

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA
BIJOUTERIE, JOAILLERIE, ORFÈVRES ET
ACTIVITÉS QUI S'Y RATTACHENT DU 5 JUIN 1970
(MISE À JOUR PAR ACCORD DU 20 MARS 1973).
ÉTENDUE PAR ARRÊTÉ DU 27 SEPTEMBRE 1973

IDCC 567

Brochure 3051

CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR
[HTTP://WWW.LEGISOCIAL.FR/](http://www.legisocial.fr/)

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 01/01/2024

Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent

Vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu incomplet, celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.

TABLE DES MATIÈRES

Textes Attachés	5
(ex-IDCC 567) Accord du 4 juillet 2005 relatif à la mise en place d'un plan d'épargne interentreprises (PEI)	5
(ex-IDCC 567) Accord du 12 décembre 2013 relatif à la mise en œuvre de certificats de qualification professionnelle	12
(ex-IDCC 567) Accord du 18 décembre 2014 relatif à la GPEC et au contrat de génération	16
(ex-IDCC 567) Accord du 18 juin 2015 relatif au développement de la formation professionnelle	23
(ex-IDCC 567) Accord du 15 janvier 2016 relatif au travail dominical	30
Accord du 27 octobre 2020 relatif au régime de frais de santé	32
Accord du 27 octobre 2020 relatif au régime de prévoyance	37
Textes Salaires	41
Textes Extensions	43
ARRETE du 27 septembre 1973	43
ARRETE du 13 juin 1974	43
ARRETE du 29 octobre 1974	43
ARRETE du 30 avril 1975	44
ARRETE du 12 février 1976	44
ARRETE du 13 mai 1977	44
ARRETE du 18 octobre 1977	44
ARRETE du 19 juin 1978	44
ARRETE du 17 juillet 1978	44
ARRETE du 26 octobre 1978	44
ARRETE du 22 février 1979	44
ARRETE du 30 juillet 1979	44
ARRETE du 6 décembre 1979	45
ARRETE du 18 mars 1980	45
ARRETE du 25 juin 1980	45
ARRETE du 12 décembre 1980	45
ARRETE du 9 juillet 1981	45
ARRETE du 28 janvier 1982	46
ARRETE du 5 avril 1982	46
ARRETE du 18 mai 1982	46
ARRETE du 2 novembre 1982	46
ARRETE du 25 février 1983	46
ARRETE du 13 février 1984	46
ARRETE du 20 août 1984	46
ARRETE du 10 janvier 1985	46
ARRETE du 1 juillet 1985	47
ARRETE du 13 juin 1986	47
ARRETE du 21 juillet 1987	47
ARRETE du 17 août 1988	47
ARRETE du 21 février 1989	47
ARRÊTÉ du 26 juin 1989	47
ARRÊTÉ du 2 juillet 1990	48
ARRÊTÉ du 30 juillet 1990	48
ARRÊTÉ du 26 octobre 1990	48
ARRÊTÉ du 14 décembre 1990	48
ARRÊTÉ du 31 juillet 1991	48
ARRÊTÉ du 29 octobre 1992	48
ARRÊTÉ du 19 mars 1993	48
ARRETE du 28 janvier 1994	48
ARRETE du 16 février 1994	49
ARRETE du 16 février 1994	49
ARRETE du 25 juillet 1994	49
ARRETE du 3 octobre 1995	50
ARRETE du 27 décembre 1995	50
ARRETE du 22 janvier 1996	50
ARRETE du 23 février 1996	51
ARRETE du 28 juin 1996	51
ARRETE du 7 octobre 1996	51
ARRETE du 22 octobre 1996	52
ARRETE du 4 janvier 1999	52

ARRETE du 17 février 1999	52
ARRETE du 15 avril 2002	53
ARRETE du 10 juin 2002	53
ARRETE du 10 décembre 2002	53
ARRETE du 10 juillet 2003	55
ARRETE du 4 décembre 2003	55
ARRETE du 4 juin 2004	55
ARRETE du 3 octobre 2005	56
ARRETE du 2 novembre 2005	56
ARRETE du 25 janvier 2006	57
ARRETE du 1 février 2006	57
ARRETE du 25 avril 2006	57
ARRETE du 29 mai 2006	58
ARRETE du 13 mars 2007	58
Textes parus au JORF	59
Arrêté du 21 novembre 2018	59
Arrêté du 13 février 2019	59
Arrêté du 15 mars 2019	59
Arrêté du 27 mars 2019	60
Arrêté du 29 mai 2019	60
Arrêté du 9 juillet 2019	61
Arrêté du 30 octobre 2019	61
Arrêté du 1er avril 2020	61
Arrêté du 2 avril 2020	62
Arrêté du 4 mai 2020	62
Arrêté du 20 mai 2020	63
Arrêté du 10 juillet 2020	63
Arrêté du 25 août 2020	64
Arrêté du 16 octobre 2020	64
Arrêté du 6 novembre 2020	64
Arrêté du 18 décembre 2020	65
Arrêté du 18 décembre 2020	65
Arrêté du 5 février 2021	66
Arrêté du 21 mai 2021	66
Arrêté du 2 juillet 2021	66
Arrêté du 2 juillet 2021	67

TEXTES ATTACHÉS

ex-IDCC 567 Accord du 4 juillet 2005 relatif à la mise en place d'un plan d'épargne interentreprises PEI

plan d'épargne iseinettererpns destiné à ptrmretee aux salariés, aux préretraités et aux retraités turoojus adhérents, aux directigns visés à l'article L. 443-1, alinéa 3, du cdoe du travail, de se ctseuitor un poleeitfrlue de vraelus mobilières et dnot les doispintois fnot l'objet du présent règlement.

Signataires	
Patrons signataires	Fédération française de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, du cadeau, des diamants, periers et peels et activités qui s'y rnhetcatat ; Fédération ntlanioae astinarlae des métiers d'art et de création.
Syndicats signataires	Fédération générale des mneis et de la métallurgie CDFT ; Fédération de la métallurgie CGT-FO ; Fédération des cadres, de la maîtrise et des tecineihcns de la métallurgie CFE-CGC ; Fédération de la métallurgie CFTC.

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2005

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2005

En aipcopitlan de l'accord PEI BOJC du 4 jeullit 2005, les 2 oraensigms gsreaotinines fniiachners retenus snot Fpeangor goeitsn financière et Interexpansion.

Les smemos versées seront affectées, au choix des bénéficiaires, aux FPCE régis par l'article L. 214-39 du cdoe monétaire et feaicnir :

- " Ccnongreeve " classé dnas la catégorie FPCE Diversifiés ;

- " Miaa " classé dnas la catégorie FPCE Diversifiés ;

-et " Exnsoapr Cmpmenattrios (1) ".

