaissant que la baisse de la durée légale du travail implique des arbitrages entre la réalisation du travail effectif et la formation professionnelle des salariés en place, décident que les actions de formations liées au DIF pourront être réalisées en partie, après un accord écrit entre l'employeur et le salarié, pendant le temps de travail.

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en accord avec son entreprise. Le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF est arrêté, après accord écrit formalisé entre le salarié et l'employeur, en tenant compte notamment des conclusions de l'entretien professionnel réalisé par l'entreprise et des priorités définies par le présent accord, éventuellement complété par accord d'entreprise.

L'accord doit comporter les mentions suivantes : intitulé de l'action, modalités de déroulement de l'action (dont le lieu), date de début et de fin de l'action.

L'entretien professionnel doit avoir lieu au moins tous les 2 ans dès lors que le salarié a au minimum deux ans d'ancienneté dans l'entreprise. L'entretien professionnel peut être réalisé tous les ans au choix de l'entreprise à l'issue de l'entretien annuel faisant le bilan annuel de l'année écoulée. Il sera animé soit par l'employeur, soit par tout responsable hiérarchique sur délégation de l'employeur.

L'absence de réponse de l'employeur dans le délai d'un mois vaut acceptation du choix de la formation au titre du DIF. En cas de refus de l'employeur, le salarié peut renouveler sa demande.

1-3

Actions de formation éligibles au titre du DIF

Les actions de formation éligibles au titre du DIF sont :

- les actions de promotion,
 - les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances,
 - les actions de formation ayant pour objectif l'acquisition d'une qualification professionnelle établie par le CPNE ou d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective de l'Horlogerie.
- Chaque action de formation réalisée dans le cadre du DIF s'impute en déduction du contingent d'heures de formation

disponibles au titre du DIF dont les droits acquis annuellement peuvent être cumulés sur une durée de 6 ans.

Au terme de ce délai de 6 ans, et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le DIF est plafonné à 126 heures. Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base de droits annuels acquis au prorata temporis.

Les frais de formation et d'accompagnement, ainsi que les éventuels frais de transport et de repas correspondant aux droits ouverts au titre du DIF, sont à la charge de l'entreprise et imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

1-4

Le versement d'une allocation de formation pour les actions de formation réalisées en dehors du temps de travail

Pendant la durée des actions de formation réalisées en dehors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'entreprise d'une allocation de formation égale à 50 % de la rémunération mensuelle nette versée au salarié, non soumise à cotisations salariales et patronales.

Le salaire horaire de référence pour le calcul du montant de l'allocation de formation est déterminé par voie réglementaire.

L'allocation de formation est versée par l'employeur à l'issue de la formation, le dernier jour du mois suivant celui où les heures de formation ont été effectuées en dehors du temps de travail. Un document récapitulatif retraçant l'ensemble des heures de formation effectuées et des versements de l'allocation y afférents est remis au salarié. Ce document est annexé au bulletin de paye du mois suivant le dernier mois au cours duquel le salarié a achevé sa formation.

Le montant de cette allocation est imputable sur la participation de l'employeur au titre du développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise.

1-5

Transfert du DIF en cas de départ du salarié de l'entreprise

Le DIF est transférable en cas de licenciement sauf pour faute grave ou faute lourde. Dans ce cas, le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF et n'ayant pas donné lieu à utilisation, est valorisé sur la base du salaire net de base perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise. Les sommes correspondant à ce montant doivent permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, lorsqu'elle a été demandée par le salarié pendant son préavis. À défaut d'une telle demande, le montant correspondant au DIF n'est pas dû par l'employeur.

Dans le document mentionnée à l'article L. 122-14-1 du code du travail, l'employeur est tenu, le cas échéant, d'informer le salarié qu'il licencie de ses droits en matière de DIF, notamment la possibilité de demander pendant le préavis à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action de bilan de compétences, de formation ou de validation des acquis de l'expérience, soit engagée avant la fin du préavis.

En cas de départ à la retraite, le DIF n'est pas transférable.

1-6

Information sur le DIF

Chaque année au mois de mai, l'employeur informe chaque salarié ayant au minimum un an d'ancienneté dans l'entreprise, par écrit, du nombre d'heures acquises au titre du DIF. Le nombre d'heures acquises au titre du DIF figurera sur le bulletin de paye du mois de mai.

1-7

Consultation des instances représentatives du personnel

Conformément à l'article L. 934-4 du code du travail, le comité d'entreprise donne son avis tous les ans sur l'exécution du plan de formation du personnel de l'entreprise de l'année précédente et sur le projet de plan pour l'année à venir. Cette consultation se fait au cours de deux réunions spécifiques.

Ce projet devra tenir compte des orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise dont le comité d'entreprise a eu à délibérer, du résultat des négociations avec les organisations syndicales prévues aux articles L. 932-1 et L. 934-2 ainsi que, le cas échéant, du plan pour l'égalité professionnelle prévue à l'article L. 123-4 du code du travail.

Le comité d'entreprise donne en outre son avis sur les conditions de mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation ainsi que sur la mise en œuvre du DIF.*

Le comité d'entreprise est informé des conditions d'accueil en stage des jeunes en première formation technologique ou professionnelle, ainsi que des conditions d'accueil dans l'entreprise des enseignants dispensant ces formations ou

des conseillers d'orientation. Les délégués syndicaux en sont également informés, notamment par la communication, le cas échéant, des documents remis au comité d'entreprise.

Le comité d'entreprise est consulté sur les conditions d'accueil et les conditions de mise en œuvre de la formation reçue dans les entreprises par les élèves et étudiants pour les périodes obligatoires en entreprises prévues dans les programmes des diplômes de l'enseignement technologique ou professionnel, ainsi que sur les conditions d'accueil des enseignants dans l'entreprise et sur les conditions d'exercice du congé pour enseignement prévu à l'article L. 931-21. Les délégués syndicaux en sont informés, notamment par la communication des documents remis au comité d'entreprise.

Pour l'application des dispositions de l'article L. 934-4 du code du travail, et conformément à l'article D. 932-1 du code du travail, le chef d'entreprise communique au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel, aux délégués syndicaux, et le cas échéant aux membres de la commission prévue à l'article L. 434-7, les documents suivants :

- a)** les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise telles qu'elles résultent de la consultation prévue à l'article L. 934-1 du code du travail,
- b)** le résultat éventuel des négociations prévues à l'article L. 934-2 du code du travail,
- c)** la déclaration relative à la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue, et le cas échéant, la déclaration spéciale concernant le crédit d'impôt formation professionnelle ainsi que les informations sur la formation figurant au bilan social visé à l'article L. 438-1,
- d)** les conclusions éventuelles des services de contrôle visés à l'article L. 991-3 du code du travail sur le caractère libératoire des dépenses imputées sur la participation des entreprises et/ou le caractère éligible des dépenses exposées au titre du crédit d'impôt formation professionnelle,
- e)** le bilan des actions comprises dans le plan de formation du personnel de l'entreprise pour l'année antérieure et pour l'année en cours comportant la liste des actions de formation, des bilans de compétences et des validations des acquis de l'expérience, complétée par les informations relatives :
 - aux organismes de formation et aux organismes chargés de réaliser des bilans de compétences ou des validations des acquis de l'expérience,
 - à la nature et aux conditions d'organisation de ces actions, au regard notamment des dispositions de l'article L. 934-4, alinéa 6 et L. 932-1 du code du travail,
 - aux conditions financières de leur exécution,
 - aux effectifs concernés, répartis par catégories socioprofessionnelles et par sexe,
- f)** les informations, pour l'année antérieure et l'année en cours, relatives aux congés individuels de formation, aux congés de bilan de compétences, aux congés de validation des acquis de l'expérience professionnelle et aux congés pour l'enseignement qui ont été accordés aux salariés de l'entreprise, notamment leur objet, leur durée et leur coût, aux conditions dans lesquelles ces congés ont été accordés ou reportés ainsi qu'aux résultats obtenus,
- g)** le bilan, pour l'année antérieure et en cours, des conditions de mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation ainsi que la mise en œuvre du droit individuel à la formation. Le bilan porte également sur l'accueil des enseignants et des conseillers d'orientation.

En ce qui concerne les bénéficiaires des contrats et des périodes de professionnalisation, il précise :

- les conditions dans lesquelles se sont déroulées les actions ou les périodes de professionnalisation, et notamment,
 - les conditions d'accueil, d'encadrement et de suivi des bénéficiaires desdites actions,
 - les emplois occupés pendant et à l'issue de leur action ou de leur période de professionnalisation,
 - les conditions d'organisation des actions de formation et/ou de suivi,
- les résultats obtenus en fin d'action ou de période de professionnalisation ainsi que les conditions d'appréciation et de validation,

- h)** le plan de formation de l'entreprise et les conditions de mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation ainsi que la mise en œuvre du DIF, pour l'année à venir, comportant respectivement les informations mentionnées aux alinéas e et g ci-dessus.

La consultation du comité s'effectue au cours de deux réunions.

La première comporte la présentation et la discussion des documents prévus aux alinéas a à g cités ci-dessus et la seconde la délibération relative au plan de formation et aux conditions de mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation et à la mise en œuvre du DIF, conformément à l'article D. 932-2 du code du travail.

L'employeur remettra une fois par an au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel s'ils existent, un état retranscrivant les modalités du transfert du DIF en cas de départ du salarié de l'entreprise. Cet état, non

nominatif, indiquera notamment si le DIF a été utilisé par le salarié à la date de départ de l'entreprise et le type d'action de formation engagée.

1-8 Bilan du DIF

Les partenaires sociaux conviennent, dans le cadre de la CPNEFP de la branche, de dresser le bilan de mise en œuvre du DIF (formations suivies, durée de la formation suivie et périodicité) à l'expiration d'une période de 3 ans de mise en œuvre du DIF. Il s'agit pour les partenaires sociaux de pouvoir appréhender les pratiques du DIF au sein de la branche.

Article 2 Le plan de formation

2-1 L'incitation à la construction d'un programme pluri-annuel de formation

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à élaborer chaque année, un programme annuel, voire pluri-annuel de formation qui tient compte des objectifs et priorités du présent accord, avec ajustement si nécessaire chaque année. Une consultation du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel s'ils existent, est organisée dans le trimestre précédant l'expiration du programme concerné. Les instances représentatives du personnel doivent être informées de la réalisation de ce plan.

2-2 Les différentes actions de formation

2-2-1 Les actions d'adaptation

Les actions d'adaptation au poste de travail sont mises en œuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal.

2-2-2 Les actions liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi

Les actions liées à l'évolution des emplois et celles qui participent au maintien dans l'emploi sont mises en œuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal.

2-2-3 Les actions de développement des compétences

Les actions participant à l'évolution de la qualification des salariés et donnant lieu à une reconnaissance par l'entreprise, sont mises en œuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal.

Elles peuvent toutefois se dérouler en dehors du temps de travail, en application d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié, qui peut être dénoncé dans les huit jours suivant sa signature, dans la limite de 80 heures par année civile et par salarié, ou pour les salariés au forfait jour ou en heures sur l'année, dans la limite de 5 % de leur forfait.

L'accord donné par le salarié emporte son engagement à participer avec assiduité aux actions de formation considérées. Le refus du salarié ou la dénonciation dans les huit jours de l'accord formalisé entre le salarié et l'employeur de participer à des actions de formation réalisées dans ces conditions ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation qui correspond à 50 % de sa rémunération nette de référence définie par voie réglementaire et n'est pas soumise aux cotisations légales et conventionnelles dues par l'employeur et le salarié au titre des rémunérations. Le montant de l'allocation de formation versée au salarié est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue dans l'entreprise.

L'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai d'un an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Au cours d'une même année civile et pour un même salarié, la somme des heures de formation qui :

— en application des dispositions figurant au premier paragraphe du point 2-2-3 ci-dessus, n'affecte pas le contingent d'heures supplémentaires ou le quota d'heures complémentaires et ne donne pas lieu à repos compensa-

teur

— et des dispositions du deuxième paragraphe du point 2-2-3 ci-dessus, est effectuée en dehors du temps de travail, ne peut être supérieure à 80 heures, ou pour les salariés au forfait, à 5 % de leur forfait.

Article 3

La mise en œuvre de la période de professionnalisation pour les salariés des entreprises

Sans préjudice de l'application des autres dispositions prévues dans le présent accord et dans les accords d'entreprise ou d'établissement dont ils bénéficient, les partenaires sociaux décident la mise en place d'une période de professionnalisation dont l'objet est de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés sous contrat de travail à durée indéterminée.

3-1

Salariés prioritaires

La période de professionnalisation est ouverte :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations, conformément aux priorités qui pourront être définies par accord de branche,
- aux salariés qui, après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de leur 45^{ème} anniversaire, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté d'un an minimum dans l'entreprise qui les emploie, souhaitent par cette professionnalisation consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle,
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise,
- aux femmes qui reprennent une activité professionnelle après un congé maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental,
- aux travailleurs handicapés dans les conditions prévues à l'article 11.1 de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 et de l'accord consolidé du 5 décembre 2003.

Cette période de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire :

- d'acquérir un diplôme délivré par l'Éducation Nationale ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle figurant sur la liste établie par la CPNEFP ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche,
- ou de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNEFP de la branche.

Tout salarié des publics prioritaires définis ci-dessus peut, avec l'accord de son employeur, bénéficier d'une période de professionnalisation.

3-2

Mise en œuvre de la période de professionnalisation

3-2-1

Les principes de la mise en œuvre

Cette période de professionnalisation est mise en œuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires,
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en liaison avec la ou les qualifications recherchées,
- une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles recherchées.

La période de professionnalisation peut donner lieu, en préalable à sa mise en œuvre, à une action de valorisation des acquis de l'expérience réalisée pendant le temps de travail. Cette possibilité est mise en œuvre d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

3-2-2

Diplômes, titres à finalité professionnelle, qualifications professionnelles ou objectifs de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire :

- d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle figurant sur la liste établie par la CPNE ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective de l'Horlogerie,
- ou de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNE du commerce de gros de l'horlogerie.

3-2-3

Forfait horaire de prise en charge

Les partenaires sociaux décident que la prise en charge se fera sur la base d'un forfait horaire de 9.15 euros pour toutes actions effectuées au titre de la période de professionnalisation.

Un bilan sera réalisé à l'issue de la première année de fonctionnement de la période de professionnalisation. En fonction des résultats de ce bilan, les signataires ajusteront, si nécessaire, le forfait horaire. Par la suite, ces forfaits seront révisés annuellement en cas de besoin.

3-2-4

Autres conditions de mise en œuvre

Le bénéfice de la période de professionnalisation est subordonné :

— à la prise en compte, par l'entreprise ou l'établissement, de conditions relatives au nombre de salariés simultanément absents pour cause de formation afin que le pourcentage de ces salariés ne dépasse pas, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement. Dans l'entreprise ou l'établissement de moins de 50 salariés, le bénéfice de la période de professionnalisation peut être différé, à l'initiative du chef d'entreprise ou du responsable d'établissement lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée, au titre de la professionnalisation, d'au moins deux salariés. Ces modalités ne sont pas applicables en cas de reclassement dans l'entreprise d'un salarié déclaré inapte à son emploi.

La demande de période de professionnalisation ainsi différée à la demande du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, ne peut l'être plus de deux fois consécutives. Le salarié concerné serait prioritaire l'année suivante.

— à la décision financière de l'OPCA concerné de refuser ou d'accepter, en tout ou partie, la demande de financement des actions d'accompagnement et de formation liées à cette période de professionnalisation, demande présentée par l'entreprise conformément au protocole élaboré par l'OPCA concerné. Ces dispositions ne sont pas applicables au salarié déclaré inapte à son emploi avec reclassement au sein de l'entreprise.

3-2-5

Déroulement des heures de formation

Ces heures de formation peuvent aussi se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié en application du DIF. Elles peuvent également se dérouler à l'initiative de l'employeur, dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, après accord formalisé par écrit du salarié, pendant le temps de travail au titre des actions de formation liées à l'évolution des emplois, et pendant ou en partie en dehors du temps de travail au titre des actions de développement des compétences dans les conditions prévues à l'article 2-2-3 de l'article 2, section 1 du chapitre 2 du présent accord. Dans ces deux cas, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Par accord formalisé par écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation, peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du DIF, dans la limite de 80 heures sur un même exercice civil (1^{er} janvier/31 décembre). Dans ce cas, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature de engagements auxquels elle souscrit, si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai d'un an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié pendant sa période de professionnalisation.

3-3

Incidences sur la rémunération

Les heures passées par le salarié au suivi d'actions de formation liées à la période de professionnalisation, mises en œuvre pendant le temps de travail, donnent lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation qui correspond à 50 % de sa rémunération nette de référence définie par voie réglementaire, et n'est pas soumise aux cotisations légales et conventionnelles dues par l'employeur et le salarié au titre des rémunérations. Le montant de l'allocation de formation versée au salarié est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise.

Section 2

Contrat de professionnalisation pour les jeunes et les demandeurs d'emploi

Article 1 **Publics visés**

Peuvent bénéficier d'un contrat de professionnalisation :

- les jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle,
- les jeunes de moins de 26 ans qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers souhaités,
- aux demandeurs d'emploi de plus de 26 ans, dès leur inscription à l'ANPE, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

Article 2 **Nature et mise en œuvre du contrat de professionnalisation**

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la CPNEFP ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective.

Ces contrat est mis en œuvre selon les principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires,
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualification(s) recherchée(s),
- une certification des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles acquises, - la réinsertion professionnelle.

Le contrat de professionnalisation est à durée déterminée ou à durée indéterminée.

Lorsque le contrat est à durée déterminée, il est conclu, dans le cadre des dispositions de l'article L. 122-2 ou L. 124-21 du code du travail, pour une durée de 6 à 12 mois.

Lorsque le contrat est à durée indéterminée, la durée de la période de professionnalisation durant laquelle sont mises en œuvre les actions de professionnalisation visées ci-après, est comprise entre 6 et 12 mois.

Ces durées peuvent être portées jusqu'à 24 mois pour :

- pour les jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle reconnue, ou n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel,
- ainsi que pour les actions visant les certifications ou formations préparant un diplôme de l'Éducation Nationale ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle figurant sur la liste établie par la CPNEFP ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective.