Frais reitlafs aux FPCE proposés

Dans le cdrae de la loi n° 2001-152 dtie " loi Fuiabs " et des atiecrts L. 443-1 et svtiauns du cdoe du travail, a été institué un

1. Droits d'entrée :

FCPE	Taux appliqué	Imputation des frais	Quand ?
Expansor Ciamttrepnoms I et IV	0,20 %	Pour le bénéficiaire	Lors de la spcotoirsuin de la prat de FCPE
Convergence	0,75 %	Pour le bénéficiaire	Lors de la spsriocotiuon de la prat de FCPE
Maia	0,85 %	Pour le bénéficiaire	Lors de la spoiuotscirn de la prat de FCPE

2. Fairs de gotiesn (2) :

FCPE	Frais prélevés sur eornucs (HT)	Classe d'actif
Interexpansion Expnasor Cortainemmp IV	0,45 % maximum	Monétaire eruo
Fongepar gtiseon financière Cecnngnvoee	0,50 %	Diversifié
Fongepar gesoitrn financière MIAA	0,50 %	Diversifié
Interexpansion Espxanor Cainrmmpett I	1,30 % maximum	Actions de pyas de la znoe eruo

Ces fiars intègrent des honerorias de cmosreimisas aux cetomps dnot le tuax varie en fiootncn de l'importance de l'actif géré dnas cqaue FPCE ou cprtanmeiomt de FCPE.

3. Aeruts frias :

Frais d'arbitrage ertne les FPCE : aucun.

Frais de tnrfesart d'un paln d'épargne slaaraile ou des smmoes iusess de la popraciiaattn pnnaeovt d'une artue epnsitre vres le PEI BOJC : aucun.

Frais de storie anticipée d'un FPCE : acun (3).

Frais de sorite sur disponibilité qqineununlae : aucun.

Frais de dépositaire et de citsnevaroon : ilcuns dnas les frias de getosin des FCPE.

Frais d'édition d'un lveirt d'épargne (à la chgrae de l'entreprise) : 1,90 ? HT (hors faris d'affranchissement).

Organisme teenur de cotpme et teneur des registres

En ailpioapctn de l'accord du PEI-BJOC, l'organisme tneuer de cpmtoe est Iftrnei et l'organisme tuneer des rgrtseis est

Interexpansion.

Frais de tenue de cmtpoe des bénéficiaires

Forfait uunique à la msie en pacle du PEI dnas l'entreprise (la 1ère année) : 150 ? (HT) à la chgrae de l'entreprise.

Forfait aunenl par pteourr de ptars les années suainvtes : 15 ? (HT) à la craghe de l'entreprise (ou du bénéficiaire 1 an après son départ de l'entreprise).

(1) Le fdnos Exonpsar Craepmmonttis poosrpe les cemtanpmoirts stnavius :

-Expansor Comartmmpett I classé dnas la catégorie " Aoitcns de pyas de la znoe eruo " ;

-Expansor Cmiermnoatpt IV classé dnas la catégorie " Monétaire eruo ".

(2) Prélevés tuos les ans sur l'actif net moeyn du FCPE.

(3) Le trsrnfaet des smomes d'un FPCE vres un ature FPCE n'entraîne pas la piciretepn de nouavueu doirts d'entrée.

Article 1er - TITRE Ier : Economie générale

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2005

Le PEI-BJOC est destiné à aeiocssr les salariés de la bnrahce au développement et à la cisnrcaoe économique.

Les smoems reeciilules snot immédiatement versées sur le coptme du TCCP et intégralement invtisees en parts des fonds cmomuns de pamneelct d'entreprise (FCPE) visés au présent accord-cadre isnnttuat le paln d'épargne irrtrnseentpees de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, du cadeau, des diamants,

prereis et prlees et activités qui s'y rattachent, au cihox des bénéficiaires.

En outre, l'accord a également pour obejt d'étendre dnas un cdrae fcitaultf la pitcoairtpin dnas les eenstieprrs de minos de 50 salariés qui ne snot pas, de par la loi, atsiusetjes olegbmaneitort à ce dispositif. La piaittrcpaion est en effet un meoynd'associer concrètement les salariés aux résultats de luer entreprise.

Article 2 - Choix des organismes gestionnaires

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2005

Après aoirv auditionné dveirs organismes, la comsioimns priiraate a décidé de cnfieur la gsteion et le développement du PEI-BJOC aux onrsgmeias suivtans :

- INIOS qui pporsoe la gmame Exnapsor (labellisée par le CEIS [Comité inrecantidsyl d'épargne salariale]) d'Inter Epnsaixon pour rvceioer les smmoes épargnées dnas le crade du présent accord. Aesrdse : IONIS, 9-11, rue de l'Est, BP 85, 92105 Boulogne-Billancourt Cdeex ;

- Foagnper Geiston financière qui prsopoe les fonds Cnveergonce et MIAA pour rvceioer les smomes épargnées dnas le cdrae du présent accord. Aessrde : Fongepar, 10, pclae de Catalogne, 75667 Paris Cedex 14.

TITRE II : Périmètre et alimentation

Article 3 - Entreprises

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2005

Le présent acocrd a vcooatin à s'appliquer à l'ensemble des eiernpress et des établissements rlevneat du champ d'application de la cintoenovn ctlivlecoe nntlaaoie de la BJOC.

Article 4 - Bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2005

Peuvent adhérer au PEI-BJOC les salariés des espetermnis visées à l'article 3 ci-dessus aaynt au mnois 3 mios d'ancienneté.

Pour la détermination de cttee ancienneté, snot prises en cmotpe les périodes de traiavl asiecqus au ttrie de l'exercice asni que ceells aucseqis au titre des 12 mios précédents.

Les ainnecs salariés aynat quitté luer ersriptnee à la situe d'un départ à la rtiertae ou en préretraite peuenvt cuietonnr à effeectr des veenmrts au paln suos réserve qu'ils adhéraient au PEI-BJOC à la dtae de luer départ de l'entreprise et qu'ils ainet conservé luer qualité d'adhérent diupes ctete dtae en mnanniaett lures avoirs, en ptraie ou en totalité dnas le plan. Par contre, ils ne peeunvt pas bénéficier de l'abondement éventuellement prévu par l'entreprise.

Peuvent également adhérer les dregnaiits visés à l'article L. 443-1, alinéa 3, du cdoe du travail.

Les anniecs salariés de l'entreprise qui l'ont quittée pour un

miotf arute que le départ en rrtearie ou préretraite ne pueevnt eueffecr de nouauevx versements.

Article 5 - Adhésion des entreprises et des bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2005

L'entreprise qui saituohe adhérer :

- tmrsenat au tueenr de rrtiegse le btiulien d'adhésion mis à sa diiosstpioin ;

- imnfore les représentants du personnel, s'ils existent, et l'ensemble du personnel.

L'adhésion du bénéficiaire est réalisée par l'envoi de son blietlun de veensrmet au teuner de registre.

Article 6 - Alimentation

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2005

Le paln puet être alimenté par différents vsrmeenets :

- veteremns veaoorlntis ;

- verseemnt de l'intéressement ;

- coontuibitrn de l'entreprise (abondement) ;

- vsemneret de la piptortaciain ;

- tstnerarfs d'un artue paln ou de smeoms isseus de la participation.

Article 7 - Modalités de versements

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2005

Choix 1.-Versements volontaires

Les salariés des enritrepses crpoimess dnas le camhp d'application du PEI-BJOC ansii que les deitarngis visés à l'article L. 443-1, alinéa 3, du cdoe du travail pevunet eeeuffcfr des vmenesetrs au PEI-BJOC dnas la lmtiie d'une somme annnelle égale au 1/4 de luer rémunération allnneue brute, tllee que visée par les textes en vigueur.

Les vresmntees ne puenvt être inférieurs à 50 ? par an.

Ces vtmesmeers pvneuet être fiats deimtnceert par le bénéficiaire cmme ils puevent être fiats via un prélèvement sur salaire effectué par l'entreprise à la dedmnae du bénéficiaire.

Dans ce drnieer cas, l'entreprise eutefcfe un venmiret binacare gloabl au teuner de ctpmoe csvrneaetuor de prtas et cqumnimoue à ce deinerr un fehciir fiasnat état des vsnermtees mslneues à etcefeufr pour le cmpote de caquhe bénéficiaire concerné.

Choix 2.-Versement de l'intéressement

L'intéressement puet être, sur décision idleinvidile de cahuqe salarié, versé en tuot ou ptraie au PEI-BJOC, pour un mnanott mmniium 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 15 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 indicative 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 participation dans le PEI-BJOC, les sommes versées 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 cotitulation de l'épargne collective, il est recommandé aux entreprises de compléter les versements 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 omnibus l'ensemble des salariés ainsi que le directeur 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 1 150 ? ;
- 100 % du plafond légal soit 2 300 ?.

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 1 150 ? ;
- 100 % du plafond légal soit 2 300 ?.

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 1 150 ? ;
- 100 % du plafond légal soit 2 300 ?.

Taux d'abondement de 200 % du versement du bénéficiaire dans la limite de :

- 50 % du plafond légal soit 1 150 ? ;
- 100 % du plafond légal soit 2 300 ?.

Sauf avis contraire de l'entreprise porté à la connaissance de son personnel et du directeur du PEI-BJOC, par lettre

recommandée avec accusé de réception, adressée avant le 1er décembre de chaque année, le taux d'abondement retenu pour une année est retenu tel quel 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 2 300 ? brut.

Les sommes versées par l'entreprise au titre de l'abondement ne peuvent se substituer en aucune matière aux éléments de rémunération conventionnels ou conventionnels des salariés. Dans tous les cas, qu'elle ait adhéré ou non au PEI-BJOC, l'entreprise perd à sa charge les frais de tenue de comptes individuels des bénéficiaires.

Toutefois ces frais incombent d'être à la charge de l'entreprise et incombent au potier de part à l'expiration du délai de 1 an après la mise en disponibilité des dotés actifs par les bénéficiaires qui l'ont quittée, y compris les retraités ou préretraités.

Choix 4.-Versement de la participation

Les entreprises atteintes 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 omnia à la participation et qui entretiennent 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 1er jour du 4e 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 les primes des employés dans les mêmes conditions.

Les sommes issues des dotations à participation versées dans le PEI-BJOC ne peuvent pas être abonnées.

Choix 5.-Transfert d'un plan d'épargne salariale

ou de sommes issues de la participation prévue d'une autre entreprise

Les bénéficiaires peuvent effectuer tous les 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 cadre de la limite du plafond des versements aléatoires du 1/4 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 sont immédiatement disponibles.

Cette opération de transfert n'entraîne pas prélèvement du droit d'entrée sur le ou les fonds bénéficiaires du transfert.

La CSG (2), la CDRS (2) et le prélèvement social (2) dus au titre des cotisations de paiement ne sont pas prélevés lors du transfert mais sont reportés lors de la délivrance ultérieure des avoirs.

L'opération de transfert est effectuée par le TCCP visé au présent accord isant au plan d'épargne professionnelle de la branche de la bijouterie.

(1) Quid que soit la nature des versements concernés, à l'exclusion des sommes issues des dotations à la participation ainsi que des transferts d'un autre plan d'épargne salariale qui ne sont pas susceptibles d'être abonnées.

Les termes " à l'exclusion des sommes issues des dotations à la

pipoaatcritain ainsi que des tafresrtns d'un autre paln d'épargne saailarle qui ne snot pas seusietcpbls d'être abondés " du (1) ci-dessus ont été elucxs de l'extension comme étant cartroneis à l'article L. 444-9, alinéa 4, du cdoe du taavril (arrêté du 1er février 2006, art. 1er)

(2) Tuax en veuuigr à la dtae de sauirtnge de l'accord : CSG = 8,2 %/ CDRS = 0,5 %/ prélèvement scaiol = 2,3 %.

TITRE III : Gestion des sommes alimentant le plan et fonctionnement du plan

Article 8 - Emploi des sommes versées et gestion des droits des adhérents

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2005

Les seomms rceueileils snot immédiatement versées sur le cmtpoe du TCCP et intégralement ieiesvnts en ptras des fnods coumms de palmecet d'entreprise définis ci-après, au choix des bénéficiaires :

- Exnpasor ceantoirmpmts caneropmtmit I numéro de cdoe AMF 08185 ;

- Esnxaopr cmrniaeottmps cpmemratniot IV numéro de cdoe AMF 08188 ;

- Cgecerovne numéro de cdoe AMF 03354 ;

- Miaa numéro de cdoe AMF 04317.

Le blelutin invdduiiel de soroipiscutn établi à chquae vseeremnt au nom du bénéficiaire fiat apparaître le nom du ou des fdnos choisis.

Les patrs ou focrnitas de ptras aeqsucis de ce fiat par cauqhe adhérent snot portées au crédit d'un cptmoe iinveiudl en parts.

L'investissement est effectué au pirc de ssoourtiiicpn de la part, dnas les conidnoits prévues par le règlement du fnod cmnuon de pmcelnaet d'entreprise.

Les dirots d'entrée perçus à la soociurspitn dnas les fdnos cmnuos de pcaeemlnt d'entreprise cioihss snot pirs en cgrahe par le bénéficiaire.