L'employeur s'engage, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de la période de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, à fournir au titulaire du contrat une activité professionnelle en relation avec l'objectif de professionnalisation et à lui assurer une formation qui lui permette d'accéder à une qualification professionnelle.

Le titulaire du contrat s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

Tout contrat de professionnalisation peut donner lieu, dès sa conclusion, à une évaluation du salarié qui a pour objectif de définir les actions d'accompagnement et de formation adaptées au profil du bénéficiaire du contrat.

L'employeur détermine avec le titulaire, au cours d'un entretien auquel participe le tuteur et en liaison avec l'organisme de formation, les objectifs, le programme ainsi que les conditions d'évaluation et de validation de la formation.

Dans un délai de 2 mois à compter de la date de signature du contrat, l'employeur examine avec le titulaire du contrat et le tuteur l'adéquation entre le programme de formation et les acquis professionnels du salariés mis en œuvre en situation professionnelle. En cas d'inadéquation, l'employeur et le titulaire du contrat peuvent conclure un avenant au contrat initial modifiant la durée de la formation ; cette modification ne prend toutefois effet qu'après accord de prise en charge décidé par l'OPCA de la branche qui participe au financement des actions d'évaluation, d'individualisation, d'accompagnement et de formation liées au contrat.

Article 3 **Durée de la formation**

La durée de formation dépend de la qualité du bénéficiaire du contrat de professionnalisation ainsi que de la pos-

session ou non d'une qualification professionnelle en relation directe ou indirecte avec l'emploi disponible au sein de l'entreprise.

Tout contrat de professionnalisation peut donner lieu, à sa conclusion, à une évaluation des compétences du salarié, dans l'objectif de définir les actions d'accompagnement et de formation adaptées à son profil.

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation, ont une durée au minimum égale à 15 % de la durée du contrat ou de la période de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Cette durée pourra être étendue pour les actions visant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, dans le respect des durées de formation définies par les pouvoirs publics, un CQP et toute action définie par la CPNEFP. Dans les cas où cette durée devra être portée au-delà de 25 % de la durée du contrat, il est rappelé que la prise en charge des contrats se fera sous réserve des financements nécessaires au FORCO.

Article 4

Forfait horaire de prise en charge/financement des contrats

Les partenaires sociaux décident que la prise en charge se fera sur la base d'un forfait horaire de 9.15 euros pour toutes actions effectuées au titre du contrat de professionnalisation.

Un bilan sera réalisé à l'issue de la première année de fonctionnement du contrat de professionnalisation. En fonction des résultats de ce bilan, les signataires ajusteront, si nécessaire, le forfait horaire. Par la suite, ces forfaits seront révisés annuellement en cas de besoin.

Les partenaires sociaux décident que l'OPCA dénommé FORCO assurera la gestion et le financement de ces contrats en application des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur à la date de signature des contrats.

Article 5

La rémunération du titulaire du contrat de professionnalisation

5-1

Les titulaires du contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans

5-1-1

Jeunes de moins de 26 ans non titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau

Les titulaires du contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de la période de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération minimum établie sur une base annuelle qui ne peut être inférieure à :

- 70 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans,
- 85 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus.

5-1-2

Jeunes de moins de 26 ans titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau

Les rémunérations citées ci-dessus ne peuvent être inférieures au SMIC dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Les montants de rémunération mentionnés ci-dessus sont calculés à compter du premier jour du mois suivant le jour où le titulaire du contrat à durée déterminée ou de la période de professionnalisation pour le contrat à durée indéterminée atteint l'âge indiqué.

5-2

Les titulaires du contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans

Pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de la période de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, les titulaires du contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent, sous réserve de la rémunération plancher que représente le SMIC, un salaire minimum particulier applicable au contrat de professionnalisation pour les personnes âgées d'au moins 26 ans, salaire qui ne peut être inférieur à 85 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions de la convention collective de l'Horlogerie.

Tableau récapitulatif des rémunérations à verser

Jeunes de moins de 26 ans	Jeunes de 26 ans et plus
Sans qualification au moins égale à un bac pro ou à un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau	Quel que soit leur niveau de qualification
	Rémunération au moins égale à 85 % du salaire minimum conventionnel sans pouvant être inférieure au SMIC
Rémunération ne pouvant être inférieure à :	
- 70 % du SMIC pour les bénéficiaires de moins de 21 ans,	
- 85 % du SMIC pour les bénéficiaires de 21 ans et plus	
Avec qualification au moins égale à un bac pro ou à un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau	
Rémunération au moins égale au SMIC	

Article 6

Certification des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles acquises

À l'issue du contrat ou de la période de professionnalisation, l'employeur, en liaison avec l'organisme signataire de la convention, s'assure de la présentation du titulaire du contrat aux épreuves prévues.

Le titulaire du contrat est tenu de se présenter aux épreuves d'évaluation et de validation de la qualification visée.

Les parties signataires recommandent que soient mis en œuvre les moyens propres à favoriser l'embauche, dans les entreprises de la branches professionnelle ou du bassin d'emploi concerné, des titulaires d'un contrat de professionnalisation, lorsque la relation contractuelle ne se poursuit pas à l'issue du contrat de travail à durée déterminée.

Section 3

Développement du tutorat

Les partenaires sociaux reconnaissent la nécessité de développer la fonction tutorale tant pour l'accueil des jeunes dans l'entreprise au titre de l'insertion professionnelle que du transfert des compétences, surtout techniques.

Le tuteur est désigné par l'employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de qualification qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Il sera également tenu compte des qualités pédagogiques des salariés volontaires à la fonction tutorale.

L'exercice de la fonction tutorale ne doit pas être source de surcharge de travail ni entraîner une baisse de la rémunération - notamment sur ses éléments variables ou primes -.

La fonction tutorale a pour objet :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel,
- d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation,
- de contribuer à l'acquisition des connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle,
- de participer à évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation.

Pour favoriser l'exercice de cette fonction tutorale, le salarié doit avoir préalablement bénéficié d'une formation spécifique. La CPNEFP de la branche engagera une réflexion en la matière afin de proposer un module de formation adéquate.

Un tuteur ne peut accompagner plus de deux personnes, que celles-ci soit en apprentissage ou en période de professionnalisation.

Les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale peuvent être pris en charge par le FORCO.

Les partenaires sociaux se reconnaissent également de droit de rechercher d'autres financements pour le développement de la fonction tutorale.

Section 4

Le passeport formation du salarié

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, les partenaires sociaux recommandent à chaque salarié d'établir, à son initiative, son «passeport formation» qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Ce «passeport formation» recense notamment :

- les diplômes et titres obtenus au cours du cursus de formation initiale,
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise,
- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience,
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle continue,
- le ou les emplois tenus dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois,
- dans une annexe et avec l'accord du salarié, les décisions en matière de formation qui seraient prises lors d'entretiens professionnels et de bilans de compétences dont il a bénéficié.

Les conditions de mises en œuvre de ce «passeport formation», ainsi que les modalités de son financement, seront définies par un accord national interprofessionnel.

À l'issue des négociations nationales interprofessionnelles engagées sur le passeport formation du salarié, la CPNEFP examinera la nécessité d'élaborer ou non un canevas/lignes directrices de passeport.

Section 5

Dispositions financières

À compter du 1^{er} janvier 2004, la contribution des entreprises au développement de la formation professionnelle est :

Article 1

Entreprises de 10 salariés et plus

Les entreprises employant au moins 10 salariés doivent consacrer chaque année 1.6 % de la masse salariale brute de l'année de référence, au financement des actions de formations professionnelles continue. Dans le cadre de cette contribution, elles versent 0.2 % de la masse salariale brute de l'année de référence au FONGECIF dont elles relèvent.

Pour les autres contributions :

- Les entreprises versent au FORCO 0.5 % des rémunérations de l'année de référence, pour le financement
 - des actions liées aux périodes ou aux contrats de professionnalisation,
 - des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale,
 - des frais pédagogiques des actions de formations liées au DIF reconnues prioritaires par la branche sur proposition de la CPNEFP,

sous réserve des dispositions financières de l'OPCA et des modalités de prise en charge des obligations légales par les textes en vigueur.

- Les entreprises affectent 0.9 % des rémunérations de l'année de référence au financement :
 - des actions de formations mises en œuvre dans le cadre du plan de formation ou dans celui du DIF,
 - des frais de transport, de repas et d'hébergement ainsi que des rémunérations et des charges sociales légales et conventionnelles correspondant à la durée des actions mises en œuvre dans le cadre du contrat de professionnalisation, s'il s'agit d'un CDD, ou de la période de professionnalisation, s'il s'agit d'un CDI, pour les jeunes et les demandeurs d'emploi,
 - du montant de l'allocation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions réalisées en dehors du temps de travail,
 - des actions menées dans le cadre des congés de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience.

Chaque entreprise verse au FORCO un minimum de 10 % du montant du 0.9 %, chaque année et au plus tard le 28 février. Si elle le souhaite, l'entreprise peut confier au FORCO l'intégralité de son 0.9 ou une part de celui-ci

supérieure à 10 %. Elle verse en outre au FORCO l'intégralité des sommes correspondant au reliquat disponible au 31 décembre de chaque année. La notion de reliquat est entendue comme étant la différence entre le montant du 0.9 et celui des dépenses qu'elle a réalisées avant le 31 décembre de chaque année.

Article 2

Entreprises de moins de 10 salariés

Les entreprises de moins de 10 salariés versent au FORCO l'intégralité de leur contribution fixée à :

- 0.40 % du montant des rémunérations 2004 (versement au 28 février 2005)
- 0.55 % du montant des rémunérations versées à compter du 1^{er} janvier 2005 (versement à partir du 28 février 2006).

Les dépenses sont affectées ainsi :

- 0.15 % pour le financement :
 - des actions liées aux contrats ou périodes de professionnalisation,
 - les actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale,
 - des frais pédagogiques des actions de formations liées au DIF reconnues prioritaires par la branche sur proposition de la CPNEFP, sous réserve des dispositions financières de l'OPCA et des modalités de prise en charge des obligations légales par les textes en vigueur.
- le solde pour le financement :
 - des actions mises en œuvre dans le cadre du plan de formation ;
 - du DIF,
 - des actions menées dans le cadre des congés de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience,
 - du montant de l'allocation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions réalisées en dehors du temps de travail.

Les partenaires sociaux conviennent de faire le bilan de la répartition du financement des différentes actions de formation, chaque année à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord. Ils se réservent ainsi le droit de définir, par accord de branche, si besoin et en fonction des contraintes budgétaires communiquées par l'OPCA de la branche, des actions de formation prioritaires au titre du DIF qui seraient ainsi seules financées par la contribution de 0.5 % versée par les entreprises de 10 salariés et plus et par la contribution de 0.15 % versée par les entreprises de moins de 10 salariés.

Section 6

Dispositions finales

Article 1

Révision de certains articles de la Convention collective

L'article 45 bis de la convention collective de l'Horlogerie relatif à la formation professionnelle est supprimé.

L'avenant n° 8 du 30 mars 1995 portant accord sur la formation professionnelle, est modifié comme suit :

- Article 3 - Contribution des entreprises de 10 salariés et plus à verser au FORCO

Est remplacé par l'article 1 de la section V chapitre 2 du présent accord

- Article 4 - Contribution des entreprises de moins de 10 salariés à verser au FORCO

Est remplacé par l'article 2 de la section V chapitre 2 du présent accord

- Article 5 - Du capital de temps de formation

Cet article est supprimé, le dispositif du capital de temps de formation ayant été supprimé

- Article 7 - Engagement de négociation

Cet article est désormais rédigé comme suit :

«En application des accords nationaux interprofessionnels des 20 septembre et 5 décembre 2003 et de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, les parties signataires conviennent de se revoir pour négocier sur la formation professionnelle tous les 3 ans».

Article 2

Prochaines négociations

Les partenaires sociaux engageront prochainement des négociations sur :

-
- L'égalité hommes/femmes à l'accès à la formation professionnelle,
 - la validation des acquis de l'expérience,
 - le bilan de compétences,
 - l'entretien professionnel.

Article 3 **Hiérarchisation des normes**

Les partenaires sociaux décident que tous accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement conclus en matière de formation professionnelle ne pourront déroger au présent accord que dans un sens plus favorable aux salariés.

Mixité et Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Accord du 22 juin 2009

[Étendu par arr. 25 mai 2010, JO 1^{er} juin]

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le prolongement de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, de l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004, relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Cet accord définit des orientations pour améliorer et garantir l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes dans les entreprises de la branche de l'horlogerie - commerce de gros. Il s'inscrit dans la continuité des mesures concernant l'égalité de rémunération et le temps partiel (avenant 13 du 10 novembre 2005) et la formation professionnelle (accord du 31 mai 2005).

À travers ces textes, complétés par le présent accord, les partenaires sociaux de la branche réaffirment que la mixité professionnelle constitue un facteur de complémentarité et d'enrichissement collectif, de diversité, de cohésion sociale et d'efficacité économique.

Tout en considérant positivement les évolutions en cours et les mesures déjà prises par la branche les partenaires sociaux conviennent qu'il est nécessaire de poursuivre les efforts en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les partenaires sociaux de la branche ont engagé les travaux en s'appuyant sur un tableau de bord récapitulatif des indicateurs dont disposent les entreprises de la branche. Ils conviennent par le présent accord de définir les principes ci-dessous visant à améliorer l'égalité des chances et de traitement tout au long de la vie professionnelle, et de mettre en œuvre les dispositions qui en découlent.

Champ d'application de l'accord

Les dispositions du présent accord s'applique à l'ensemble des salariés et des entreprises définies à l'article 1^{er} de la Convention collective de l'horlogerie, ainsi qu'aux voyageurs représentants de commerce et placiers (VRP) à défaut de dispositions particulières conclues dans le cadre des accords nationaux professionnels qui leurs sont applicables.

Chapitre 1

Lutter contre les inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes

La persistance de certaines inégalités professionnelles entre les Femmes et les Hommes résulte en grande partie encore de phénomènes culturels et sociaux : représentations socioculturelles, organisation des rythmes de vie qui dépassent le cadre du travail, répartition des effectifs dans les formations initiales...

À cet égard, plusieurs phénomènes démographiques comme les départs d'une classe d'âge à la retraite ou encore les évolutions de la pyramide des âges dans les années à venir, constituent autant d'opportunités d'améliorer l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes.

Disposer d'outils fiables au niveau de la branche

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, mis en place par accord de branche du 1^{er} juillet 2004 étendu, établit avec une périodicité triennale, une étude sur la situation comparée des femmes et des hommes notamment dans les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle.

Les partenaires sociaux demandent que soient notamment pris en considérations les indicateurs suivants :

- *Effectifs :*
 - répartition des effectifs par sexe, catégories professionnelles et par type de contrat (CDI / CDD)

-
- répartition des effectifs par sexe, catégories professionnelles et par tranche d'ancienneté
 - pyramide par tranche d'âges, par sexe et par catégorie professionnelle.
 - Rémunération :
 - salaire mensuel et annuel moyen par sexe et par catégorie professionnelle
 - Parcours professionnel :
 - répartition des embauches par sexe, catégories professionnelles et par type de contrat
 - répartition des départs par sexe, catégories professionnelles et par motifs
 - Formation :
 - répartition du nombre de salariés en formation par sexe et catégorie professionnelle
 - répartition des heures de formation par sexe et catégories professionnelles
 - répartition des salariés par type d'action (DIF, CIF, contrat de professionnalisation, période de professionnalisation)
 - Durée et organisation de travail :
 - répartition des effectifs par sexe et durée du travail (temps complet / temps partiel)
 - Congés :
 - répartition par sexe et par catégories professionnelles selon le nombre et le type de congés supérieur à 6 mois (parental, sabbatique, formation...)
 - Données spécifiques (suivi des formations horlogérées) :
 - répartition par sexe et par diplôme (ministère de l'éducation nationale)
 - répartition par sexe et par titres (ministère de l'emploi)
 - répartition par sexe et par CQP (CPNEFP)

Les données obtenues dans le cadre de l'accord du 13 février 2007 instituant un régime de prévoyance obligatoire dans la branche viendront compléter l'étude sur la situation comparée des femmes et des hommes dans la branche. Celle-ci doit permettre aux partenaires sociaux, de manière la plus complète possible, de préconiser, le cas échéant, des correctifs qui pourront être mis en place dans le cadre notamment des prochaines négociations de branche.

Chapitre 2

Diversifier le recrutement et l'accès aux formations

Diversifier l'embauche

Les partenaires sociaux de la branche affirment que les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur les compétences (y compris l'expérience professionnelle) et les qualifications des candidats. Les offres d'emploi internes et externes doivent s'adresser, sans distinction, aux femmes et aux hommes.

Les processus de recrutement, qu'il soit externe ou dans le cadre de la mobilité interne, se dérouleront dans les mêmes conditions pour les femmes comme pour les hommes.

La part respective des femmes et des hommes parmi les candidats retenus doit tendre, à compétences expériences et profils équivalents, à correspondre à la représentation des femmes et des hommes parmi l'ensemble des candidats.

Au cours de l'entretien d'embauche, les informations demandées sous quelque forme que ce soit au candidat, à un emploi ou à un stage devront avoir pour finalité d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé et présenter un lien direct et nécessaire avec l'évaluation de ses aptitudes professionnelles.

L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à la période d'essai.

Diversifier l'accès aux formations professionnelles

Aucune distinction ne doit être constatée entre les femmes et les hommes en matière d'accès à la formation professionnelle : égalité en terme de nombre de stages suivis en proportion des populations masculines et féminines de la branche, nature des stages, thèmes de formation, durée des stages, etc...

Les salariés à temps partiel bénéficient du même accès à la formation professionnelle que ceux à temps plein.

Les salariés de retour de congé maternité ou paternité, congé parental d'éducation, congé de présence parental, bénéficieront d'une priorité dans l'accès aux formations.

Sensibiliser les écoles et centres de formation

La branche, au moyen de l'étude sur la situation comparée des femmes et des hommes sera informée de l'évolution

de la mixité des sections au sein des écoles et organismes de formation. Elle veillera à ce que cette mixité soit respectée, notamment dans les filières techniques horlogères, y compris les CQP de branche.

Compte tenu de l'évolution des données spécifiques obtenues dans le cadre du suivi des formations horlogères (Cf. Chapitre 1), la branche pourra être amenée à sensibiliser les écoles et les centres de formations sur la nécessité de développer une mixité de recrutement au sein de ces filières.

Chapitre 3

Concilier les vies professionnelles et familiales

Les chefs d'entreprises et cadres dirigeants prendront en compte les obligations des salariés liées à leur vie familiale dans l'organisation du temps de travail. Ils éviteront de faire peser inutilement sur les salariés des contraintes d'horaires ou de répartition du temps de travail incompatibles avec une vie familiale satisfaisante.

Chapitre 4

Permettre l'évolution professionnelle

Évoluer professionnellement

Les femmes et les hommes, ayant des postes et des expériences similaires, doivent disposer des mêmes possibilités d'évolution, et cela quels que soient la nature et le niveau du poste. L'entreprise doit veiller à ce que les intitulés des postes de travail ne conduisent à aucune discrimination reposant sur le sexe.

L'accès des femmes aux postes à responsabilité doit non seulement être encouragé mais avoir pour objectif une représentation équilibrée des femmes et des hommes aux postes d'encadrement.

Les congés de maternité et parental d'éducation ne doivent pas ralentir l'évolution des salariés en terme de carrière.

Chapitre 5

Réduire les écarts de rémunération entre femmes et hommes

Assurer une égalité des rémunérations

Pour un même poste ou un poste de valeur équivalente les femmes et les hommes doivent percevoir la même rémunération.

Les catégories et les critères de classifications et de promotions, ainsi que les niveaux de rémunération, doivent être communs aux travailleurs des deux sexes et ne doivent pas être discriminants pour les salariés ayant bénéficié d'un congé maternité ou d'un congé parental d'éducation.

Il appartient aux entreprises et aux représentants du personnel de faire le bilan des éventuels écarts de rémunération constatés dans l'entreprise. Il appartient aux entreprises de corriger ces écarts de rémunération constatés à un même niveau de responsabilités et/ou de compétences et/ou de connaissances et/ou d'expériences.

L'employeur doit être en mesure d'expliquer toute différence constatée entre la moyenne des augmentations salariales accordées aux femmes et la moyenne de celles accordées aux hommes.

Proposer un rattrapage salarial après un congé de maternité ou d'adoption

Tout salarié rentrant de congé de maternité ou d'adoption bénéficie d'une garantie de rattrapage salarial. Le salarié doit ainsi bénéficier

- des augmentations générales perçues ou décidées pendant le congé
- de la moyenne des augmentations individuelles perçues ou décidées pendant la durée de son congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle (à défaut de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise). Si aucune augmentation n'est intervenue pendant l'absence, cette garantie n'a pas lieu de s'appliquer.

Supprimer les écarts de rémunération

Il est rappelé que concernant les salaires effectifs, la négociation annuelle obligatoire d'entreprise prévue à l'article L. 2242-1 et suivants du Nouveau code du travail doit également viser à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes avant le 31 décembre 2010.

Les parties réaffirment leur profond attachement au principe d'égalité salariale et s'attachent avant tout à ce qu'il soit donné une traduction concrète à ce principe.

Ainsi, les femmes se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le coefficient et le salaire prévus par les avenants «salaires» et «classifications» de la convention collective.

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 avant 2010.

À cette fin, les signataires demandent aux entreprises de mesurer les écarts non objectifs, d'en déterminer les origines et de mettre en place des actions adaptées en vue de les supprimer d'ici au 31 décembre 2010.

Chapitre 6

Négociation et information dans l'entreprise

Obligation annuelle de négocier

Les entreprises dans lesquelles sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives au sens de l'article L. 2231-1 du Nouveau Code du travail sont tenues de négocier chaque année pour définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires effectifs prévue à l'article L. 2242-1 du Nouveau Code du travail.

Ces négociations doivent prendre en compte à la fois les discriminations salariales et l'ensemble des effets de structures qui concourent aux écarts de rémunération.

Ces négociations doivent être engagées chaque année par l'employeur dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs prévue à l'article L. 2242-1 du Nouveau Code du travail.

L'obligation de négocier porte :

Sur les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération, au sens de l'article L. 140-2 du Code du travail, entre les femmes et les hommes.

Sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre.

Elle porte notamment sur :

Les conditions d'accès à l'emploi.

Les conditions d'accès à la formation professionnelle.

Les conditions d'accès à la promotion professionnelle.

Les conditions de travail et d'emploi, en particulier des salariés à temps partiel.

L'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales.

Le rattrapage salarial suite à un congé de maternité ou d'adoption peut également constituer un thème de négociation.

Les parties rappellent que le dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle d'un accord sur les salaires doit obligatoirement être accompagné d'un procès-verbal d'ouverture des négociations sur la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Rapport annuel de situation comparée

Les entreprises sont tenues de présenter au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel, un rapport annuel sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise. Ce document doit être soumis à l'avis motivé du comité d'entreprise. Il est l'occasion d'établir une analyse chiffrée de la situation comparée des femmes et des hommes par catégories professionnelles employées, de fixer les objectifs de progrès, de définir qualitativement et quantitativement les actions à mener et d'évaluer leur coût. Il présente également des explications sur les mesures précédemment envisagées mais non réalisées.

Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, il doit comprendre des indicateurs définis par décret qui s'articulent autour de quatre thèmes : les conditions générales d'emploi, les rémunérations, la formation et les conditions de travail.

Dans les entreprises de moins de trois cents salariés, le rapport de situation comparée est un rapport simplifié. Les parties les incitent néanmoins à préparer le même rapport que celui des entreprises de trois cents salariés au moins.

Dans les entreprises d'au moins deux cents salariés le comité d'entreprise doit constituer une commission de l'égalité professionnelle chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise.

L'employeur doit également communiquer annuellement au comité d'entreprise, à défaut aux délégués du personnel, un bilan du travail à temps partiel portant sur le nombre, le sexe, la qualification des salariés concernés ainsi que les horaires à temps partiel pratiqués, les heures complémentaires et supplémentaires effectuées par les salariés à temps partiel. Il doit également fournir des explications sur ses refus de passer des salariés à temps partiel, et vice

versa.

Chapitre 7

Durée, entrée en vigueur et impérativité

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord. Celui-ci est conclu pour une durée indéterminée et ses dispositions seront applicables à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

Toute organisation syndicale représentative au plan national au sens de l'article L. 2231-3 du Nouveau Code du travail qui n'est pas partie au présent accord, peut adhérer à cet accord, selon les dispositions prévues à l'article L. 2261-3 du Nouveau Code du travail.

Les parties conviennent que le présent accord constitue un accord normatif de branche ; par conséquent aucun accord d'entreprise ou d'établissement ou de quelque niveau que ce soit ne pourra déroger à ses dispositions, à moins que celles-ci ne soient plus favorables aux salariés.

Commission paritaire de validation

Accord du 12 février 2016

[Non étendu, applicable le 1^{er} jour du mois suivant le dépôt, soit le 1^{er} mai 2016]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FH.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE CGC ;

FS CFTD ;

FEC FO.

Par le présent accord, les parties signataires souhaitent donner davantage de place à la négociation collectivité dialogue social tant au niveau de la branche qu'à celui des PME-TPE qui la composent.

Pour ce faire, ils décident de mettre en place une commission paritaire de validation dont le rôle est de valider les accords collectifs conclus en application des articles L. 2232-21 et suivants du code du travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-27 du code du travail, il est rappelé que la négociation entre l'employeur et les élus doit se dérouler dans le respect des règles suivantes :

- indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ;
- élaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs ;
- concertation avec les salariés ;
- bonne foi des négociateurs ;
- faculté de prendre contact avec les organisations syndicales représentatives dans la branche.

Le présent accord a pour objet de déterminer :

- la mission, la composition et les règles de fonctionnement de la commission paritaire de validation
- la procédure de validation des accords par la commission paritaire de validation.

Article 1

Mission

La commission de validation a pour mission de valider ou non les accords collectifs conclus avec

- les représentants élus titulaires du personnel au comité d'entreprise,
- la délégation unique du personnel ou à l'instance mentionnée à l'article L. 2391-1 du code du travail,
- les délégués titulaires du personnel qui n'ont pas été expressément mandatés par une organisation mentionnée à l'article L. 2232-21.

Ces accords conclus avec les élus du personnel ne peuvent porter que sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif.

La commission se limite à contrôler que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Article 2

Composition

La commission paritaire de validation est composée :

- d'un représentant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;*
- d'un nombre égal de représentants d'employeurs désignés par la FH.*

Les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche doivent faire connaître par écrit au secrétariat de la commission le nom de leurs représentants.

Article 3

Fonctionnement

La commission paritaire de validation fixe, dans un règlement intérieur, ses règles de fonctionnement.

Le règlement intérieur figure en annexe 1 du présent accord.

Article 4

Information préalable des organisations syndicales

L'information préalable prévue par l'article L. 2232-21 du code du travail relative à la décision d'engager des négociations avec les élus devra être adressée par l'employeur à chacune des organisations syndicales représentatives des salariés de la branche au niveau national (fédérations) dont les adresses figurent en annexe 2.

Article 5

Procédure de validation

5-1

Saisine de la commission

La commission est saisie par la partie signataire la plus diligente de l'accord soumis à validation.

Cette saisine doit être réalisée par lettre recommandée avec avis de réception, adressée au secrétariat de la commission paritaire de validation. Cette lettre est accompagnée d'un dossier comportant :

- une copie du courrier de l'information préalable, prévue à l'article 4 du présent accord ;*
- un document indiquant, à la date de la signature de l'accord, l'effectif de l'entreprise calculé selon les règles fixées par l'article L. 1111-2 du code du travail ;*
- une attestation des signataires de l'accord soumis à validation, certifiant que l'entreprise ou l'établissement est dépourvu de délégués syndicaux, ou dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés, de délégué du personnel désigné comme délégué syndical ;*
- le double du formulaire Cerfa de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord ;*
- une attestation des signataires de l'accord soumis à validation, certifiant que les règles posées par l'article L. 2232-27-1 du code du travail ont été respectées ;*
- un exemplaire de l'original de l'accord soumis à validation, en version papier, et un exemplaire en version numérique ;*
- les nom et adresse de l'entreprise, la nature et l'adresse de l'instance représentative au sein de laquelle l'accord a été signé, le nom des élus de cette instance ayant signé cet accord.*

Dans la semaine qui suit la réception du dossier complet, le secrétariat en accuse réception. Si le dossier de demande ne comporte pas l'ensemble de ces documents, le secrétariat demande à la partie ayant saisi la commission de le compléter.

Tout dossier de demande incomplet, à la date de la réunion de la commission devant procéder à son examen, fait l'objet, conformément aux dispositions de l'article 5-3 d'une décision d'irrecevabilité.

5-2

Contrôle de légalité

Dès que le dossier est complet, le secrétariat de la commission adresse par courrier ou par messagerie électronique, aux représentants des organisations professionnelles d'employeurs et aux représentants des organisations syndicales représentatives des salariés de la branche siégeant à la commission de validation, une copie de l'ensemble du dossier visé à l'article 5-1, au plus tard 15 jours calendaires avant la prochaine réunion.

Lors de cette réunion, la commission paritaire de validation contrôle que l'accord n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

5-3 **Décisions de la commission**

Pour chaque accord qui lui est soumis, la commission paritaire de validation rend, conformément aux dispositions légales :

- soit une décision de validation, lorsque l'accord est conforme aux dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables*
- soit une décision motivée d'irrecevabilité lorsque la demande de validation ne comporte pas l'ensemble des documents visés à l'article 5-1 ou lorsque l'accord n'entre pas, compte tenu de l'activité principale de l'entreprise ou de l'établissement signataire de l'accord, dans le champ de compétence professionnelle.*
- soit une décision motivée de rejet lorsque l'accord ne respecte pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.*

La validation par la commission paritaire est considérée comme acquise, dès lors qu'une majorité en nombre de suffrages exprimés s'est dégagée au sein du collège composé par les représentants des employeurs et au sein du collège composé par les représentants des organisations syndicales.

Chaque réunion fait l'objet d'un procès-verbal dans lequel sont consignées les décisions et motivations.

5-4 **Notification de la décision**

La décision de la commission paritaire de validation est notifiée à la partie signataire qui a saisi la commission par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et par lettre simple, aux autres parties à l'accord.

La décision est notifiée, au plus tard, dans un délai de 15 jours calendaires à compter de la date de décision.

Article 6 **Dépôt des accords validés par la commission auprès de l'administration**

Afin d'entrer en vigueur et, en application de l'article L. 2232-28 du code du travail, les accords collectifs validés par la commission paritaire de branche doivent être déposés auprès de l'autorité administrative compétente, accompagnés de la notification de validation de la commission paritaire.

Article 7 **Champ d'application**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés et des entreprises définies à l'article 1^{er} de la Convention collective de l'Horlogerie.

Article 8 **Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de la date de son entrée en vigueur.

Les parties signataires conviennent en outre de se réunir en cas de modifications législatives ou réglementaires ayant une incidence directe ou indirecte sur les dispositions contenues dans l'accord et ses avenants et de nature à remettre en cause ses modalités d'application.

Article 9 **Dépôt**

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives.

Le présent avenant est déposé au Ministère du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du Conseil des prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre en charge du travail.

Article 10 **Entrée en vigueur**

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant le dépôt au Ministère du travail.

Annexe 1 : règlement intérieur de la commission paritaire de validation de l'Horlogerie

Le présent règlement a pour objet de compléter sans les modifier les dispositions de l'accord du 12 février 2016 instituant une commission paritaire de validation dans la branche de l'Horlogerie et de préciser les règles d'organisation et de fonctionnement de celle-ci.

a) Présidence

Au début de chaque réunion de la commission paritaire de validation, chaque collègue désigne son président à la majorité des suffrages exprimés au sein de chaque collège concerné. Le mandat est exercé jusqu'à la réunion suivante.

La commission est coprésidée par les présidents de chaque collège.

Les présidents sont chargés de veiller à l'application de l'accord du 12 février 2016 ainsi que du présent règlement. Ils veillent à la bonne exécution des décisions prises.

Les présidents signent les procès-verbaux visés à l'article 5-3

b) Secrétariat

Le secrétariat de la commission paritaire de validation est situé au siège de la Fédération de l'Horlogerie : 26 rue du Renard 75004 Paris.

Les entreprises devront s'assurer de la validité des coordonnées du secrétariat de la commission avant d'envoyer leur demande de validation. L'utilisation d'une adresse erronée pour adresser la demande de validation emporte la nullité de la demande de l'entreprise et l'obligation de procéder à une nouvelle demande.

Les fonctions de secrétaire sont assurées par un représentant de la FH.

Le secrétariat assure la réception des accords et des pièces justificatives nécessaires à leur examen par la commission. Il est chargé de les communiquer aux autres membres de la commission par voie postale ou courrier électronique.

Le secrétariat est responsable de l'établissement de la feuille de présence qui devra être établie pour chaque réunion et devra être dûment émarginée par les membres présents. Le secrétariat rédige les relevés de décisions en cours de réunions et les procès-verbaux à l'issue de chaque réunion de la commission.

Le secrétariat notifie les décisions de la commission aux parties signataires de l'accord soumis à validation et transmet les procès-verbaux de réunion aux membres de la commission.

c) Organisation des réunions

La commission se réunira chaque fois qu'une demande de validation est sollicitée.

Au moins deux semaines avant la date de tenue de la commission, le secrétariat procède à la convocation des membres de la commission en indiquant la date, l'heure, le lieu, la liste des accords qui seront examinés en séance et en transmettant les dossiers correspondants, par voie postale ou par courrier électronique.

Le secrétaire de la commission présente de façon synthétique chaque demande de validation.

Les votes ont lieu à main levée. Un pouvoir peut, si besoin, être attribué aux membres présents. Les pouvoirs sont transmis au secrétariat de la commission avant le début de la réunion.

Lorsqu'un des membres de la commission fait partie de l'entreprise dans laquelle l'accord collectif soumis à validation a été conclu, ce membre ne peut pas siéger à la réunion de la commission lors de l'examen de cet accord.

d) Relevé de décisions et procès-verbal

Lors de chaque réunion de la commission un procès-verbal des décisions est établi par le secrétaire. Le procès-verbal est signé par les présidents.

Pour chaque décision rendue doivent en outre être mentionnés :

- la date
- la liste des organisations syndicales représentatives au niveau national et de la branche et les représentants de l'organisation patronale présents
- le nombre de voix en faveur ou en défaveur de la validation
- la décision rendue : irrecevabilité, validation, rejet.
- en cas d'irrecevabilité ou de rejet, le motif de la décision doit être mentionné

e) confidentialité

Les membres de la commission s'engagent à respecter la confidentialité la plus stricte.

Annexe 2 : liste désorganisations syndicales

Conformément à l'article 4 de l'accord du 12 février 2016 l'information préalable prévue par l'article L. 2232-21 du code du travail relative à la décision d'engager des négociations avec les élus devra être adressée par l'employeur à chacune des organisations syndicales représentatives des salariés de la branche au niveau national (fédérations) à savoir :

la Fédération des Services C.F.D.T.

14 rue Scandicci

93508 Pantin cedex

la F.E.C.-C.G.T.-F.O.

54 rue d'Hauteville

75010 Paris

la F.N.E.C.S.-C.G.C.

9, rue de Rocroy

75010 Paris

la C.G.T. Commerce services

263, rue de Paris

Case 425

93514 Montreuil cedex

la Fédération Commerce, Services et Forces de vente C.F.T.C.

CFTC CSFV

34 quai de la Loire

75019 Paris

Modernisation et mise en œuvre des CQP Accord du 2 décembre 2016

[Étendu par arr. 12 juin 2017, JO 20 juin, applicable à compter de sa signature, pour une durée de 5 ans renouvelable par tacite reconduction]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FH.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CGT CDS ;

FEC FO.

Par accord du 28 novembre 2014 (étendu par arrêté du 29 juin 2015 publié au JO du 3 juillet 2015) la branche de l'Horlogerie - Commerce de gros a fait évoluer son dispositif certifiant vers 3 CQP distincts nommés :

— CQP Technicien horloger

— CQP Horloger qualifié

— CQP Horloger qualifié boutique

Depuis la signature de ces accords, les évolutions réglementaires ainsi que les études d'opportunité réalisées font que les contenus des référentiels nécessitent une nouvelle évolution, notamment afin d'intégrer une dimension de relation client jugée nécessaire par les entreprises de la branche. Ainsi, afin de répondre aux besoins des entreprises et de renforcer les compétences des salariés, les partenaires sociaux de la branche ont décidé de faire évoluer le dispositif certifiant existant. Ce dernier entrera en vigueur à compter de septembre 2017.