Les rvuenes et prtuois procurés par les somems placées dnas le carte des panls institués au ttire du présent acorcd snot réinvestis dnas ces mêmes panls et de ce fait, exonérés d'impôt sur le revenu.

Chaque bénéficiaire puet dmeenadr le cemanhnegt de plmanecet de tuot ou pirate de son épargne vres un atrue FPCE mentionné ci-dessus. Ctete opération s'effectue snas prélèvement du dorit d'entrée dnas le ou les fodns bénéficiant de l'arbitrage ; elle est formulée à l'initiative des bénéficiaires à l'aide d'un douencmt d'arbitrage.

Article 9 - Calcul du montant de la réserve spéciale de participation

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2005

Dans cuaqhe enpeitrse soanhtiaut mtrtee en pcalle la pcpoiraaiitn dnas un cdare facultatif, le motnat glbaol des drotis des salariés ctnaosinutt la réserve spéciale de ptiaotirpcian est calculé sloen les dspionitiss des acirelts L. 442-2 et R. 442-2 à 5 du cdoe du travail.

Ce mntoant s'exprime par la fulrome stianvue :

$$RSP = 1/2 \times (B-5/100 \text{ de } C) \times (S/VA)$$

Dans lqlaleue :

B représente le bénéfice de l'entreprise réalisé en Frnace métropolitaine et dnas les départements d'outre-mer, tel que défini au 1° de l'article L. 442-2 du cdoe du travail.

C représente les ctuaaipx porrpes de l'entreprise, tles que définis au 3° de l'article R. 442-2 du cdoe du travail.

S représente les salreias versés au corus de l'exercice déterminé soeln les règles prévues puor le cuacll des rémunérations au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale.

La msase saillare srea majorée puor tienr cpotme fateriofmiearnt de l'incidence des congés payés dnnt le vnrseeemnt est assuré par une cssaie professionnelle.

Le tuax de ctete mioartoajn srea égal au rorppat etrne le nmbroe de saenmies de congés payés prévu par le régime aillbacppe dnas la pioosrsfen et le nmrboe aneul de smeaiens de tiavral dnas l'entreprise, le résultat étant majoré du montnat de la pimre de vacances correspondante, tlele que définie par les accrdos professionnels.

La dtpiiosiosn ci-dessus ne s'appliquera pas aux slrieaas versés aux salariés pvercaent lreus indemnités de congés payés dmeecrntiet de l'entreprise.

VA représente la vauler ajoutée par l'entreprise tlele que définie au 2° de l'article R. 442-2 du cdoe du travail.

Article 10 - Date de versement. - Majoration de retard

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2005

Les errtesineps donveit vsreer le mtoannt de luer réserve spéciale de pptriicitaaoon avant le peerimr juor du 4e mios sanvuit la clôture de l'exercice au cruos dqueul snot nés les droits à participation.

Passé ce délai, les etnpeiserrs deorvnt amgeutenr luer vrmeenset d'un intérêt de rtaerd seoln les dintoisospis de l'article R. 442-10 du cdoe du travail, égal à 1,33 fios le tuax myeon de renednemt des olbintoagis des sociétés privées publié par le mrnsiite chargé de l'économie.

Article 11 - Règles de répartition de la réserve spéciale de participation entre les salariés bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2005

En ailatocpipn de l'article R. 442-6 du cdoe du travail, la répartition ertne les salariés bénéficiaires est effectuée penoeilmnprlonoertt au slariae perçu, limité à 4 fios le pnfolad myeon aaynt sevri au cucall des coottsaiins de sécurité soalice pednant l'exercice. Le mntanot des dtiors slucbteeisps d'être attribués à un même bénéficiaire ne purroa excéder une somme égale aux 3/4 du mnotant de ce même plafond.

Les smomes qui n'auraient pu être attribuées en vteru des règles lamitnit les dtiors d'un même bénéficiaire puor un même eircxsee sorent réparties immédiatement ernte les salariés qui n'atteignent pas les lietmis fixées par ces règles. Si le deuxième clucal fiaaast apparaître de nlelvuoos répartitions supérieures à

ces limites, la même règle s'applique jusqu'à épuisement du solde de répartition.

Les parts de gestion engagées pour les opérations de répartition de la réserve spéciale de participation et de gestion du régime 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 dues au titre de la participation. Les sommes de participation n'excèdent pas le montant fixé par l'arrêté des ministres chargés des finances et du travail (1).

(1) *Monnant à la date de signature de l'accord : 80 Eours (art. 2 de l'arrêté du 10 octobre 2001).*

Article 12 - Collecte et affectation des sommes

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2005

Les sommes issues de la réserve spéciale de participation et dirigées vers le PEI-BJOC sont investies dans le FCP Enoxspar Capteoinrmt 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 cotées en bourse du fonds, ainsi que tous autres produits, sont réinvestis dans le fonds, de même que les arriérés ou crédits d'impôt attachés à ces revenus.

Article 13 - Sort des revenus, avoirs fiscaux

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2005

Les revenus et produits des avoirs placés dans le plan y sont réinvestis. Il en va de même des crédits d'impôt et arriérés fiscaux qui leur sont rattachés et dont la restitution sera demandée à l'administration.

Ainsi, la totalité des revenus du portefeuille collectif est réemployée dans les fonds communs de placement et ne donne lieu à aucune répartition entre les porteurs de parts. Les revenus ainsi réemployés viennent en remplacement 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

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2005

Les sommes versées au PEI-BJOC ne peuvent être retirées que 5 ans après la date de chaque versement.

Dans la pratique, les sommes versées au PEI-BJOC sont desniboyées à l'expiration d'un délai de 5 ans courant à compter du 1er jour du 7e mois de l'année au cours de laquelle les versements ont été faits.

Toutefois, les sommes proviennent de la participation s'ont épuisées à l'expiration d'un délai de 5 ans courant à compter du 1er jour du 4e mois suivant la clôture de l'exercice au titre

desquels sont nés les droits.

Si dans une entreprise adhérente au PEI-BJOC les salariés acquièrent des droits à la fin de leur carrière 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 personnelle de la participation (au 1er jour du 4e mois).

Passé ce délai, les bénéficiaires peuvent demander le rattachement de leurs avoirs ou les versements sur le PEI-BJOC dans lequel ils ont exercé de fructifier.