Article 1 Définition et objet

Les CQP attestent au plan national les qualifications professionnelles relatives à un métier ou un emploi propre à la branche de l'Horlogerie. Ils sont créés et délivrés par la CPNEFP de l'Horlogerie dans le cadre du présent accord qui en définit le processus de mise en œuvre.

Article 2 Entreprises concernées

La reconnaissance des CQP concerne l'ensemble des entreprises entrant dans le champ professionnel d'application de la convention collective nationale de l'Horlogerie.

Article 3

Modalités de création des CQP

La décision de créer, renouveler ou abroger un CQP est prise par la CPNEFP.

Pour créer ou renouveler un CQP, la CPNEFP doit, sur la base d'un rapport d'opportunité, constater l'existence :

- d'un besoin de qualification non couvert par les formations certifiantes existantes et/ou complémentaires à celles-ci,
- de possibilités d'emplois suffisantes,
- d'un besoin de qualification suffisamment durable pour l'emploi et la filière considérée.

Toute création de CQP doit s'inscrire dans la complémentarité vis-à-vis des diplômes, titres à finalité professionnelle et certifications professionnelles déjà existants.

Article 4

Qualifications visées par les CQP

La branche de l'Horlogerie fait évoluer son dispositif certifiant vers 3 CQP correspondant aux qualifications suivantes :

— CQP Technicien d'atelier en horlogerie : Le technicien d'atelier en horlogerie exerce ses fonctions en atelier de service après-vente et intervient sur des :

- montres mécaniques simples ou automatiques,
- montres électroniques,

Il réalise le diagnostic du fonctionnement de la montre. Il procède selon les directives reçues à la révision, la réparation, le réglage et l'habillage de la montre et assure une relation commerciale de base.

— CQP Horloger qualifié : L'horloger qualifié exerce ses fonctions en atelier de service après-vente et intervient sur :

- toutes montres à complications.

Il réalise le diagnostic du fonctionnement de la montre. Il élabore une procédure d'intervention et procède à la révision, la réparation, le réglage et l'habillage de la montre et assure la gestion technique, logistique et commerciale de son activité, y compris dans une langue étrangère.

— CQP Vendeur spécialisé en horlogerie haut de gamme : Le vendeur spécialisé en horlogerie haut de gamme a reçu les connaissances techniques et commerciales spécifiques aux produits d'horlogerie. De ce fait il est en mesure de commercialiser des pièces horlogères en B to C à une clientèle haut de gamme, et en B to B à des distributeurs spécialisés.

Les CQP devront être pris en compte dans les accords d'entreprise et les conventions collectives existantes ou à créer.

Article 5

Présentation des CQP

Les CQP s'appuient sur :

- un référentiel d'activités permettant d'analyser les situations de travail et d'en déduire les compétences nécessaires
- un référentiel de certification qui définit les modalités et les critères d'évaluation des acquis.

Ces référentiels figurent en annexe au présent accord.

Les référentiels de compétences des CQP sont organisés sur la base d'unités de compétences, pour lesquelles sont définis des critères, modalités et outils d'évaluation. Pour chaque CQP, les blocs de compétences peuvent être acquises indépendamment les uns des autres.

La liste des CQP validés et la liste des organismes agréés sont tenues à jour par la CPNEFP.

L'évaluation des compétences des candidats s'effectue donc bloc de compétences par bloc de compétences. Il appartient au jury paritaire final de statuer sur la délivrance des CQP, en fonction des résultats obtenus par les candidats à chaque étape de leur parcours.

Dans le cas où le jury d'épreuve ne lui délivre que certaines blocs de compétences, le candidat peut poursuivre son parcours soit en suivant une formation sur la ou les unités manquantes, soit en complétant son expérience professionnelle en entreprise. Le candidat peut alors être réévalué s'il effectue une nouvelle demande de CQP dans les 5 années suivant la date de la première décision du jury le concernant.

Les CQP font l'objet d'une demande d'inscription au Répertoire National des Certifications Professionnelles.

Les référentiels des CQP créés sont tenus à jour par la CPNEFP.

Article 6

Public visé par les CQP

Les CQP de la branche de l'Horlogerie s'adressent notamment :

- aux bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation, en contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée,
- à des salariés en congé individuel de formation, - à des salariés de l'entreprise, au titre de la validation des acquis de l'expérience, ayant travaillé dans un atelier d'horlogerie depuis au moins 3 ans, sans limite d'âge. Cette activité minimum peut avoir, ou non, été continue, à temps plein,
- aux demandeurs d'emploi en reconversion. Il est dans ce cas nécessaire que ces personnes bénéficient pendant toute la durée de la formation, d'une source de revenus leur permettant de suivre la formation.

Article 7

Modalités d'obtention des CQP

Le mode d'accès aux CQP de la branche de l'Horlogerie doit permettre une prise en compte des besoins et des acquis de chaque candidat ainsi qu'une prise en compte des acquis de l'expérience.

Les CQP peuvent ainsi s'obtenir par le biais des dispositifs suivants :

- À l'issue du parcours formalisé dans les référentiels de formation validés par la CPNEFP,
- À l'issue d'une démarche de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

7.1

Modalités d'obtention des CQP par la voie de la formation

Le parcours des candidats aux CQP est le suivant :

- repérage des compétences maîtrisées et des compétences à développer, à partir du référentiel de compétences du CQP visé ;
- construction d'un parcours de formation individualisé, à partir du référentiel de formation du CQP ;
- évaluation des compétences dans un centre de formation agréé par la CPNEFP, à partir des critères et outils d'évaluation conçus par la CPNEFP ;
- validation des compétences par le jury paritaire final et délivrance de tout ou partie de la certification.

Dans le cadre de l'accès au CQP par la voie de la formation, la sélection du public et le recrutement sont réalisés par les organismes de formation agréés, en fonction de leur règlement interne, qui aura été préalablement présenté à la CPNEFP de la branche.

La sélection se fera sur la base d'un entretien de motivation et sur un test technique d'évaluation.

Le centre de formation recueillera et centralisera les informations suivantes qu'il communiquera à la CPNEFP avant le début de la formation :

- l'identité des candidats retenus,
- une copie du contrat de professionnalisation conclu entre l'entreprise et le bénéficiaire,
- une attestation d'emploi pour les salariés en demande de validation des acquis professionnels, l'accord de l'employeur au suivi de la formation complémentaire éventuelle ainsi que la situation des candidats (voir ci-dessous),
- l'accord de prise en charge du congé individuel de formation,
- les modalités de prise en charge de la formation (plan de formation, congé individuel de formation, fonds mutualisés),
- l'autonomie financière du demandeur d'emploi durant 24 mois.

Les candidats sont évalués à travers un dispositif conjuguant évaluations intermédiaires en cours de formation et évaluations finales.

7.2

Modalités d'obtention des CQP par la voie de la VAE

Le parcours d'un candidat à la VAE est le suivant :

- présentation d'un dossier de demande de recevabilité de la VAE établissant l'expérience requise du candidat en durée et en nature ;
- examen par la CPNEFP de la recevabilité de la demande de VAE ;
- notification de la recevabilité de la demande de VAE ;
- positionnement du candidat par un centre de formation agréé par la CPNEFP et suivi si besoin d'un parcours de formation individualisé ;
- évaluation des compétences dans un centre de formation agréé par la CPNEFP, à partir des critères et outils

d'évaluation conçus par la CPNEFP ;

— validation des compétences par le jury paritaire final et délivrance de tout ou partie de la certification.

Concernant la VAE, un bilan des acquis professionnels sera réalisé à l'initiative du salarié lui permettant de s'auto-positionner sur chaque unité de compétences, constitutives du CQP visé.

Un positionnement du candidat à la VAE sera réalisé en centre de formation, basé sur le descriptif des activités professionnelles réalisées par le salarié en rapport avec le CQP visé. Le salarié demandeur d'une VAE pourra à l'issue de ce positionnement être dispensé, en tout ou partie, des heures de formation.

Le candidat à la VAE passera les mêmes épreuves d'évaluation que les candidats en cours de formation pour valider chaque unité de compétences du CQP visé, quels que soient les acquis de l'expérience.

Article 8

Organisation de la formation

8.1

Modalités d'agrément des organismes de formation

Tout organisme de formation souhaitant mettre en œuvre une formation menant à un CQP doit être agréé par la CPNEFP de l'Horlogerie.

L'organisme de formation s'engage à respecter le cahier des charges défini par la CPNEFP. Il doit notamment :

- déclarer auprès de la CPNEFP tout démarrage de cycle de formation ;
- effectuer un positionnement du candidat avant de commencer la formation ;
- construire un parcours de formation individualisé, adapté au profil du candidat et à ses acquis ;
- mettre en place un livret de suivi du candidat au cours de sa formation et lors des périodes de stage en entreprise ;
- procéder aux évaluations intermédiaires du candidat en formation ou en VAE.
- organiser les épreuves d'évaluation finale du candidat en formation ou en VAE par le jury attribué par la CPNEFP.

Un membre titulaire de la CPNEFP sera mandaté pour visiter les locaux destinés à l'enseignement horloger et communiquera un avis motivé à la CPNEFP, notamment sur les moyens techniques et humains mis en œuvre (profil des formateurs : diplôme et qualification en rapport avec la formation, expérience professionnelle dans la formation, expérience professionnelle en entreprise, formation continue ; nombre d'élèves accueillis ; équipement et matériel pédagogiques ; existence d'une bibliothèque etc...), moyens d'accès et possibilités d'hébergement.

8.2

Définition des objectifs de formation et formation des tuteurs

L'organisme de formation s'engage à étudier, en accord avec l'entreprise, les possibilités d'individualisation de la formation.

Il doit être en mesure de proposer à l'entreprise une formation de tuteur.

8.3

Recrutement des jeunes en contrat de professionnalisation

L'organisme de formation présélectionnera les jeunes en contrat de professionnalisation et les présentera aux entreprises.

8.4

Relations entreprise/organisme de formation lors des périodes en entreprise

L'organisme de formation détachera un formateur pour le suivi du stagiaire en entreprise.

Le programme en centre de formation et le programme en entreprise sont complémentaires et sont construits en étroite relation de contenu, de chronologie et d'adaptation.

La fiche de suivi du stagiaire est indispensable à la nécessaire coordination entre le programme en centre et le programme en entreprise.

La CPNEFP pourra retirer l'agrément en cas de non-respect du cahier des charges par l'organisme de formation.

Article 9

Contrôle de la CPNEFP

À tout moment, la CPNEFP peut déclencher une procédure de contrôle sur le déroulement de la formation, à son initiative ou sur saisie de la personne formée, de l'employeur éventuellement concerné.

Article 10

Évaluation finale par un jury d'épreuve

Les membres du jury d'épreuve sont habilités par la CPNEFP qui valide, chaque année ou lorsque nécessaire, la liste des personnes pouvant participer aux jurys d'épreuve.

Les règles de constitution du jury d'épreuve sont identiques pour toutes les voies d'obtention du CQP. Le jury est constitué au niveau national et comprend :

- au minimum deux professionnels, ayant des compétences en lien avec le CQP visé,
- deux formateurs du centre de formation agréé.

Deux membres de la CPNEFP, un par collège, peuvent faire partie de droit du jury.

Un président de jury d'épreuve est choisi lors de chaque évaluation.

Le jury est chargé d'évaluer, sur la base des évaluations finales définies dans le référentiel, les compétences acquises par le candidat en fin de parcours afin de permettre à la CPNEFP de statuer sur l'obtention du CQP.

Les litiges pouvant survenir dans le cadre de l'évaluation par le jury d'épreuve sont réglés par la CPNEFP.

Article 11

Délivrance des CQP

L'obtention du CQP est prononcée par la CPNEFP sur la base d'une fiche de synthèse retraçant les résultats de l'évaluation attribués par le jury d'épreuve pour chaque unité de compétences.

Le CQP est délivré par l'organisme de formation, agréé par la CPNEFP, aux stagiaires ayant satisfait aux épreuves d'évaluation des connaissances et des aptitudes professionnelles prévues par le cahier des charges.

Un certificat d'obtention du CQP est remis au candidat reçu.

La CPNEFP prend ses décisions souverainement. Ses décisions ne sont susceptibles d'aucun recours par le candidat.

Article 12

Litiges et contrôles

Les difficultés d'application du présent accord seront soumises aux partenaires sociaux signataires du présent accord.

Article 13

Durée de l'accord

Le présent accord prend effet au jour de la signature, pour une durée de 5 ans renouvelable par tacite reconduction.

Il peut faire l'objet d'une demande de modification ou de résiliation, formulée par une ou plusieurs organisations syndicales signataires, sous réserve d'un préavis de six mois, à compter de la notification à toutes les parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception, de la demande de modification ou de résiliation.

Article 14

Dépôt et extension de l'accord

Le présent accord fera l'objet d'une procédure d'extension. Les signataires conviennent de fixer son entrée en vigueur à la date d'extension de l'accord.

Dispositions de l'article 45 de la convention collective de l'Horlogerie relatives à la rémunération des apprentis

Article 45

Apprentissage

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 6 du 10 juillet 1992, étendu par arrêté du 26 mars 1993, JO 1^{er} avril 1993)

Les conditions d'apprentissage et le régime juridique des apprentis sont soumis aux dispositions légales et en particulier aux articles L. 115-1 et suivants, les articles R. 116-1 et suivants, les articles D. 117-1 et suivants et D. 811-32 et suivants du code du travail.

Protection sociale complémentaire

Accord du 10 décembre 2024

[Étendu par arr. 5 mars 2025, JO 22 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025 pour les entreprises adhérentes et à compter du lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel pour les entreprises non adhérentes]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération nationale HBJO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT-FO ;

CGT ;

CFTC ;

CFE-CGC.

Préambule

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement en droit de la protection sociale, la loi impose que les cotisations et garanties afférentes aux régimes frais de santé et prévoyance lourde soient nécessairement identiques pour l'ensemble des salariés relevant d'une même «catégorie objective».

Conformément aux dispositions du Code de la sécurité sociale, les catégories objectives peuvent notamment être constituées au regard des catégories professionnelles d'appartenance des salariés (techniciens et agents de maîtrise - ci-après TAM -, et cadres).

Le corpus légal, réglementaire et conventionnel permet toutefois d'étendre les régimes de protection sociale complémentaire destinés aux cadres à des salariés ne relevant pas de cette catégorie professionnelle, sans que cela ne contrevienne au principe de fixation des cotisations et garanties par catégories objectives.

Jusqu'ici, la Convention collective de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 mentionnait deux types de publics non-cadres susceptibles de bénéficier des régimes de protection sociale complémentaire des cadres :

1) Les TAM «assimilés cadres» (dits article 4bis de la Convention) ;

2) Les TAM non visés par l'assimilation mais bénéficiant d'une extension de régime (dits article 36 de l'annexe I à la Convention).

Bien que cette convention ait été abrogée, l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 et le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 ont tempéré les effets de cette abrogation et ont repris un certain nombre de principes portés par ces textes.

Le texte renouvelle le mécanisme visé par l'ancien article 36, et permet aux entreprises de faire bénéficier certains employés, techniciens et agents de maîtrise du régime de protection sociale complémentaire des cadres sans qu'ils n'aient besoin d'être assimilés à ces publics. Les nouvelles dispositions réglementaires imposent toutefois la conclusion d'un accord national interprofessionnel ou d'une convention de branche pour que ces extensions de régime puissent continuer à être mobilisées à compter du 1^{er} janvier 2025.

C'est donc dans le cadre de cette nouvelle réglementation que les partenaires sociaux relevant de la Convention Collective unifiée de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, horlogerie (IDCC 3251) s'entendent pour définir les catégories de salariés susceptibles de bénéficier de ce mécanisme à compter de cette date, ceci pour l'application de l'accord du 27 octobre 2020 et de son annexe.

Ils conviennent également de définir l'ensemble des salariés pouvant être intégrés au régime de protection sociale complémentaire des cadres (ex-article 36).

Article 1 Catégories objectives

Article 1.1 Cadres

Pour l'application des stipulations de l'article 2.1 et 2.2 de l'Accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui définissent les salariés cadres pour l'application des régimes de protection sociale complémentaire, sont visés les ingénieurs et cadres à partir du Niveau 5 - échelon 1 de la classification tel que défini par la classification des cadres de la Convention Collective de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, horlogerie (IDCC 3251), ainsi que les salariés non prévus par la grille de classification et classés dans une position hiérarchique correspondant au Niveau 5- échelon 1 de la grille de classification.»

Article 1.2 Techniciens et agents de maîtrise susceptibles de bénéficier d'une extension de régime

Pour l'application des dispositions de l'article R. 242-1-1, alinéa 2 du Code de la sécurité sociale, qui définissent les salariés non-cadres et non-assimilés aux cadres susceptibles de bénéficier d'une extension de régime, sont visés les techniciens et agents de maîtrise à partir du Niveau 4 - échelon 1 - tel que défini par classification de la Convention Collective de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, horlogerie (IDCC 3251).

Les entreprises ont ainsi la faculté d'intégrer ou non ces salariés dans le champ des bénéficiaires du régime de protection sociale complémentaire des cadres, et éventuellement de les intégrer à partir d'un seuil qu'elles auront retenu nécessairement situé dans ce cas du Niveau 4 - échelon 1 au Niveau 4 - échelon 4, de la classification de la Convention Collective unifiée de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, horlogerie (IDCC 3251).

Ces dispositions ne remettent pas en cause les situations existantes pour les entreprises ayant déjà procédé à cette extension, sous réserve de leur conformité aux dispositions ci-avant.

Article 2

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail, dans la mesure où les stipulations du présent accord permettent une régulation économique équitable entre toutes les entreprises de la Branche. Elles s'appliquent donc indistinctement à tous les salariés des entreprises relevant de la Convention Collective unifiée de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, horlogerie (IDCC 3251), quel que soit leur effectif.

Article 3

Stipulations juridiques et administratives

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant de la Convention Collective unifiée de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, horlogerie (IDCC 3251).

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2025 pour les adhérents aux organisations patronales signataires et le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel pour les autres.

En application de l'article R. 242-1-1, alinéa 2 du Code de la sécurité sociale, les stipulations de l'article 1.3 ne pourront, en outre, s'appliquer qu'à compter de l'agrément du présent accord par la Commission dédiée de l'Association pour l'emploi des cadres (Apec).

Le présent accord est déposé par la partie la plus diligente et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre chargé de la Sécurité sociale dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Régime de prévoyance

Accord du 27 octobre 2020

[Étendu par arr. 21 mai 2021, JO 29 mai]

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 salarié(s) :

Fédération des travailleurs de la Métallurgie CGT ;

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.

Mod. par Avenant n° 1, 18 déc. 2024, étendu par arr. 5 mars 2025, JO 22 mars, applicable à compter du jour de sa signature par les entreprises adhérentes et à compter du 1^{er} jour du mois suivant son extension pour les entreprises non adhérentes⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CN HBJO.

Syndicat(s) de salariés :

FGMM CFDT ;

FCMTM CFE-CGC ;

FO Métal ;

FEDE Métal CFTC.

Il a été convenu ce qui suit

Préambule

Les partenaires sociaux de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent du 5 juin 1970 ont mis en place, par accord du 26 janvier 2005, un régime de prévoyance «Incapacité de travail, invalidité et décès» collectif et obligatoire au niveau de la branche.

Cet accord a été révisé par l'accord du 8 décembre 2010 puis par l'accord du 23 juin 2016.

Les partenaires sociaux de la convention collective nationale de l'Horlogerie du 17 décembre 1979 ont mis en place, par accord du 13 février 2008 tel que modifié en dernier lieu par avenant du 12 juin 2015, un régime collectif de prévoyance obligatoire au niveau de la branche.

Dans le cadre de l'harmonisation conventionnelle de ces deux branches initiée suite à la publication de l'arrêté du 16 novembre 2018 portant fusion des champs conventionnels, les partenaires sociaux se sont réunis afin de réviser ces dispositifs et de proposer un régime commun.

Le présent accord révisé ainsi, en s'y substituant intégralement, l'ensemble des accords prévoyance préexistant de même objet dans les champs de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent, et de l'horlogerie.

Article 1 Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent ainsi que celles entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'Horlogerie, placée en annexe.

Article 2 Bénéficiaires

Mod. par Avenant n° 1, 18 déc. 2024, étendu par arr. 5 mars 2025, JO 22 mars, applicable à compter du jour de sa signature par les entreprises adhérentes et à compter du 1^{er} jour du mois suivant son extension pour les entreprises non adhérentes⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CN HBJO.

Syndicat(s) de salariés :

FGMM CFDT ;

FCMTM CFE-CGC ;

FO Métal ;

FEDE Métal CFTC.

Les entreprises visées à l'article 1^{er} sont tenues de couvrir l'ensemble de leurs salariés, sans condition d'ancienneté, à hauteur des garanties «Incapacité de travail, invalidité, décès et dépendance» minimales prévues par le présent accord.

(Avenant n° 1, 18 déc. 2024, étendu) En cas de suspension du contrat de travail, le bénéfice de la couverture prévoyance est maintenu dès lors que le salarié perçoit au titre de ce contrat :

- une rémunération ou un revenu de remplacement en tout ou partie de la par l'employeur directement ;
- une indemnités journalières complémentaires ;
- une rente d'invalidité complémentaire.

À l'inverse, ne bénéficient pas du maintien de couverture prévoyance, sous réserve de dispositions particulières pouvant être prévues par le contrat d'assurance, les salariés dont le contrat de travail est suspendu et qui ne perçoivent aucune rémunération, revenu de remplacement, indemnités journalières ou rente d'invalidité complémentaire. À titre d'exemple, sont concernés par ces situations les salariés faisant l'objet d'un congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation ou congé pour création d'entreprise.

L'adhésion des salariés au régime de prévoyance mis en place dans l'entreprise est obligatoire.

Article 3 Organisme assureur

Les entreprises peuvent souscrire un contrat d'assurance auprès de l'assureur de leur choix. Toutefois, les partenaires sociaux ont souhaité garantir l'efficacité de la couverture au niveau national en recommandant quatre organismes assureurs, choisis au terme d'une procédure de mise en concurrence conforme aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, pour assurer la couverture des garanties de prévoyance.

Cette recommandation se traduit par la conclusion d'un contrat de garanties collectives national et d'un protocole technique et financier.

Les partenaires sociaux ont choisi de recommander, pour assurer la couverture des garanties de prévoyance prévues

pour les salariés de la branche :

— MUTEX, société d'assurances régie par le code des assurances, 140 avenue de la République - CS 30007 - 92327 Châtillon cedex pour les garanties de prévoyance incapacité, invalidité, capital décès ou invalidité permanente et absolue.

— Prévoyance AESIO MACIF, société d'assurances régie par le code des assurances, 173 rue de Bercy - CS 31802 - 75584 Paris Cedex 12, pour les garanties de prévoyance incapacité, invalidité, capital décès ou invalidité permanente et absolue.

Ces deux organismes agissant en coassurance

— KLESIA Prévoyance, institution de prévoyance régie par le Titre III du Livre IX du code de la sécurité sociale située 4, rue Georges Picquart 75017 Paris pour les garanties de prévoyance incapacité, invalidité, capital décès ou invalidité permanente et absolue.

— L'OCIRP, l'organisme commun des institutions de rente et de prévoyance, union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 17, rue de Marignan, CS 50003, 75008 Paris, pour la garantie rente éducation et rente de conjoint substitutive, rente temporaire de conjoint, rente handicap et dépendance.

Les modalités d'organisation de la recommandation seront réexaminées par les partenaires sociaux, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord. À cette fin, les parties signataires se réuniront au plus tard 6 mois avant l'échéance du délai de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord.

Article 4 **Garanties**

Mod. par Avenant n° 1, 18 déc. 2024, étendu par arr. 5 mars 2025, JO 22 mars, applicable à compter du jour de sa signature par les entreprises adhérentes et à compter du 1^{er} jour du mois suivant son extension pour les entreprises non adhérentes⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CN HBJO.

Syndicat(s) de salariés :

FGMM CFDT ;

FCMTM CFE-CGC ;

FO Métal ;

FEDE Métal CFTC.

Les entreprises doivent garantir les salariés en matière de prévoyance en respectant les minima de couverture fixés ci-dessous.

Ces niveaux de couverture correspondent aux garanties proposées dans le cadre du contrat conclu avec les organismes assureurs recommandés.

Salaires de référence servant de base au calcul des prestations :

Les prestations sont exprimées en pourcentage du salaire de référence dans les limites des tranches de salaire ayant donné lieu à cotisation.

Au titre des garanties décès - Invalidité absolue et définitive, Rente éducation, Rente temporaire de conjoint

Le salaire de référence est la rémunération brute fixe versée par l'employeur au salarié ayant été soumise à cotisation au titre du contrat au cours des douze derniers mois civils précédant la date de l'événement ouvrant droit à prestations.

En cas d'arrêt de travail du salarié au cours de cette période, le salaire de référence est la rémunération brute fixe intégralement reconstituée.

Ce salaire est majoré des rémunérations variables supplémentaires (notamment 13^{ème} mois, prime de vacances, prime d'ancienneté) ayant donné lieu à cotisation du contrat au titre des 12 derniers mois civils précédant la date de l'événement ouvrant droit à prestations, à l'exclusion des indemnités versées en raison de la cessation du contrat de travail (notamment indemnité de départ à la retraite, indemnité compensatrice de congés payés).

Au titre des garanties Incapacité temporaire de travail, Invalidité, Incapacité permanente professionnelle

Le salaire de référence est la rémunération nette à payer fixe versée par l'employeur au salarié au cours des douze derniers mois civils précédant la date de l'événement ouvrant droit à prestations.

On entend par rémunération nette à payer fixe, la rémunération brute fixe versée par l'employeur au salarié ayant été soumis à cotisation au titre du contrat, sous déduction des cotisations sociales salariales.

En cas d'arrêt de travail du salarié au cours de cette période, le salaire de référence est le salaire net à payer fixe intégralement reconstitué.

Ce salaire est majoré des rémunérations variables supplémentaires (notamment 13^{ème} mois, prime de vacances, prime d'ancienneté) perçues au titre des 12 derniers mois civils précédant la date de l'événement ouvrant droit à prestations, à l'exclusion des indemnités versées en raison de la cessation du contrat de travail (notamment indemnité de départ à la retraite, indemnité compensatrice de congés payés).

Décès - Invalidité absolue et définitive (en% du salaire brut)	
Capital décès (quelle que soit la situation familiale)	200 %
Majoration par enfant à charge	25 %
Invalidité Absolue et Définitive (3 ^{ème} catégorie)	300 %
Double effet : rente orphelin	10 %
Rente éducation (en % du salaire brut)	
Montant de la rente éducation par enfant à charge en cas de décès, IAD ou IPP d'un taux de 100 % (la rente est doublée en cas de décès des deux parents ; la rente est viagère pour les enfants reconnus Invalides en 2 ^{ème} et 3 ^{ème} catégorie de la Sécurité sociale avant la limite de versement de la rente éducation prévue contractuellement) :	
Jusqu'au 12 ^{ème} anniversaire	10 %
du 12 ^e au 18 ^{ème} anniversaire	15 %
du 18 ^e au 28 ^{ème} anniversaire (si poursuites d'études)	20 %
Rente temporaire de conjoint substitutive	5 %
Rente temporaire de conjoint (en % du salaire brut)	
Montant de la rente de conjoint en cas de décès, IAD ou IPP d'un taux de 100 % jusqu'à la liquidation totale de la pension de retraite pour une durée minimale de 5 ans.	10 %
Rente handicap viagère	
Par enfant handicapé	500 €/mois
Garantie dépendance (GIR1 + GIR2 + GIR 3 (25 %))	
Sous réserve de la reconnaissance de l'état de dépendance par le médecin-conseil de l'organisme assureur	
Versement d'une rente viagère à la date de reconnaissance de la dépendance avec un minimum de :	150 €/mois
Incapacité temporaire de travail (en % du salaire net sous déduction de la Ss nette de prélèvements sociaux)	
En complément et relais des obligations de maintien de salaire prévus par la CCN Bijouterie, Joaillerie, Orfèvrerie et activités qui s'y rattachent (JO 3051 / IDCC 0567) pour les salariés ayant une ancienneté supérieure ou égale à 12 mois à compter du 31 ^{ème} jour d'arrêt de travail pour les salariés ayant une ancienneté inférieure à 12 mois	100 %
Invalidité - Incapacité permanente professionnelle (en % du salaire net sous déduction de la Ss nette de prélèvements sociaux)	
Invalidité :	
Invalidité de 1 ^{ère} catégorie Sécurité sociale	60 %
Invalidité de 2 ^{ème} et 3 ^{ème} catégorie Sécurité sociale	100 %
Incapacité Permanente Professionnelle (en fonction du taux d'incapacité) :	
Taux compris entre 33 et 66 %	R × 3 N/2 *
Taux supérieur ou égal à 66 %	100 %
* R = rente d'invalidité versée en cas d'invalidité 2 ^e catégorie, N = taux d'incapacité Ss	

(Avenant n° 1, 18 déc. 2024, étendu) Pour l'ensemble des garanties prévues au présent article, pour les salariés percevant un revenu de remplacement versé par l'employeur (indemnités d'activité partielle, allocation de reclassement, allocation versée dans le cadre du congé de mobilité, etc.) et bénéficiaires, à ce titre, d'un maintien des garanties, le salaire servant de base au calcul des cotisations est également constitué de ce revenu de remplacement brut de cotisations et contributions de Sécurité sociale.

Dès lors que le salarié bénéficie de prestations du régime de prévoyance liées à une incapacité de travail, une inva-

lité ou une incapacité permanente professionnelle, ces prestations sont exonérées de toute cotisation due au titre du présent accord.

Article 5

Mod. par Avenant n° 1, 18 déc. 2024, étendu par arr. 5 mars 2025, JO 23 mars, applicable à compter du jour de sa signature par les entreprises adhérentes et à compter du 1^{er} jour du mois suivant son extension pour les entreprises non adhérentes⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CN HBJO.

Syndicat(s) de salariés :

FGMM CFDT ;

FCMTM CFE-CGC ;

FO Métal ;

FEDE Métal CFTC.

Article 5.1

Obligation des entreprises de la branche

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord, qu'elles soient ou non adhérentes au contrat d'assurance souscrit auprès des organismes assureurs recommandés, doivent respecter une prise en charge à hauteur de 60 % de la couverture obligatoire totale mise en place dans l'entreprise pour les salariés ne relevant pas des articles 4, 4 bis de la convention collective nationale AGIRC du 14 mars 1947, dont les définitions ont été reproduites par les articles 2-1 et 2-2 de l'ANI relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017.

Pour les salariés relevant des articles 4, 4 bis de la convention collective nationale AGIRC du 14 mars 1947, dont les définitions ont été reproduites par les articles 2-1 et 2-2 de l'ANI relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, la participation de l'employeur doit être fixée dans le respect des dispositions de l'article 7 de la convention collective précitée, reconduites dans l'ANI du 17 novembre 2017. Les employeurs sont ainsi tenus de verser à un organisme assureur, pour leurs personnels cadres et assimilés, une cotisation égale à 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond de la Sécurité sociale affectée par priorité à la couverture des garanties décès. Ils doivent également intégrer le financement du maintien des garanties au titre du dispositif de portabilité prévu à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Article 5.2

Modalités de cotisation dans le cadre du contrat souscrit

Les cotisations sont fixées en pourcentage de la rémunération brute soumise à cotisations de la Sécurité sociale, dans la limite de la tranche 2 limitée à 4 plafonds de la Sécurité sociale.

(Avenant n° 1, 18 déc. 2024, étendu) Pour les salariés percevant un revenu de remplacement versé par l'employeur (indemnités d'activité partielle, allocation de reclassement, allocation versée dans le cadre du congé de mobilité, etc.) et bénéficiaires, à ce titre, d'un maintien des garanties, le salaire servant de base au calcul des cotisations est également constitué de ce revenu de remplacement brut de cotisations et contributions de Sécurité sociale.

Dès lors que le salarié bénéficie de prestations du régime de prévoyance liées à une incapacité de travail, une invalidité ou une incapacité permanente professionnelle, ces prestations sont exonérées de toute cotisation due au titre du présent accord.

Les taux seront maintenus pendant une durée de 3 ans, sous réserve de modifications rendues nécessaires du fait de l'évolution du contexte législatif et réglementaire.

Salariés ne relevant pas des articles 4, 4 bis de la convention collective nationale AGIRC du 14 mars 1947, dont les définitions ont été reproduites par les articles 2-1 et 2-2 de l'ANI relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017

(En pourcentage.)

	Employeur		Salarié		Total	
	T1	T2 limitée à 4 PASS	T1	T2 limitée à 4 PASS	T1	T2 limitée à 4 PASS
Décès - IAD Rente orphelin - double effet	0.29	0.29			0.29	0.29
Incapacité temporaire			0.28	0.43	0.28	0.43
Invalidité	0.47	0.71	0.07	0.08	0.54	0.79

	Employeur		Salarié		Total	
	T1	T2 limitée à 4 PASS	T1	T2 limitée à 4 PASS	T1	T2 limitée à 4 PASS
Rente éducation	0.07	0.07	0.05	0.05	0.12	0.12
Rente de conjoint	0.04	0.04	0.04	0.04	0.08	0.08
Rente handicap	0.01	0.01	0.02	0.02	0.03	0.03
Dépendance	0.04	0.04	0.16	0.16	0.20	0.20
Total	0.92	1.16	0.62	0.78	1,54	1,94

Salariés relevant des articles 4, 4 bis de la convention collective nationale AGIRC du 14 mars 1947, dont les définitions ont été reproduites par les articles 2-1 et 2-2 de l'ANI relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017

(En pourcentage.)

	Employeur		Salarié		Total	
	T1	T2 limitée à 4 PASS	T1	T2 limitée à 4 PASS	T1	T2 limitée à 4 PASS
Décès - IAD Rente d'orphelin - double effet	0.53	0.53			0,53	0.53
Incapacité temporaire	0.11		0.04	0.33	0,15	0.33
Invalidité	0.43	0.36		0.29	0.43	0.65
Rente éducation	0.12	0.07		0.05	0.12	0.12
Rente de conjoint	0.08	0.05		0.03	0.08	0.08
Rente handicap	0 03	0.03			0 03	0.03
Dépendance	0.20	0.12		0.08	0.20	0.20
Total	1.50	1.16	0.04	0.78	1,54	1,94

Article 6 Portabilité

L'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale permet aux salariés de bénéficier, dans les mêmes conditions que les salariés en activité, d'un maintien des régimes de prévoyance complémentaire dont ils bénéficiaient au sein de l'entreprise, en cas de rupture de leur contrat de travail ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Le droit à portabilité est subordonné au respect de l'ensemble des conditions fixées par l'article précité. Notamment, la durée de la portabilité est égale à la durée du dernier contrat de travail, ou des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur, appréciée en mois entiers le cas échéant arrondie au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois de couverture.

Ce maintien de garanties est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations du régime de prévoyance des salariés en activité. Ainsi, les anciens salariés bénéficiaires du dispositif ne devront acquitter aucune cotisation supplémentaire à ce titre.

À défaut de communication des justificatifs de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage, l'ancien salarié perd le bénéfice du régime et, par conséquent, le droit aux prestations correspondantes.

Article 7 Haut degré de solidarité

Le régime de prévoyance instauré au niveau de la branche présente un degré élevé de solidarité au sens de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et comprend, à ce titre, des prestations à caractère non directement contributif, individuelles et collectives.

La liste des actions envisagées et les modalités de leur mise en œuvre seront définies par la commission nationale paritaire de branche conformément à l'article R. 912-2 du code de la sécurité sociale.

Ces actions seront financées par l'affectation d'une quote-part de 2 % de la cotisation versée au titre du présent

régime de prévoyance et destinée au fonds social dédié au haut degré de solidarité.

Les entreprises n'ayant pas souscrit à l'un des contrats d'assurance auprès des organismes recommandés par la branche devront également prévoir la mise en œuvre des prestations à caractère non directement contributif définies par la commission paritaire nationale de branche.