Cas de déblocage anticipé :

Le déblocage anticipé de l'épargne est possible dans les cas énumérés prévus par la réglementation en vigueur (art. 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 aptitude lorsque le foyer conjugal déjà au moins 2 enfants à charge ;

- divorce, séparation ou dissolution d'un Pacs assorti 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 2e ou 3e catégorie du code de la sécurité sociale article L. 341-4, reconnue par décision de la CROUPE 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 activité professionnelle non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une SOCP ;

- affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agissement de la résidence principale par création de nouvelle, sous réserve de l'existence d'un permis de construction ou d'une déclaration préalable de travaux ou à la reprise en état de la résidence principale à la suite d'une catastrophe naturelle ou par arrêté ministériel ;

- situation de surendettement du bénéficiaire sur demande adressée au juge de la faillite 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 rattachement doit être présentée dans les 6 mois du fait générateur (excepté dans les cas de cessation du contrat de travail, décès, invalidité et situation de surendettement).

Ces versements sont au profit du bénéficiaire sur la totalité ou une partie de ses avoirs professionnels d'être débloqués à ce titre, et ne peuvent être l'objet que d'un seul versement.

En cas de décès du salarié, ses ayants droit peuvent demander la liquidation des avoirs dans un délai de 6 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 jemeugt arrêtant le paln de cossein totale de l'entreprise ou le jegemnut oavurnt ou prononçant la loaiiduqitn jacriudiie de l'entreprise reendnt immédiatement eibeixlgs les diorts à paaitirocpitn non échus en aolpiiptcan des acteirls L. 621-94 et L. 622-22 du cdoe de cmrmecoe et de l'article L. 143-11-3 du cdoe du travail.

Article 15 - Régime social et fiscal

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2005

L'abondement au PEI-BJOC versé par l'entreprise est :

- exonéré des coiatntsios siecloas solen la législation en vigueur, mias atetsusji à la citnoobtruin saloice généralisée et à la cnubottioirn au rmemusbeorent de la dtete sloaciae ;

- déductible des bénéfices iosbeampls de l'entreprise et non suimos aux texas sur les slreaais ;

- exonéré de l'impôt sur le renveu établi au nom des salariés bénéficiaires.

Par ailleurs, les plus-values générées, le cas échéant, par l'ensemble des smomes détenues dnas le plan, ne snot pas ssumeios à l'impôt sur le revenu, mias spnrpoetut la ctbtirnriuoon salocie généralisée, la cnboirttioun au rousemnbmreet de la dttee sioacle et le prélèvement de solidarité sociale, selon la législation en vigueur.

Article 16 - Frais de tenue du registre des comptes administratifs

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2005

Les faris de teune du reigtse des cpoemts aiardmtsftniis des adhérents au paln snot à la chgrae de luer entreprise.

En cas de rssneedemret jircaiidue ou de liatidiouqn jriacuidie de luer entreprise, les faris sreont à la cgahre des adhérents.

Article 17 - Cas du départ d'un salarié

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2005

L'entreprise imnfore le tuener de reisrgte du départ d'un de ses bénéficiaires. Il lui est reims un état récapitulatif de l'ensemble des semmos et vraules mobilières épargnées asniq qu'un lirevt d'épargne saalraile s'il n'en a pas déjà un.

Le départ définitif du salarié entraîne, soeln son suoiaht notifié à l'employeur :

- snot la délivrance des arvios détenus dnas le PEI-BJOC, lorsqu'ils snot disponibles, ou par déblocage anticipé dnas les cas visés à l'article 14 du présent acocrd ;

- snot le mniieatn de ces ariovs dnas le PEI-BJOC ;

- snot le tefsnarrt des avoris deoibnsplis ou non.

Dans ce dernier cas, le salarié shnutaiat eutefcefr un trsnarfet diot préalablement en friae la denmade par écrit à l'organisme chargé de la gtoeish du ou des nuvuaoex plans. En cas d'acceptation, il ifrnmoie l'entreprise qu'il qittue et l'organisme teuenr de ctmoe du PEI BOJC du nom et de l'adresse de l'organisme chargé de la gsitoen du ou des nvouaux plans.

La luaioidqitn des aovrs par cette opération de tnsarref entraîne la clôtue du coptme du salarié.

Dans tuos les cas, l'entreprise s'engage à prrdnee ntoe de l'adresse à lulqalee derovnt être envoyés les smmoes ou aivs rfetalis aux driots des bénéficiaires et à la cqeuumnmir au teeunr de ctmoe ceneusvartor de parts. En cas de chnneagmet d'adresse, le bénéficiaire diot en aeisvr le tuneer de compte.

Lorsque le bénéficiaire ne puet être jiont à la dernière asredse indiquée par lui, les avois axqulues il puet prétendre snot conservés dnas les fnods cumonms de paeenclmt par le teunr de rertgsie qui procède à luer liqioauditn à l'expiration du délai de psertprociin (30 ans), et vsrée le mnantot aisni oebtnu au Trésor public.

TITRE IV : Structures de pilotage, de gestion et de contrôle

Article 18 - Comité de suivi paritaire

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2005

Un comité de sivui praiarite est institué. Il se comospe de 2 collèges d'un nmobre équivalent de représentants des sycitdans de salariés et de représentants de la drctioein des eetenrspris adhérentes.

Les représentants des salariés snot désignés par les oatiorsanigns slyiacdens siinragteas du présent acocrd à roasin de 1 mmerbe par organisation.

Les représentants de la diicoetrn des eeetrirsnps snot meermbs d'une fédération eyeolpumr sritaginae du présent accord.

Le comité de sivui pritaaire est chargé naeotmnm de l'examen de la giotesn financière, aiitsmatdrivne et caotmlbpe des FPCE copmaosnt le pifuerlteole du PEI. Il a puor miosisn d'examiner nmnmoeat les enruocs déposés sur cachun des fdons proposés, les nuaveovux caottrns cocluns au corus de la période passée, le moanntt moeyn de verenesmt par salarié, le nrmboe ttaol de rachats, les arbitrages, les cnnnimsemostomeis et les mtnotnas facturés.

Ces ifnamoortins sorent présentées dnas un domeunct cmomun aux 2 sociétés de gestion. Ce rrapport au comité de suivi srea inspiré des iinotrnfoms ceontnues dnas les rptorpas aenulns de chacun des fnods proposés par le présent plan, adaptées à la vie du PEI-BJOC.

Il se réunit au monis 1 fios par an puor l'examen du roaprpt anuenl de gestion, et des anticos engagées puor le développement du PEI-BJOC.

Son président est cosihi par les représentants des scnaiyds de salariés. Son mnaadt est de 2 ans roeanevllbues en cas de décision somsuie au vtoe et d'égalité de voix, la viox du président est prépondérante.