Article 8 **Suivi du régime de prévoyance**

Le suivi du régime de prévoyance est assuré par la commission paritaire nationale de branche.

Cette commission :

- suit la mise en place du régime ;
- contrôle l'application du régime ;
- contribue à l'intégration des établissements dans le régime de prévoyance ;
- examine les comptes de résultat, ainsi que l'évolution statistique et démographique de la profession ;
- définit la politique d'action, décide des interventions du fonds social et approuve le budget présenté par les organismes assureurs recommandés.

À cet effet, les organismes assureurs recommandés communiqueront, chaque année, les documents financiers, ainsi que leur analyse commentée, nécessaires à ses travaux, au plus tard le 30 juin suivant la clôture de l'exercice, ainsi que les informations et documents complémentaires qui pourraient s'avérer utiles.

Article 9 **Changement d'organisme assureur**

1.1

En cas de dénonciation ou de non-renouvellement du contrat souscrit, les dispositions suivantes s'appliquent :

1. Les prestations périodiques en cours de service (indemnités journalières, rente d'invalidité, rentes éducation, rente de conjoint) continuent d'être versées par l'organisme assureur à leur niveau atteint à la date d'effet de la dénonciation ou du non-renouvellement. La garantie «Incapacité temporaire de travail - Invalidité» est maintenue aux salariés en arrêt de travail pour maladie ou accident, dès lors que les prestations, immédiates ou différées (invalidité), sont acquises ou nées antérieurement à la date d'effet de la résiliation du contrat d'assurance.
2. Cet organisme assureur assure également le maintien des garanties décès au profit des bénéficiaires de prestations d'incapacité de travail ou d'invalidité lors de la résiliation du contrat d'assurance, sans revalorisation des bases de calcul desdites prestations.
3. Parallèlement, les partenaires sociaux organiseront la poursuite de la revalorisation des prestations en cours de service ainsi que des bases de calcul des prestations relatives à la couverture du risque décès maintenu, conformément aux dispositions de l'article L. 912-3 précité du code de la sécurité sociale.

Il appartient également à l'entreprise qui change d'organisme assureur d'organiser la poursuite de la revalorisation des prestations en cours de service ainsi que des bases de calcul des prestations relatives à la couverture du risque décès maintenu, conformément aux dispositions de l'article L. 912-3 précité du code de la sécurité sociale.

1.2 **Reprise des encours**

En application de la loi 89-1009 du 31 décembre 1989, de la loi 94-678 du 8 août 1994 et la loi du 17 juillet 2001 les organismes assureurs garantissent les prestations suivantes :

- l'indemnisation intégrale des salariés en arrêt de travail dont le contrat de travail est en cours à la date d'effet du contrat d'assurance, alors qu'il n'existe aucun organisme assureur précédent,
- les revalorisations portant sur les indemnités journalières, rentes invalidité ou incapacité permanente professionnelle, rente éducation, servies par l'assureur précédent, que le contrat de travail soit rompu ou non,
- la prestation de chaque garantie décès sous déduction du montant pris en charge au titre du précédent contrat pour cette même garantie.

Article 10 **Revalorisation**

Mod. par Avenant n° 1, 18 déc. 2024, étendu par arr. 5 mars 2025, JO 22 mars, applicable à compter du jour de sa signature par les entreprises adhérentes et à compter du 1^{er} jour du mois suivant son extension pour les entreprises non adhérentes⁽¹⁾

*(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :*

CN HBJO.
Syndicat(s) de salariés :
FGMM CFDT ;
FCMTM CFE-CGC ;
FO Métal ;
FEDE Métal CFTC.

10.1

Revalorisation du salaire de référence servant de base au calcul des prestations

Le salaire de référence est revalorisé pour le calcul des prestations invalidité, incapacité permanente professionnelle, double effet et des capitaux décès ou invalidité absolue et définitive lorsque le salarié justifie ou justifiait d'un arrêt de travail indemnisé par la sécurité sociale d'une durée égale ou supérieure à 6 mois continus, à la date de mise en invalidité ou d'incapacité permanente professionnelle ou à celle de son décès. Il est revalorisé au 1^{er} novembre de chaque année dans les conditions fixées par le contrat souscrit par l'entreprise en accord avec la branche.

Le salaire de référence des rentes éducation et de conjoint sont revalorisées chaque année par l'organisme assureur ou le contrat d'assurance souscrit.»

10.2

Revalorisation des prestations périodiques en cours de service

Les prestations périodiques en cours de service sont revalorisées au 1^{er} novembre de chaque année dans les conditions fixées par le contrat d'assurance souscrit par l'entreprise, sous réserve lorsque le bénéficiaire est le salarié, qu'il justifie d'un arrêt de travail d'une durée égale ou supérieure à 6 mois continus à la date d'application de la revalorisation.

Les rentes éducation et de conjoint sont revalorisées chaque année par l'organisme assureur ou le contrat d'assurance souscrit.

Article 11

Date d'effet et durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2021.

L'accord pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du Code du travail.

Article 12

Modalités d'application du haut degré de solidarité

Les modalités d'application du présent accord feront l'objet d'une annexe précisant le règlement du fonds social dédié au haut degré de solidarité tel que défini à l'article 8.

Article 13

Égalité 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 14

Entreprises de moins de 50 salariés

Ces dispositions s'appliquent à toutes les entreprises du champ de la convention collective, y compris les entreprises de moins de 50 salariés, et ne nécessitent pas de mesures spécifiques à leur endroit conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du Code du travail.

Article 15

Dépôt et demande d'extension

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du Code du travail.

Le code du travail.

Les signataires de l'accord demandent son extension auprès du ministre chargé de la Sécurité sociale et auprès du ministre chargé du budget, des comptes publics et de la réforme de l'État conformément aux dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Régime de remboursements complémentaires de frais de soins de santé

Accord du 27 octobre 2020

[Étendu par arr. 21 mai 2021, JO 29 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2021]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFBJOC ;

FH.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE CGC ;

CFTC ;

CGT FO.

Mod. par Avenant 17 déc. 2020, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 16 juill.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BJOC ;

FH.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FCM FO ;

CFTC Métal ;

FCMTM CFE-CGC ;

CGT Métal.

Avenant 21 nov. 2023, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2024 pour les entreprises adhérentes et à compter de la date d'extension pour les entreprises non adhérentes⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CN HBJO.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FCMTM CFE-CGC ;

FO Métal ;

FEDE Métal CFTC.

Il a été convenu ce qui suit

Préambule

Les partenaires sociaux de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent du 5 juin 1970 ont mis en place, par accord du 17 juillet 2015, un régime de frais de santé au niveau de la branche.

Cet accord a été révisé par les avenants du 9 février 2016, du 13 mars 2017 et du 19 novembre 2019.

Dans le cadre de l'harmonisation conventionnelle des branches suite à l'arrêté du 16 novembre 2018, les partenaires sociaux se sont réunis afin de réviser ces dispositifs et de proposer un régime commun.

Le présent accord révisé ainsi, en s'y substituant, l'ensemble des accords frais de santé préexistant dans les champs de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent, ainsi que dans le champ de l'horlogerie.

Il est rappelé que la loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la Sécurité sociale pour 2019 a créé un remboursement intégral d'un ensemble de soins, dénommé «Panier», dans les domaines de l'optique, de l'audiologie et du dentaire : cette offre est accessible à tous les français disposant d'une complémentaire santé.

Les dispositions ci-après s'inscrivent pleinement dans le cadre de cette réforme.

Article 1er

Objet et champ d'application

Mod. par Avenant 17 déc. 2020, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 16 juill.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BJOC ;

FH.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FCM FO ;

CFTC Métal ;

FCMTM CFE-CGC ;

CGT Métal.

Les partenaires sociaux ont souhaité harmoniser l'obligation de souscrire un contrat d'assurance collective comportant des garanties frais de santé, au bénéfice de l'ensemble des salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent et affiliés au régime général ou au régime Alsace-Moselle de Sécurité sociale (dénommé dans la suite du document «l'accord collectif») ainsi qu'aux entreprises relevant de la convention collective nationale de l'horlogerie, placée en annexe.

(Avenant 17 déc. 2020, étendu) Dans ce cadre, ils ont décidé de recommander aux entreprises de la branche de souscrire auprès des groupements visés au présent accord (dénommé dans la suite du document «l'organisme assureur») un contrat d'assurance dédié, dont les principales dispositions sont exposées dans le contrat de garanties collectives, permettant ainsi aux entreprises de participer à un périmètre de mutualisation.

Article 2

Recommandation

Les groupements recommandés sont :

— Harmonie Mutuelle, Groupe VYY, Mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la Mutualité, immatriculée au répertoire Sirène sous le n° 538 518 473, Numéro LEI n° 969500JLU5ZH89G4TD57. Siège social : 143 rue Blomet - 75015 Paris

— Groupe AESIO, union mutualiste de groupe soumise aux dispositions du livre I du code de la mutualité, immatriculée au répertoire Sirène sous le n° 821 965 241, enregistrée à l'ORIAS sous le n° 16006968. Siège social : 25 place de la Madeleine - 75008 Paris

— Malakoff Humanis Prévoyance, Institution de Prévoyance régie par le livre IX du Code de la sécurité sociale - immatriculée au répertoire Sirène sous le n° 775 691 181. Siège social : 21 rue Laffitte - 75009 Paris

Les modalités d'organisation de la recommandation sont réexaminées par les partenaires sociaux, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du Code de la sécurité sociale, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord. À cette fin, les parties signataires se réuniront au plus tard 6 mois avant l'échéance. Cette recommandation se traduit par la conclusion d'un contrat de garanties collectives commun aux trois assureurs choisis.

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la Sécurité sociale, l'organisme assureur ne peut refuser la souscription d'une entreprise relevant du champ d'application de l'accord collectif.

L'organisme assureur recommandé s'engage à proposer systématiquement, aux entreprises relevant du champ d'application de l'accord collectif, les niveaux de couverture définis à l'article 4.

La mise en œuvre et le suivi du régime mutualisé auprès de l'organisme assureur sont assurés par la commission paritaire nationale, dans les conditions visées au protocole technique et financier (cf. art. 7.2 «Comptes de résultats mutualisés»), au protocole de gestion et aux conditions générales du contrat d'assurance frais de santé annexés au contrat cadre.

Les parties signataires considèrent que le champ d'application de cet accord inclut les VRP, nonobstant les dispositions de l'article 1^{er} de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent et de l'article 1^{er} de la convention collective nationale de l'horlogerie qui prévoit qu'ils ne peuvent se prévaloir sauf certaines prescriptions, des dispositions de la convention collective.

Article 3

Souscription du contrat par les entreprises

Mod. par Avenant 17 déc. 2020, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 16 juill.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BJOC ;

FH.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

3.1

Souscription du contrat d'assurance

Pour la mise en œuvre du présent régime, l'entreprise souscrit un contrat d'assurance *auprès d'un des organismes des groupements recommandés (Termes exclus de l'extension par arr. 21 mai 2021, JO 29 mai)*.

Les parties peuvent résilier ces contrats d'assurance selon les dispositions fixées aux conditions générales de ces derniers.

Ces contrats d'assurance ne peuvent être souscrits que par les entreprises relevant de la convention collective de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent ou de la convention collective de l'horlogerie.

Dans l'hypothèse d'un changement d'activité entraînant pour une entreprise adhérente sa sortie du champ de la convention collective, ils prendront fin selon les modalités prévues dans les conditions générales desdits contrats.

3.2

Bénéficiaires

L'adhésion des salariés (et, le cas échéant, de leurs ayants droit) est formalisée par la signature d'un bulletin individuel d'affiliation.

Aucune sélection médicale n'est effectuée.

3.2.1

Définition des salariés bénéficiaires

Conformément à l'accord collectif :

Sont couverts à titre obligatoire : tous les salariés des entreprises relevant de la convention collective de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent affiliés au régime général ou au régime Alsace-Moselle de Sécurité sociale ; ainsi que tous les salariés des entreprises relevant de la convention collective de l'horlogerie, placée en annexe.

L'obligation d'affiliation des salariés au contrat s'entend sous réserve des cas de dispenses autorisées par la réglementation ou prévues conventionnellement. Outre les dispenses de droit de l'article D. 911-2 du Code de la sécurité sociale, certains salariés peuvent ainsi choisir de ne pas cotiser dans les cas suivants :

- Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à douze mois à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties.
- Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à douze mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs.

(Avenant 17 déc. 2020, étendu) Les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute.

Dans le cas où l'entreprise souscrit uniquement aux garanties de base, les salariés ont la possibilité d'améliorer leur niveau de couverture en adhérant à l'option supplémentaire facultative.

Les cotisations supplémentaires servant au financement de la couverture facultative, ainsi que leurs éventuelles évolutions ultérieures, sont à la charge exclusive du salarié.

3.2.3

Ayants droit couverts à titre facultatif

Parallèlement à leur couverture obligatoire, les salariés couverts par le présent régime peuvent demander que leurs ayants droit tels que définis par le contrat collectif d'assurance bénéficient d'une couverture à adhésion facultative, sous réserve du paiement de la cotisation correspondante.

On entend par ayant droit du salarié :

— le conjoint du salarié marié, non séparé de corps judiciairement, à la date de l'événement donnant lieu à prestation :

m Est assimilé au conjoint du salarié :

m son partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs) :

Est considérée comme partenaire de Pacs, quel que soit son sexe, la personne ayant conclu avec l'assuré un contrat ayant pour but d'organiser leur vie commune, tel que défini aux articles 515-1 et suivants du Code civil. Les signataires d'un Pacs sont désignés par le terme de partenaires ;

m son concubin :

Est considérée comme concubin la personne vivant en couple avec l'assuré dans le cadre d'une union de fait, au sens de l'article 515-8 du Code civil, sous réserve qu'une période de vie commune de 1 année puisse être attestée par le biais d'un justificatif (quittance de loyer, facture EDF notamment) et que le domicile fiscal des deux concubins soit le même. La condition de durée précitée n'est toutefois pas exigée lorsqu'un enfant est né de cette union. L'organisme assureur peut, à tout moment, réclamer les justificatifs actualisés attestant de la vie commune du salarié ;

— Les enfants à charge du salarié et éventuellement de son conjoint, de son partenaire lié par un PACS, de son concubin. Sont considérés comme enfants à charge :

m Les enfants de moins de 18 ans ;

m Les enfants jusqu'au jour de leur 26^{ième} anniversaire satisfaisant au moins l'une des conditions suivantes :

— s'ils poursuivent leurs études,

— ou sont à la recherche d'un premier emploi et inscrits à ce titre à Pôle Emploi,

— ou sont sous contrat d'apprentissage,

— ou s'ils exercent une activité rémunérée leur procurant un revenu inférieur au RSA mensuel,

m Les enfants, quel que soit leur âge, qui sont infirmes ou atteints d'une maladie chronique et titulaires d'une carte invalidité ou d'une carte mobilité portant la mention «invalidité» inclusion prévue à l'article L 241-3 du Code de l'Action sociale et des familles, ou la mention «stationnement pour personne handicapée» ou la mention «priorité», ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation spécifique aux personnes handicapées (Allocation d'Enfant Handicapé ou d'Adulte Handicapé).

Les enfants nés ou à naître dans les 300 jours suivant le décès du membre participant sont considérés comme à charge.

Le nouveau-né ou l'enfant adopté est garanti dès le jour de la naissance ou de l'adoption, sous réserve que la demande soit adressée à l'organisme assureur dans les 30 jours qui suivent l'évènement.

Article 4

Cotisations

Le financement des garanties est assuré par le versement de cotisations mensuelles, calculées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) en vigueur au jour de leur exigibilité.

La structure des cotisations est la suivante :

— salarié : le salarié de l'entreprise ayant souscrit le contrat (cotisation obligatoire ou pour les salariés qui ont retenu une amélioration de leur niveau de couverture en adhérant à l'option supplémentaire facultative) ;

— (Avenant 17 déc. 2020, étendu) conjoint : le conjoint du salarié tel que défini à l'article «3.2.3» ci-dessus (cotisation additionnelle facultative) ;

— (Avenant 17 déc. 2020, étendu) enfant : l'enfant à charge tel que défini à l'article «3.2.3» ci-dessus (cotisation additionnelle facultative) ; la cotisation est gratuite à compter du troisième enfant à charge.

Les montants des cotisations ont été définis en fonction de la législation et de la réglementation en vigueur à la date de la signature du présent accord. La cotisation ainsi définie inclut le financement du maintien de la garantie prévu par l'article L. 911-8 du Code de la Sécurité sociale. Ce financement mutualisé s'applique pour l'ensemble des bénéficiaires et niveaux de garanties assurés par les contrats collectifs souscrits par l'entreprise.

L'organisme assureur s'engage à maintenir les cotisations visées à l'accord collectif jusqu'au 31 décembre 2022, sauf en cas de modification de l'environnement législatif ou réglementaire. Dans ce cas, les modifications seront entérinées dans les conditions définies à l'article 8.

Les taux de cotisation applicables au 1^{er} janvier 2021 sont les suivants.

4.1

Salariés couverts à titre obligatoire

1

Régime de base

(En pourcentage du PMSS.)

Régime général		Base Conventionnelle
Actifs	Salarié obligatoire	1,39
	Conjoint facultatif	1,55
	Enfant facultatif (gratuité à partir du 3 ^e enfant)	0,76

(En pourcentage du PMSS.)

Régime Alsace-Moselle		Base Conventionnelle
Actifs	Salarié	0,97
	Conjoint facultatif	1,08
	Enfant facultatif (gratuité à partir du 3 ^e enfant)	0,53

(Avenant 21 nov. 2023, non étendu)

Régime général		En pourcentage du PMSS
Actifs		
Base conventionnelle	Salarié obligatoire	1,54 %
	Conjoint facultatif	1,71 %
	Enfant facultatif (gratuité à partir du 3 ^e enfant)	0,84 %

Régime Alsace-Moselle		En pourcentage du PMSS
Actifs		
Base conventionnelle	Salarié obligatoire	1,07 %
	Conjoint facultatif	1,19 %
	Enfant facultatif (gratuité à partir du 3 ^e enfant)	0,58 %

2

Régime de base + option à titre obligatoire pour l'entreprise et obligatoire pour le salarié

(En pourcentage du PMSS.)

Régime général		Base + option
Actifs	Salarié obligatoire	1,75
	Conjoint facultatif	1,97
	Enfant facultatif (gratuité à partir du 3 ^e enfant)	1,02

(En pourcentage du PMSS.)

Régime Alsace-Moselle		Base + option
Actifs	Salarié	1,33
	Conjoint facultatif	1,50
	Enfant facultatif (gratuité à partir du 3 ^e enfant)	0,79

(Avenant 21 nov. 2023, non étendu)

Régime général		En pourcentage du PMSS
Actifs		
Base + Option obligatoire	Salarié obligatoire	1,93 %
	Conjoint facultatif	2,17 %
	Enfant facultatif (gratuité à partir du 3 ^e enfant)	1,12 %

Régime Alsace-Moselle		En pourcentage du PMSS
Actifs		
Base + Option obligatoire	Salarié obligatoire	1,46 %
	Conjoint facultatif	1,65 %
	Enfant facultatif (gratuité à partir du 3 ^e enfant)	1,87 %

4.2

Salariés couverts à titre facultatif et ayants droit couverts à titre facultatif

Les cotisations additionnelles servant au financement des couvertures facultatives, ainsi que leurs éventuelles évolutions ultérieures, sont à la charge exclusive du salarié. (En pourcentage du PMSS.)

(En pourcentage du PMSS.)

Régimes général et Alsace-Moselle		Base conventionnelle + option facultative
Actifs	Salarié	0,41
	Conjoint facultatif	0,42
	Enfant facultatif (gratuité à partir du 3 ^e enfant)	0,26

(Avenant 21 nov. 2023, non étendu)

Régime général		En pourcentage du PMSS
Actifs		
Base + Option obligatoire	Salarié obligatoire	0,46 %
	Conjoint facultatif	0,47 %
	Enfant facultatif (gratuité à partir du 3 ^e enfant)	0,29 %

Régime Alsace-Moselle		En pourcentage du PMSS
Actifs		
Base + Option obligatoire	Salarié obligatoire	0,46 %
	Conjoint facultatif	0,47 %
	Enfant facultatif (gratuité à partir du 3 ^e enfant)	0,29 %

4.3

Financement par l'Employeur

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord, y compris celles non adhérentes au contrat d'assu-

rance souscrit auprès de l'organisme assureur recommandé, devront respecter une prise en charge à hauteur de 50 % de la cotisation globale correspondant à la couverture obligatoire mise en place dans l'entreprise.

Elles pourront prévoir une prise en charge patronale plus favorable, sous réserve de le formaliser au sein de l'entreprise par l'un des actes visés à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale (accord collectif, accord référendaire ou décision unilatérale formalisée par écrit et remise à chaque intéressé).

Article 5 **Garanties**

Les niveaux de garanties sur lesquels portent l'engagement des organismes assureurs sont précisés ci-après.

Les prestations définies aux contrats d'assurance souscrits par l'entreprise s'inscrivent dans le cadre de la réglementation fiscale et sociale des «contrats responsables», définis à l'article L. 871-1 du code de la Sécurité sociale, et à l'ensemble de ses textes d'application.

En cas d'évolution de ce cadre, le contrat d'assurance est mis en conformité avec les nouvelles dispositions, en accord avec les partenaires sociaux et en tout état de cause au plus tard à la date d'effet requise par la réglementation, dans les conditions définies à l'article 8.

Tableau de garanties

(au 1^{er} janvier 2021)

		Base conventionnelle	Base + option
Soins courants	Soins courants		
	Honoraires médicaux		
	Consultations, visites généralistes		
	- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	120 % BR	120 % BR
	- Autres praticiens	100 % BR	100 % BR
	Consultations, visites spécialistes		
	- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	125 % BR	200 % BR
	- Autres praticiens	105 % BR	125 % BR
	Actes techniques médicaux et d'échographie		
	- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	125 % BR	200 % BR
	- Autres praticiens	105 % BR	125 % BR
	Actes d'imagerie dont ostéodensitométrie acceptée		
	- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	120 % BR	120 % BR
	- Autres praticiens	100 % BR	100 % BR
	Actes de sages-femmes	100 % BR	100 % BR
	Analyses et examens de laboratoire		
	Analyses et examens de laboratoire	100 % BR	100 % BR
	Honoraires paramédicaux		
	Auxiliaires médicaux (masseurs, kinésithérapeutes, infirmiers, pédicures, podologues, orthophonistes, orthoptistes)	100 % BR	100 % BR
	Médicaments	100 % BR	100 % BR
	Autres vaccins non remboursés par la SS	100 % des Frais Réels	100 % des Frais Réels
	Automédication (1)	Forfait annuel et par bénéficiaire égal à 50 €	Forfait annuel et par bénéficiaire égal à 50 €
	Matériel médical		
	Orthopédie, appareillages et accessoires médicaux acceptés par le régime obligatoire	100 % BR	200 % BR
	Transport sanitaire		
	Ambulances, véhicules sanitaires légers...	100 % BR	100 % BR
Aides auditives	Aides auditives		
	Prothèse auditive remboursable		
	- Équipement 100 % santé (Classe I - tel que défini réglementairement) (2) (3)	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité sociale, dans la limite des Prix Limites de Vente (PLV)	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité sociale, dans la limite des Prix Limites de Vente (PLV)
	- Équipement à tarifs Libres (Classe II) (2) (3)	100 % BR	200 % BR
	Entretien, fournitures et accessoires	100 % BR	200 % BR
Cure thermique	Cure thermique		
	Cure thermique acceptée par la SS (y compris forfait de surveillance médicale, forfait thermal, frais d'hébergement et frais de transport)	100 % BR	100 % BR

		Base conventionnelle	Base + option
Hospitalisation	Hospitalisation		
	Médicale, chirurgicale et maternité		
	Frais de séjour	100 % BR	250 % BR
	Forfait actes lourds	100 % des Frais Réels	100 % des Frais Réels
	Soins, honoraires de médecins, actes de chirurgie, d'anesthésie et d'obstétrique		
	- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	120 % BR	200 % BR
	- Autres praticiens	100 % BR	125 % BR
	Chambre particulière	25 € par jour	50 € par jour
	Chambre particulière en maternité	25 € par jour limité à 6 jours par séjour	50 € par jour limité à 6 jours par séjour
	Frais d'accompagnant pour les enfants de moins de 16 ans	25 € par jour	50 € par jour
	Ambulances, véhicules sanitaires légers...	100 % BR	100 % BR
	Forfait journalier hospitalier	100 % des Frais Réels	100 % des Frais Réels
	Forfait maternité	50 €	50 €
Optique	Optique		
	Équipement 100 % santé (Classe A - tel que défini réglementairement) (3) (4) (5) (6)		
	Monture + verres	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité sociale, dans la limite des Prix Limites de Vente (PLV)	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité sociale, dans la limite des Prix Limites de Vente (PLV)
	Équipement à tarifs libres (Classe B) (3) (4) (5) (6)		
	Monture	100 €	100 €
	Par verre		
	. Simple	100 €	125 €
	. Complexe	220 €	245 €
	. Très complexe	250 €	275 €
	Adaptation de la correction visuelle	100 % BR	100 % BR
	Verres avec filtre	100 % BR	100 % BR
	Autres suppléments (prisme, système antiptosis, verres iséiconiques)	100 % BR	100 % BR
	Lentilles prises en charge par la SS	Forfait annuel et par bénéficiaire égal à 350 € avec un minimum de 100 % BR	Forfait annuel et par bénéficiaire égal à 400 € avec un minimum de 100 % BR
	Lentilles non prises en charge par la SS y compris jetables	Forfait annuel et par bénéficiaire égal à 350 €	Forfait annuel et par bénéficiaire égal à 400 €
	Chirurgie / opération oculaire	Forfait annuel et par bénéficiaire égal à 375 €	Forfait annuel et par bénéficiaire égal à 800 €

		Base conventionnelle	Base + option
Dentaire	Dentaire		
	Soins	200 % BR	200 % BR
	Soins et Prothèses dentaires 100 % Santé (3)	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité sociale, dans la limite des Prix Limites de Vente (PLV)	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité sociale, dans la limite des Prix Limites de Vente (PLV)
	Soins et Prothèses dentaires à tarifs maîtrisés (3)		
	- Prothèses fixes	350 % BR	450 % BR
	- Inlay-Core	200 % BR	200 % BR
	- Prothèses transitoires	350 % BR	450 % BR
	- Inlay onlay	200 % BR	200 % BR
	- Prothèses amovibles	350 % BR	450 % BR
	Soins et Prothèses dentaires à tarifs libres		
	- Prothèses fixes	350 % BR	450 % BR
	- Inlay-Core	200 % BR	200 % BR
	- Prothèses transitoires	350 % BR	450 % BR
	- Inlay onlay	200 % BR	200 % BR
	- Prothèses amovibles	350 % BR	450 % BR
	Implantologie	325 € / Implant	750 € / Implant
	Orthodontie prise en charge par la SS	250 % BR	350 % BR
Autres	Autres		
	Acupuncteur, chiropracteur, ostéopathe	25 € par séance dans la limite de 4 séances par an et par bénéficiaire	30 € par séance dans la limite de 5 séances par an et par bénéficiaire
	Actes de prévention (7)	100 % BR	100 % BR
	Assistance	Oui	Oui

BR : Base de remboursement - OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée - OPTAM-CO : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée Chirurgie et Obstétrique - RSS : remboursement de la Sécurité sociale - SS : Sécurité sociale

(1) Remboursement de médicaments considérés comme tels, ayant reçu l'autorisation de mise sur le marché et vendus en officine

(2) Un équipement est composé d'un appareil par oreille. Prise en charge limitée, pour chaque oreille, à une aide auditive par période de quatre ans. La période s'apprécie à compter de la date d'acquisition de l'aide auditive

(3) Tel que défini réglementairement, dans le respect des prix limites de vente et des plafonds fixés par la réglementation.

(4) Prise en charge limitée à un équipement par période de deux ans sauf en cas de renouvellement anticipé prévu à l'article L 165-1 du code de la Sécurité sociale, notamment pour les moins de 16 ans ou en cas d'évolution de la vue.

(5) Un équipement est composé de deux éléments, à savoir deux verres et une monture. Chaque élément d'un équipement étant pris en charge selon les conditions applicables à la classe à laquelle il appartient (100 % Santé ou Tarif libre).

(6) - Verres simples : Verres unifocaux sphériques dont la sphère est comprise entre - 6.00 et + 6.00 dioptries, Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre - 6.00 et 0 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal + 4.00 dioptries, Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S (sphère + cylindre) est inférieure ou égale 6.00 dioptries. - Verres complexes : Verres unifocaux sphériques dont la sphère est hors zone de - 6.00 + 6.00 dioptries, Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre - 6.00 et 0 dioptries et dont le cylindre est supérieur + 4.00 dioptries, Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est inférieure - 6.00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égale 0.25 dioptrie, Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S (sphère + cylindre) est supérieure 6.00 dioptries, Verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est comprise entre - 4.00 et + 4.00 dioptries, Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre - 8.00 et 0.00 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal + 4.00 dioptries, Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est inférieure ou égale 8.00 dioptries. - Verres très complexes : Verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de - 4.00 + 4.00 dioptries, Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre - 8.00 et 0.00 dioptries et dont le cylindre est supérieur + 4.00 dioptries, Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est inférieure - 8.00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égal 0.25 dioptrie, Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure 8.00 dioptries.

(7) À titre indicatif, le détartrage est remboursé dans la limite prévue par le poste soins dentaires.

Conditions générales de prise en charge

- Les remboursements sont limités aux frais réels et sous réserve de prise en charge par le régime obligatoire (sauf mention contraire).
- Les taux du régime obligatoire et le total sont donnés à titre indicatif dans le cadre du respect du parcours de soins coordonnés au 1^{er} janvier 2008.
- Le remboursement du régime obligatoire est énoncé avant :
 - déduction de la participation forfaitaire (1 € au 1^{er} janvier 2008),
 - déduction des franchises médicales (Décret n° 2007-1937 du 26 décembre 2007).
- La participation forfaitaire des actes supérieurs à 120 € est prise en charge par l'organisme assureur.
- Dans le cadre du hors parcours de soins coordonnés, l'organisme assureur ne prend pas en charge la majoration du ticket modérateur ni les dépassements d'honoraires.
- Les pourcentages indiqués s'appliquent au tarif de responsabilité ou à la base de remboursement de la sécurité sociale.

Sur la base des codes DMT (Discipline Médico Tarifaire), la prise en charge est exclue pour les séjours suivants :

- cures médicales en établissements de personnes âgées,
- ateliers thérapeutiques,
- instituts ou centres médicaux à caractère éducatif, psycho-pédagogique et professionnel,
- centres de rééducation professionnelle
- services de longs séjours et établissements pour personnes âgées.

Les remboursements de l'organisme assureur :

- concernent les prothèses dentaires conformes aux conditions d'attribution de l'Assurance maladie obligatoire et inscrites à la nomenclature (CCAM),
- sont soumis à l'acceptation du devis par le Dentiste Consultant de l'organisme assureur

Article 6

Maintien de garanties issu de l'article L. 911-8 du code de la Sécurité sociale et de l'article 4 de la loi Évin. - Cas de suspension du contrat de travail

Mod. par Avenant 17 déc. 2020, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 16 juill.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BJOC ;

FH.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FCM FO ;

CFTC Métal ;

FCMTM CFE-CGC ;

CGT Métal.

Avenant 21 nov. 2023, étendu par arr. 3 juill. 2024, JO 12 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2024 pour les entreprises adhérentes et à compter de la date d'extension pour les entreprises non adhérentes⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CN HBJO.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FCMTM CFE-CGC ;

FO Métal ;

FEDE Métal CFTC.

6.1

Maintien des garanties pour les anciens salariés indemnisés par Pôle emploi

En application de l'article L. 911-8 du Code de la Sécurité sociale, les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 et dont le contrat de travail cesse, bénéficient du maintien à titre gratuit de la couverture prévue par les contrats, en cas de cessation du contrat de travail non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1° Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

2° Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

3° Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

4° L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur gestionnaire, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;

Ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties à la date de la cessation du contrat de travail.

6.2

Maintien des garanties au titre de l'article 4 de la loi Évin

En application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, peuvent bénéficier, à titre individuel et facultatif, du maintien de la couverture prévue par le contrat, sans condition de période probatoire ni d'examen ou de questionnaire médicaux :

— (Avenant 17 déc. 2020, étendu) les anciens salariés obtenant la liquidation de leur pension de vieillesse de la Sécurité sociale, à condition d'avoir été affiliés au contrat en tant qu'actifs, et, le cas échéant, leurs ayants droit couverts, à condition d'avoir été affiliés au contrat en tant que tels, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant la rupture de leur contrat de travail ;

— (Avenant 17 déc. 2020, étendu) les anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité dont le contrat de travail est rompu, et, le cas échéant, leurs ayants droit couverts, à conditions d'avoir été affiliés au contrat en tant que tels, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant la rupture de leur contrat de travail ;

— (Avenant 17 déc. 2020, étendu) les anciens salariés privés d'emploi, tant qu'ils ne retrouvent pas une activité professionnelle, bénéficiaires d'un revenu de remplacement, et, le cas échéant, leurs ayants droit couverts, à condition d'avoir été affiliés aux contrats en tant que tels, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, suivant la date à laquelle prend fin le bénéfice du maintien des garanties prévu à l'article 5.1 ;

— les personnes garanties du chef du salarié décédé, pendant une durée minimale de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès du salarié.

Une proposition de maintien des garanties est adressée par l'organisme assureur aux anciens salariés visés à l'article 4 de la loi Évin et, le cas échéant, aux personnes garanties du chef du salarié décédé, au plus tard dans un délai de 2 mois à compter de la date de cessation du contrat de travail, de la fin de la période de maintien des garanties au titre de la portabilité ou dans les 2 mois suivant le décès du salarié (à condition que l'entreprise ait informé l'organisme assureur en temps utile).

L'organisme assureur doit en conséquence être informé du décès ou de la cessation du contrat de travail par l'employeur, dans les meilleurs délais.

Le dépassement des délais ci-dessus mentionnés entraîne la forclusion définitive de la demande.

Sous réserve du respect des délais de formulation des demandes de maintien exposées ci-avant, les garanties prennent effet le lendemain de la demande et au plus tôt le lendemain de la rupture du contrat de travail ou du décès du participant.

La cotisation sera, au titre du maintien des garanties de l'article 4 de la loi Évin, intégralement à la charge de l'ancien salarié ou de l'ayant droit du salarié décédé.

Les tarifs des maintiens au titre de l'article 4 de la Loi Évin proposés en année 1 sont les suivants :

1

Régime de base

(En pourcentage du PMSS.)

Régime Général	Base conventionnelle
(Avenant 17 déc. 2020, étendu) «Ayant droit du salarié»	1,39 %
Chômeur	1,39 %
Invalide	1,39 %

Régime Général	Base conventionnelle
Pré-retraité	1,39 %
Retraité	1,39 %
Conjoint	2,08 %
Enfant facultatif (Gratuité à partir du 3 ^{ème} enfant)	0,76 %

(En pourcentage du PMSS.)

Régime Local (Alsace-Moselle)	Base conventionnelle
(Avenant 17 déc. 2020, étendu) «Ayant droit du salarié»	0,97 %
Chômeur	0,97 %
Invalide	0,97 %
Pré-retraité	0,97 %
Retraité	0,97 %
Conjoint	1,45 %
Enfant facultatif (Gratuité à partir du 3 ^{ème} enfant)	0,53 %

(Avenant 21 nov. 2023, non étendu) Régime de base (tarifs proposés en année 1)

Régime général		En pourcentage du PMSS
Maintiens au titre de l'article 4 de la «loi Évin»		
Base	Conjoint de salarié décédé	1,54 %
	Chômeur	1,54 %
	Invalide	1,54 %
	Pré-retraité	1,54 %
	Retraité	1,54 %
	Conjoint facultatif	2,31 %
	Enfant facultatif (gratuité à partir du 3 ^e enfant)	0,84 %

Régime Alsace-Moselle		En pourcentage du PMSS
Maintiens au titre de l'article 4 de la «loi Évin»		
Base	Conjoint de salarié décédé	1,07 %
	Chômeur	1,07 %
	Invalide	1,07 %
	Pré-retraité	1,07 %
	Retraité	1,07 %
	Conjoint facultatif	1,61 %
	Enfant facultatif (gratuité à partir du 3 ^e enfant)	0,58 %

2
Régime de base + option
(En pourcentage du PMSS.)

Régime Général	Base + option
(Avenant 17 déc. 2020, étendu) «Ayant droit du salarié»	1,75 %
Chômeur	1,75 %
Invalide	1,75 %
Pré-retraité	1,75 %
Retraité	1,75 %
Conjoint	2,62 %
Enfant facultatif (Gratuité à partir du 3 ^{ème} enfant)	1,02 %

(En pourcentage du PMSS.)