En cas d'empêchement, cuaqhe mmerbe du comité de suivi paatrriie puet se faire représenter par un mberme présent du même collègue. Les piouvors aisni délégués snot annexés à la fiullee de présence et mentionnés dnas le procès-verbal de la réunion. Les délégations de pouiovr ne pveenut être cseoninets

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

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2005

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 1 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 5 jours dispensé par un organisme agréé 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 Enpaxsor :

Pour le fonds " Enxospar Comitparitms ", le conseil de surveillance est composé de la manière suivante :

-2 membres salariés salariés paritaires paritaires
syndicale syndicale du PEI ;

-1 membre représentant les employés paritaires
syndicale d'employeurs syndicale de l'accord.

La durée du mandat est fixée à 2 exercices. Le mandat expire immédiatement après la réunion du conseil de surveillance qui suit sur les pouvoirs du directeur de mandat. Celui-ci est renouvelé par tacite reconduction, sauf en cas de démission par élection.

FCPE Cgrevnnece :

Le conseil de surveillance est composé, paritaires paritaires adhérente, de 2 membres :

-1 membre salarié paritaire paritaire représentant les salariés de salariés et salariés de chaque entreprise ou groupe élu directement ou indirectement par les salariés paritaires ou désigné par le (s) ou les comités (s) ou le (s) comité (s) paritaire (aux) de la ou des entreprises (s) ou par les représentants des salariés paritaires paritaires ;

-1 membre représentant l'entreprise, désigné par le directeur de l'entreprise.

FCPE Miaa :

Le conseil de surveillance est composé, paritaires paritaires adhérente, de 2 membres :

-soit 1 membre salarié paritaire paritaire représentant les salariés de salariés et salariés de l'entreprise ou du groupe élu directement par les salariés paritaires, ou désigné par le ou les comités des entreprises intéressés ou les représentants des salariés paritaires paritaires ;

-et 1 membre représentant l'entreprise, désigné par le directeur de l'entreprise.

Article 20 - Teneurs de compte conservateur de parts Tenue des registres

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2005

Le teneur de compte conservateur de parts est Interfi.

Il met à disposition du teneur de registre, Inter Expansion, les moyens pour assurer la tenue des registres.

Article 21 - Dépositaire

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2005

Les dépositaires des avais des FPCE prévus ci-dessus sont :

- Ixv Services, 16, rue Berthollet, 94113 Aulnay pour les FPCE Crcgenve et Miaa ;

- Interfi pour le FPCE Expansr Compartiments, Cincomperatt I et Cotpenrimam IV.

TITRE V : Information des adhérents

Article 22 - Obligation de l'entreprise

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2005

L'entreprise s'engage à exécuter pour le compte des bénéficiaires tous les obligations qui lui sont imposées du fait du présent accord et à servir d'intermédiaire entre eux et les gestionnaires financiers et Inter Enpaxsor 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

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2005

Le personnel est informé de la conclusion du présent accord par voie d'affichage collectif dans l'entreprise.

Article 24 - Informations individuelles

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2005

Après chaque souscription et au minimum 1 fois par an en l'absence de versement, les bénéficiaires reçoivent un récapitulatif de leurs avoirs individuels :

- le nombre de parts souscrites au titre des versements ;

- la date à partir de laquelle ces parts sont détenues ;

- les cas dans lesquels ces parts peuvent être rachetées ;

- 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 s'applique aux salariés 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 dispositions de droit commun auprès des services compétents de l'accord, comme auprès des services compétents de la branche de l'accord. Cette possibilité est mentionnée dans la détermination 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

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2005

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 streignent leur responsabilité sur les dispositions prévues aux articles L. 133-1 et suivants du code du travail.

Article 26 - Litiges

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2005

Tout litige relatif au présent accord qui peut survenir s'élève devant la durée de compétence de celui-ci s'applique à la compétence des tribunaux compétents.

Cependant, avant d'avoir recours aux procédures prévues par la réglementation devant les tribunaux compétents, les parties s'efforcent de résoudre les litiges afférents à son application.

Article 27 - Modification.- Dénonciation

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2005

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé, en application du code du travail, par l'une ou l'autre des parties signataires.

ex-IDCC 567 Accord du 12 décembre 2013 relatif à la mise en œuvre de certificats de qualification professionnelle

Toutefois, lorsque l'objet d'un accord négocié au sein de la branche nationale de l'industrie nationale. Toutefois, l'objet de l'accord est motivé, émanant d'une branche nationale ou adhérente à l'accord national, sera inscrit de plein droit à l'ordre du jour de la commission nationale.

Article 28 - Clause de sauvegarde

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2005

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 accord juridique, les règles d'ordre public s'appliqueront à l'accord dans la mesure où les parties s'abstiennent de négocier, 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 définir les conséquences et rédiger éventuellement un avenant dans les conditions prévues à l'article 27 précité.

Article 29 - Durée

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2005

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 30 - Clause de révision triennale

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2005

Les parties s'engagent au présent accord de réviser au plus tard tous les 3 ans ses modalités de fonctionnement et l'organisation de sa gestion.

Article 31 - Annexe

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2005

Sont annexés au présent accord les règlements des fonds de communs de travail concernés ainsi qu'un récapitulatif de l'ensemble des faits liés au PEI BJOC.

Fait à Paris, le 4 juillet 2005.

Signataires	
Patrons signataires	FFBJOC ; FNAMAC.
Syndicats signataires	FM CFE-CGC ; FNSM CTEC ; FCM FO ; CFDT métallurgie ; FTM CGT.

En vigueur étendu en date du 14 févr. 2014

Il a été décidé de conclure le présent accord portant sur la mise en œuvre de certificats de qualification professionnelle (CQP) au

sien de la branche bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, du cadeau, des diamants, pierres et perles et activités qui s'y rattachent.

Préambule

Depuis plusieurs années, l'évolution du rôle et du statut de la profession de bijoutier, joaillier, orfèvre, cadeau, des diamants, pierres et perles et activités qui s'y rattachent, a développé différents outils et dispositifs destinés à faciliter l'accès à la formation professionnelle et à l'emploi, par le biais de :

Accord sur la formation professionnelle continue tout au long de la vie (dès 2005)

Cet accord a eu, entre autres, pour objectif de permettre une meilleure adéquation des compétences 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 formation, de les prioriser et de leur donner un caractère individuel, prenant en compte, chaque fois que nécessaire, les acquis de l'expérience professionnelle.

Refonte des diplômes

Un projet 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 proposer 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 besoins d'un groupe de travail constitué de professionnels et de chefs d'établissement formés aux métiers de la bijouterie. La branche a pu ainsi tirer parti de la création d'un brevet des métiers d'art d'orfèvrerie en juin 2013.