Régime Local (Alsace-Moselle)	Base + option
(Avenant 17 déc. 2020, étendu) «Ayant droit du salarié»	1,33 %
Chômeur	1,33 %
Invalide	1,33 %
Pré-retraité	1,33 %
Retraité	1,33 %
Conjoint	1,99 %
Enfant facultatif (Gratuité à partir du 3 ^{ème} enfant)	0,79 %

(Avenant 21 nov. 2023, non étendu) Régime de base + option (tarifs proposés en année 1)

Régime général		En pourcentage du PMSS
Maintiens au titre de l'article 4 de la «loi Évin»		
Base + Option	Conjoint de salarié décédé	1,93 %
	Chômeur	1,93 %
	Invalide	1,93 %
	Pré-retraité	1,93 %
	Retraité	1,93 %
	Conjoint facultatif	2,90 %
	Enfant facultatif (gratuité à partir du 3 ^e enfant	1,12 %

Régime Alsace-Moselle		En pourcentage du PMSS
Maintiens au titre de l'article 4 de la «loi Évin»		
Base + Option	Conjoint de salarié décédé	1,46 %
	Chômeur	1,46 %
	Invalide	1,46 %
	Pré-retraité	1,46 %
	Retraité	1,46 %
	Conjoint facultatif	2,19 %
	Enfant facultatif (gratuité à partir du 3 ^e enfant)	0,87 %

6.3 Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

6.3.1 Suspension du contrat de travail indemnisée

Le bénéfice du régime complémentaire santé est maintenu au profit des salariés et, le cas échéant, des ayants droit en cas de suspension de leur contrat de travail donnant lieu à maintien total ou partiel de rémunération par l'employeur (salaire ou revenu de remplacement, à la charge de l'employeur), ou à indemnisation complémentaire (indemnités journalières) financée au moins pour partie par l'employeur et versée directement par ce dernier ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers.

Les garanties sont maintenues dans les mêmes conditions que celles applicables aux salariés actifs. L'employeur verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail rémunérée ou indemnisée. Cette contribution suivra les mêmes évolutions que celle des actifs, le cas échéant.

Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de la cotisation, l'employeur opérant le précompte de cette part de cotisation à la charge du salarié sur la rémunération maintenue.

6.3.2 Suspension du contrat de travail non indemnisée

(Avenant 17 déc. 2020, étendu) En cas de suspension du contrat de travail du salarié ne donnant lieu ni à maintien total ou partiel de rémunération par l'employeur (salaire ou revenu de remplacement, à la charge de l'employeur), ni à indemnisation complémentaire (indemnités journalières) financée au moins pour partie par l'employeur et versée directement par ce dernier ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers, les garanties du salarié et de ses éventuels ayants droit couverts à titre obligatoire ou facultatif sont suspendues de plein droit.

Il en est ainsi notamment en cas de :

- congé sabbatique ;
- congé pour création d'entreprise ;
- congé parental d'éducation ;
- périodes d'exercices militaires, de mobilisation ou de captivité ;
- congé sans solde, tel que convenu après accord entre l'employeur et le salarié ;
- (Avenant 17 déc. 2020, étendu) «congé du proche aidant»,

et tout autre congé considéré par la législation en vigueur comme un cas de suspension du contrat de travail ne donnant lieu à aucune indemnisation, telle que décrite ci-dessus.

La suspension des garanties intervient à la date de suspension du contrat de travail n'ouvrant droit ni à maintien total ou partiel de rémunération ni à indemnisation complémentaire de l'employeur financée au moins pour partie par ce dernier.

Elle s'achève dès la reprise effective du travail par le salarié, sous réserve que la mutuelle gestionnaire en soit informée dans un délai de 3 mois suivant la reprise, faute de quoi la date de remise en vigueur des garanties pour le salarié et ses éventuels ayants droit, sera la date à laquelle l'organisme assureur aura été informé de la reprise effective du travail.

Pendant la période de suspension de la garantie, aucune cotisation n'est due au titre du salarié concerné et de ses éventuels ayants droit, et les frais médicaux engagés durant cette période ne peuvent donner lieu à prise en charge

au titre du présent accord.

Les salariés pourront toutefois demander le maintien de leurs garanties pendant la période de suspension de leur contrat de travail sous réserve de s'acquitter de la cotisation correspondante en totalité (part patronale et part salariale).

Le montant de la cotisation, dans ce cas, est identique à celle prévue pour les salariés actifs, Elle suivra les mêmes évolutions, le cas échéant.

Article 7

Prestations à caractère non directement contributif. - Fonds de solidarité

Un fonds de solidarité est financé dans les conditions visées au protocole technique et financier annexé au contrat de garanties collectives, sur la base d'une quote-part de 2 % HT de la cotisation versée au titre du présent régime.

La fraction de cotisation consacrée au financement de prestations à caractère non directement contributif sera affectée à un fonds dédié à cet effet.

Dans tous les cas, l'utilisation de cette contribution sera conforme aux dispositions de l'accord collectif et contrôlée par la commission paritaire nationale.

Les fonds collectés devront être utilisés pour mettre en œuvre des actions de prévention ainsi qu'une action sociale, tant collectives qu'individuelles.

Les orientations des actions de prévention ainsi que les règles de fonctionnement et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale sont déterminées par la commission paritaire nationale et dans le règlement du fonds de solidarité.

Article 8

Conditions d'assurance. - Comptes de résultats mutualisés

8.1

Conditions d'assurance et évolutions ultérieures

Le niveau des garanties ainsi que les taux de cotisation ont été définis en fonction de la législation et de la réglementation en vigueur à la date de la signature du présent accord. L'engagement des organismes assureurs est acquis pour autant que ce cadre perdure.

L'organisme assureur s'engage à maintenir les taux de cotisation visés à l'article 3.1 pour les exercices d'assurance 2021 à 2022 (du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2022), sauf en cas de modification de l'environnement législatif ou réglementaire et sous réserve des dispositions des articles 8.1 et 8.2 du contrat de garanties collectives.

À l'issue de cette période, le montant sera réexaminé en concertation avec les partenaires sociaux sur la base notamment des éléments et analyses des organismes assureurs et des experts mandatés par les partenaires sociaux.

Les modifications apportées prenant effet après accord des parties matérialisé par un avenant de révision à l'accord collectif et au contrat-cadre.

Modification de l'environnement législatif et/ou réglementaire

Pour les garanties dont les montants et modalités sont établis en considération des conditions de prise en charge par le régime de base de la sécurité sociale, les changements, apportés à ces conditions postérieurement à la définition des conditions d'assurance objet du présent accord, ne sauraient avoir pour effet d'augmenter l'étendue des engagements de l'organisme assureur qui est, en pareil cas, fondé à apporter à l'expression des garanties les aménagements nécessaires.

L'impact des mesures appliquées fait l'objet d'une étude générale et personnalisée afin de mettre en œuvre les éventuelles mesures correctives (sur les cotisations et/ou sur les prestations) permettant de maintenir l'équilibre du régime. Cette étude sera présentée et discutée avec les partenaires sociaux de la commission paritaire nationale.

Autres évolutions des cotisations et/ou prestations

L'évolution des conditions d'assurance est le résultat d'une concertation avec les partenaires sociaux sur la base, notamment, des éléments et analyses des organismes assureurs et des experts mandatés par les partenaires sociaux.

Les évolutions se font en fonction du rapport sinistre/prime (adéquation des charges et des ressources) en tenant compte de l'évolution démographique des populations garanties.

Toute modification du taux de cotisation ou du niveau de garanties proposée par l'organisme assureur recommandé devra faire l'objet d'une révision de l'accord collectif conclu au sein de la branche, ainsi que du contrat de garanties collectives.

Les modifications apportées prenant effet après accord exprès des parties matérialisé par un avenant de révision à l'accord collectif et au contrat de garanties collectives.

8.2

Comptes de résultats mutualisés

L'ensemble des contrats d'assurance ainsi souscrits dans le cadre du contrat de garanties collectives constituent un périmètre de mutualisation des résultats, présenté dans le protocole technique et financier.

Article 9

Date d'effet et durée du contrat

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à compter du 1^{er} janvier 2021, dans le respect de l'article L. 912-1 du Code de la Sécurité sociale.

Les employeurs qui le souhaitent pourront anticiper l'application du présent accord et s'affilier avant cette date au régime conventionnel de frais de santé auprès de l'un des organismes assureurs recommandés.

L'accord pourra être modifié dans les conditions visées aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Il pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 3 mois.

Article 10

Égalité 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 11

Entreprises de moins de 50 salariés

Dans la mesure où le présent accord a vocation à s'appliquer à des entreprises de toute taille, y compris auprès de petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et qu'ainsi ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail.

Article 12

Dépôt et demande d'extension

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues par le Code du travail.

Le présent accord sera établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

À l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 2231-8 du code du travail, le présent avenant fera l'objet d'une procédure de dépôt.

Les signataires de l'accord demandent son extension auprès du ministre chargé de la sécurité sociale et auprès du ministre chargé du budget, des comptes publics et de la réforme de l'État conformément aux dispositions de l'article L. 911-3 du Code de la Sécurité sociale.

Contribution au dialogue social

Accord du 10 décembre 2024

[Étendu par arr. 21 mars 2025, JO 9 avr. mod. par arr. 9 avr. 2005, JO 26 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2025 pour les entreprises adhérentes et à la date de l'arrêté d'extension pour les entreprises non adhérentes]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération nationale HBJO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT-FO ;

CGT ;

CFTC ;

CFE-CGC.

Préambule

Dans le cadre de la signature, le 3 octobre 2023, de la nouvelle convention collective nationale de la bijouterie,

joaillerie, orfèvrerie, horlogerie (BJOH), les partenaires sociaux ont souhaité maintenir en vigueur les dispositions antérieures relatives à la contribution du dialogue social et applicables aux deux champs conventionnels fusionnés dans le nouveau champ conventionnel tel que défini par les articles 1 et 2 de la convention précitée. Le présent accord est destiné, d'une part, à assurer le financement et le développement du dialogue social dans la branche de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, horlogerie (BJOH) et, d'autre part, à rassembler dans un texte unique en vue d'une plus grande lisibilité, les différents textes antérieurs afférents à cette thématique.

Article 1 **Champ d'application**

Le présent accord est applicable aux entreprises du champ d'application tel que défini par l'article 1 et 2 de la convention collective du 3 octobre 2023.

Toutefois, il est expressément convenu que les entreprises artisanales comprises dans le champ d'application ci-dessus ne sont pas concernées par cet accord dans la mesure où elles sont déjà dans le champ d'application d'un accord sur le financement du dialogue social au titre de l'accord du 12 décembre 2001.

Article 2 **Entreprises de moins de 50 salariés**

Ces dispositions s'appliquent à toutes les entreprises du champ de la convention collective, y compris les entreprises de moins de 50 salariés, et ne nécessitent pas de mesures spécifiques à leur endroit.

Article 3 **Rappel et maintien des dispositions antérieures**

En vue de donner une plus grande lisibilité au dispositif relatif au financement du dialogue social, dans le champ de la nouvelle convention collective, les partenaires sociaux rappellent les points suivants.

Article 3-1 **Principe de la contribution**

Afin de garantir le droit des salariés et des employeurs à la négociation collective, les partenaires sociaux décident de maintenir le principe d'une contribution financière spécifique des entreprises relevant du champ d'application défini par l'article 1 du présent accord. Cette contribution a pour objet d'assurer la prise en charge des frais du paritarisme tels que :

- L'indemnisation des frais des participants aux réunions et instances paritaires,
- Le fonctionnement des instances paritaires et de leur secrétariat,
- La réalisation d'études ou rapports et le recours aux conseils nécessaires à la finalité des instances paritaires.

Il est également convenu qu'une partie de cette contribution devra permettre aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives dans la branche d'assurer la participation, la communication, l'information, le suivi et le développement des actions menées paritairement par la branche.

Article 3-2 **Contribution des entreprises**

Le financement du dialogue social de branche est assuré par une contribution annuelle à la charge des entreprises, assise sur l'effectif salarié tel qu'il est défini pour la contribution au développement de la formation professionnelle continue et à l'alternance.

Cette contribution unique est fixée annuellement de façon forfaitaire selon la taille de l'entreprise dans les conditions ci-après :

- 500 euros pour les entreprises de moins de 10 salariés,
- 875 euros pour les entreprises de 11 à moins de 50 salariés,
- 1250 euros pour les entreprises de 50 à moins de 100 salariés,
- 1875 euros pour les entreprises de 100 salariés et plus.

Article 3-4 **Association paritaire de financement du dialogue social**

Pour assurer la prise en charge des dépenses liées au développement et au renforcement du Dialogue social telles que prévues à l'article 3-1 du présent accord, a été créée l'association paritaire de financement du dialogue social dont les statuts ont été approuvés en date du 18 décembre 2019.

Cette association est composée d'un représentant par organisation syndicale de salariés et professionnelle d'employeurs représentatives dans la branche correspondant au champ d'application défini aux articles 1 et 2 de la convention collective du 3 octobre 2023.

L'association a pour objet :

- D'organiser la collecte de la contribution auprès des employeurs au titre du financement du dialogue social de la branche ;
- De s'assurer que la répartition des contributions est effectuée en conformité avec les dispositions prévues à l'article 3-6 du présent accord ;
- De mettre les ressources visées à l'article 3-2 à la disposition des organisations professionnelles et syndicales de salariés ;
- D'assister les organisations professionnelles et syndicales de salariés dans la définition et la réalisation de leurs actions concertées, notamment pour ce qui concerne les enquêtes, études et éditions intéressant les entreprises et les salariés de la branche ;
- De recueillir le rapport d'activité sur l'utilisation des fonds du paritarisme que devront présenter, chaque année, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs ;
- De s'assurer du versement à l'association du financement du dialogue social de la branche, de la contribution des entreprises du champ d'application du présent accord, collectée par l'ADSAMS, au titre de l'accord du 12 décembre 2001.

Article 3-5 **Recouvrement des contributions**

Ces contributions seront recouvrées pour le compte de l'association paritaire de financement du dialogue social par l'organisme de collecte désigné par les partenaires sociaux. Toute modification de la désignation de l'organisme de collecte aura lieu par voie d'avenant. À la date du présent accord, l'organisme désigné est l'opérateur de compétences (OPCO) de la branche BJOH.

Article 3-6 **Affectation de la contribution**

Ces fonds sont destinés à permettre aux organisations syndicales de salariés et aux organisations professionnelles d'employeurs d'assurer l'animation, la communication, l'information, le suivi et le développement du dialogue social et des actions des organismes paritaires propres à la branche, ainsi que le renforcement de sa visibilité et de sa pérennité par le biais des actions qu'elles jugeront nécessaires.

La répartition des sommes collectées est effectuée dans les conditions suivantes après déduction des frais dûment justifiée de recouvrement par le prestataire désigné pour la collecte. Charge à chacune des organisations syndicales et professionnelles d'en justifier l'emploi conformément aux exigences de l'Association de gestion du Fonds paritaire national.

1) La Confédération Nationale de l'Horlogerie, Bijouterie, Joaillerie, Orfèvrerie reçoit :

30 % de la collecte pour assurer le financement du fonctionnement des instances paritaires intégrant notamment, les frais de déplacement des représentants des organisations syndicales représentatives de salariés sur la base du barème conventionnel annexé aux présentes, les études etc.

2) Le collège salarié reçoit 35 % de la collecte du paritarisme.

Il est convenu que cette part est affectée, à part égale, entre les organisations syndicales représentatives de la Branche, soit au jour du présent accord :

- 20 % à l'organisation syndicale CFDT
- 20 % à l'organisation syndicale CFE-CGC
- 20 % à l'organisation syndicale CFTC
- 20 % à l'organisation syndicale CGT
- 20 % à l'organisation syndicale CGT-FO

3) Le collège employeur reçoit : 35 % de la collecte du paritarisme :

Cette contribution est répartie entre les organisations patronales qui composent la Confédération, selon le poids de l'audience de chacune dans le cadre de la dernière mesure de représentativité en vigueur.

Article 4 **Dispositions transitoires**

Sauf pour les entreprises adhérentes aux organisations professionnelles, pour lesquelles le présent accord s'applique dès sa signature, pour les autres, il s'appliquera à sa date d'extension. Les accords antérieurs ci-après cesseront donc de produire effet dès la signature du présent accord pour les entreprises adhérentes aux organisations professionnelles qui en sont signataires et à la date d'extension pour les autres.

Liste des accords concernés :

- L'accord professionnel relatif au financement et au développement du paritarisme du 11 décembre 2009 ;
- L'avenant n° 1 du 4 octobre 2012 relatif à la contribution du dialogue social ;
- L'avenant n° 2 du 23 juin 2016 relatif à la contribution du dialogue social ;
- L'avenant n° 3 du 28 février 2017 relatif à la contribution du dialogue social ;
- L'avenant n° 4 du 9 février 2018 relatif à la contribution du dialogue social ;
- L'avenant n° 5 du 14 juin 2019 relatif au financement et au développement du paritarisme ;
- L'avenant n° 6 du 27 novembre 2019 relatif à la contribution du dialogue social ;
- L'avenant n° 7 du 13 juin 2023 relatif à la contribution du dialogue social ;
- L'avenant n° 8 du 12 décembre 2023 relatif à la contribution du dialogue social.

Article 5

Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve du droit d'opposition, l'application du présent accord sera effective au 1^{er} janvier 2025 pour les entreprises adhérentes aux organisations professionnelle patronales et à la date de l'arrêté d'extension pour les autres.

Article 6

Révision - Dénonciation

Le présent avenant pourra être dénoncé ou révisé à tout moment, conformément aux dispositions légales.

Article 7

Dépôt - Extension

Le présent accord 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.