Accord sur les conditions de travail des professionnels

Par l'avenant du 17 décembre 2007 sur les conditions de travail professionnelles, les professionnels ont notamment souhaité permettre l'évolution de la carrière des professionnels en intégrant des éléments de progression de carrière, de mobilité, de fidélisation du personnel, d'égalité professionnelle ainsi que l'évolution en compétences des salariés. A cette occasion, a été instaurée une grille de salaires mimimale et adaptée aux réalités des emplois. Des salaires minimaux et des primes ont été créés pour les différents diplômés du métier (CAP, BMA et DMA).

Accord de branche relatif à l'emploi des seniors

La branche a signé, en 2009, un accord sur l'emploi des seniors comprenant un objectif de maintien dans l'emploi des salariés âgés.

Les démarches d'actions menées par la branche sont les suivantes :
? le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation ;
? la mise en œuvre de dispositifs et des compétences et le soutien ;
? l'aménagement des finis de carrière et la transition entre activité et retrait.

Démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Au-delà des dispositifs mis en œuvre, dès mi-avril 2009, la fédération française BOJC a porté une démarche globale pour

faire face à la baisse de l'activité, maintenir dans l'emploi les salariés, préserver les compétences et les compétences et préparer la reprise économique.

Dans le cadre de la mise en œuvre de la sécurisation des parcours professionnels, la fédération a lancé une étude postérieure à l'adoption de la stratégie nationale de la filière, au sein de la filière intitulée « Iupomilsn 2010-2011 » et soutenue par la direction générale de la compétitivité, de l'industrie et des services (DGCI).

En novembre 2010, sous l'impulsion et avec le soutien de l'association pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT) Ile-de-France, la commission nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) a lancé une étude-action relative aux emplois et aux métiers de la branche BOJC. L'appui technique et méthodologique de l'ARACT Ile-de-France a permis de sécuriser 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 scolarisation de leur personnel en matière d'emploi et de formation et dans le déploiement d'outils RH de la branche BOJC.

Quatre grands axes ont été retenus pour la mise en place de cet engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) au sein de la filière :

? favoriser le développement de circuits d'emploi associés à l'offre de formation ;

? promouvoir et mettre en œuvre une ingénierie de développement de la formation et de l'expérience ;

? concevoir et développer une offre de services « le BA-BA de l'instrumentation de gestion RH » à destination des entreprises et des acteurs de proximité ;

? promouvoir 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 professionnels souhaitent de la branche préciser dans le présent accord les modalités de création et de délivrance des certificats de qualification professionnelle (CQP).

Il est entendu que l'ensemble des dispositifs du présent accord visant les certificats de qualification professionnelle (CQP) pourra également être abacpllipe aux certificats de qualification professionnelle (CQP) aménagés si nécessaire. Il a ainsi été convenu ce qui suit.

Article 1er - Entreprises concernées

En vigueur étendu en date du 14 févr. 2014

La branche a pour objectif de garantir la qualification professionnelle (CQP) de l'ensemble des professionnels exerçant dans le secteur de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, du cadeau, des diamants, pierres et perles et activités qui s'y rattachent.

Article 2 - Définition et objet

En vigueur étendu en date du 14 févr. 2014

Le certificat de qualification professionnelle (CQP) est une qualification professionnelle de qualification professionnelle créée et délivrée au sein de la branche professionnelle par la commission nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE).

Ce certificat a pour objet de reconnaître les acquis des professionnels en matière de qualification professionnelle (CQP) de 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 processus formalisé dans les référentiels de qualification professionnelle validés par la CNPE ;

? à l'issue d'une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Cette qualification professionnelle a pour objet de reconnaître les 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 pratiquée d'analyser les besoins de travail et d'en déduire les compétences nécessaires, et sur un référentiel de qualification professionnelle qui définit les modalités et les critères d'évaluation des acquis.

Article 3 - Publics concernés

En vigueur étendu en date du 14 févr. 2014

Les certificats de qualification professionnelle (CQP) de la branche sont attribués pour les personnes suivantes :

- ? les jeunes de 16 à 25 ans ou les demandeurs d'emploi dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, ou de 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)

En vigueur étendu en date du 14 févr. 2014

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 certifications de qualification professionnelle (CQP).

Ces demandes émanent de l'une des organisations professionnelles du secteur d'activité identifiées des besoins de compétences spécifiques et récurrentes au sein d'entreprises ou de groupements d'entreprises, non couverts par les formations certifiantes.

4.2. Formulation 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 existantes déjà existantes. La création d'un CQP doit s'inscrire dans la complémentarité vis-à-vis des diplômes, titrés à finalité professionnelle et certificats professionnels déjà existants.

4.3. Contenu 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 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 prélevant à la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) de se prononcer.

4.4. Validité 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 de nouveaux certificats 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 des diplômes, des titres homologués ou des certifications 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 éventuelles références.

La commission paritaire nationale (CPN) doit préciser :

- ? la dénomination exacte du certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- ? le périmètre du certificat de qualification professionnelle (CQP) sur la grille de classification professionnelle de la branche collective.

Le CQP fait l'objet d'une demande d'inscription au répertoire national des certifications professionnelles. Les référentiels des CQP créés sont joints à la CPNE.

Article 5 - Démarche d'acquisition du CQP

En vigueur étendu en date du 14 févr. 2014

5.1. Contenu de la candidature

La demande peut être formulée par le salarié ou l'employeur et est formalisée par écrit.

Tout candidat 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 BOJC (FFBJOC), mandatée par la CPNE.

5.2. Parcours du candidat

Dans un premier temps, les compétences déjà détenues par le candidat sont évaluées (qu'il s'agisse d'un demandeur d'emploi inscrit auprès de l'entreprise ou d'un salarié s'y trouvant déjà) et comparées à celles exigées par le CQP. Ce processus permet de mesurer les écarts de compétences avec le but d'identifier et d'identifier les besoins 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 est un processus 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 fournisseur externe qui dispose de 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 expérience adéquate 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. Hébergement de l'organisme de formation

L'organisme de formation BJO est habilité par la CPNE à délivrer cette formation. Une accréditation sera plébiscitée par la stude 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

Le caaidndt reçoit une fotamroin et une msie en prqituae en epintersre si dnas la pshae de repérage préalable des compétences, teutos les compétences ne snot pas maîtrisées. Cette faomoirn puet être msie en ?uvre en eirentspre ou par un furtmaoer externe.

5.3.4. Elotauaivn en entreprise

Beaucoup de compétences ne pnuvet être évaluées qu'en situotain poisrnlfloene réelle ou simulée : ainsi, les évaluations dnas l'entreprise, assurées par un évaluateur interne, snot soeuetuns par « l'accompagnateur CQP ».

L'évaluateur itrnee diot avior une csacoainsnne aornidoppfe du métier visé par le CQP et de ses modalités d'exécution, et diot être :

? un pnfnoressioel en activité dnas la bharcne ;
? ou un pefnoesinsorl aynat cessé sa fnoocitn dnas une enitsprree de la bnrhcae deiups minos de 5 ans.

L'accompagnateur CQP et l'organisme de fomatrion habilité setnoeniunt l'entreprise dnas l'ensemble du processus, et en prtiecaulr dnas les tâches svneautis :

? l'identification précise du bseoin de l'entreprise ;
? la msie en place du psontniineomt : les compétences déjà détenues par le caaidndt pesetsri (qu'il s'agisse d'un dnuamer d'emploi raignonjnt l'entreprise, ou d'un salarié y exerçant déjà, ou d'un cadnadit en cntorat de professionnalisation) snot évaluées et comparées à celes exigées par le CQP. Ce poteoinneimst preemt de mesreur les écarts de compétences aevc le but à atrndetie et dnoc d'identifier le beoissn en fiatromon ;
? la définition du puarorcs de fotiroman puor cahque compétence à acquérir ;
? la rccerhehe des ftraemuos inrteens et/ou exrtenes speieuslbct d'assurer les mlodeus ctronitsus ;
? le setuoin de l'évaluateur itrnee (au palm méthodologique et puor grtaainr l'homogénéité de cette évaluation ernte les différentes entreprises).

5.4. Etoilvauan finlae par un jury paritaire

5.4.1. Copsmitoion du jury

Les mbemers du jury snot habilités par la csmsoimoin prairitae nalnotiae de l'emploi (CPNE) qui valide, cuqahé année ou lsqorue nécessaire, la ltise des peonress puovnt pecatiripr à des juryr de cifceraitt de qialutcfion perneioflsolsne (CQP).

Le jury est constitué au neiauv national.

Il est composé de toris posnrnees parmi la litse des mebmres du jury habilités par la CPNE, et reepscte au mieux la parité hommes/femmes. Ces toirs pnroesnes se répartissent asnii :

? un représentant des onraionitasgs représentatives de salariés ;
? un représentant des ooginrtanass représentatives d'employeurs ;
? un fmtrauoer ou un anaactguepmor CQP snas lein aevc le puarorcs du candidat.

Les règles de ctotuisooin du jury snot ituiqndes puor toteus les voies d'obtention du CQP.

Le préssent est chsioi ernte le représentant des otsnoaianirgs représentatives de salariés et le représentant des otoairinsnags représentatives d'employeurs, à cuqhae début de séance.

5.4.2. Rôle du jury

Ce jury est chargé :

? d'étudier les résultats des évaluations en friaoomtn et en erspriente ;
? d'évaluer le naeviu aenttit par le ciandadt en fin de parcours, lros d'une évaluation finlae ;
? de suatear sur l'obtention du CQP par le ciandadt ;
? de régler les ltegiis pauovnt suverinr dnas le carde de la vdoatlain (recours motivé du cddiaant crtnoe l'avis de l'évaluateur).

Si ctanirees compétences snot cummeos à piruleuss CQP et si le cdnadiat sotiuahé acquérir un aurté CQP, il diot oebitrn les compétences manquantes.

Après ontobiten du CQP, le cndaaidt reçoit le cafriitact asttaetnt de l'obtention du CQP.

Le jury piaarrtie ntnaoial émet sa poriiotposn au vu des évaluations intermédiaires. Soeln le praucors de fiaotormn suivi et le CQP visé, l'évaluation fanile pruroa être également constituée d'une msie en siaiotutn pelsonnfsiolere du caiddnat aifn d'évaluer la capacité du cndaaidt sur le CQP visé, ou eronce d'un contrôle de cncnnaoassis tqhnieuces et prqtaeius acsueiqs par le candidat, suos frmoe d'exposé ou de débat.

5.4.4. Délibération du jury

La décision de délivrance du CQP est pisre à la majorité absuole des mbmrees présents ou représentés du jury paritaire.

Dans le cas où le jury ne délivre qu'une pirate des unités de compétences au candidat, ce drenier puet svruie une fotmiron spécifique sur les unités de compétences maentnauqs ou compléter son expérience pnrlfoslsoeiee en entreprise.

Le cddaant gdrae le bénéfice des compétences évaluées et maîtrisées pnanedt une période de 2 ans svuanit la dtae de la décision de l'évaluateur le concernant. Ce délai preemt au cdaiaandt d'acquérir les compétences manquantes.

5.4.5. Reuorcs des citddnaas ctnroe la décision du jury

Le jury praiiate pernd ses décisions souverainement. Ses décisions ne snot speslbcteus d'aucun rurcoes par un candidat.

5.4.6. Prsie en cahgre des fiars liés à l'organisation des juryr

Afin d'accompagner la puioqtqle de développement des ciittfarces de qaficliitauon psisoreonfnllée (CQP) de la branche, luqosre le jury iviternent puor délivrer des catntcforieiis pornosinsleleefs iecirsnts au répertoire niataonl des ctitoicaenfirs professionnelles, la FOBJFC prend en crgahe les faris de transport, d'hébergement et de rriuasottaen des mrbeems du jury, dnas le cadre de procédures et de barèmes approuvés par la cmmoiossin pirraite nlaiatone (CPN).

Article 6 - Démarche d'acquisition du CQP par la voie de la validation des acquis de l'expérience (VAE)

En vigueur étendu en date du 14 févr. 2014

Cette démarche coisstne à reconnaître les compétences asuiqces par l'expérience pnenofloisserle d'un caaidnt et casednorropnt à une ou puslreus compétences cittinsotveus d'un CQP.

L'obtention du CQP par la VAE puet être demandée par totue pennsoe dopsaisnt d'au minos 3 ans d'activité salariée, non salariée, ou bénévole, en rparpot decirt aevc l'objet du CQP.

Le cdindaat ne diot déposer qu'une sulee dnamede pnednat la même année civile, puor la même certification. Puor des cicinfoietrtas différentes, il n'est pas plsisobe de déposer puls de trois deamedns au cours de la même année.

Le pcoarurs du cadindat au CQP par la voie de la VAE est le saiuvt :

? présentation d'un doesisr de ddamnee de recevabilité de VAE établissant l'expérience rsequie du caanddit en durée et en nturae ;

? eaexmn par l'organisme de foitroamn habilité de la recevabilité de la dmendae de démarche de VAE ;

? établissement par le cidandadt d'un dssieor VAE ;

? eriteentn aevc un mmerbe habilité ;

? vaaoildtin du dioessr par le jury priatare qui délivre ou non le CQP.

En cas de vioiatdlan prilltaee des compétences par le candidat, celui-ci pruroa gdaerr le bénéfice des compétences évaluées et maîtrisées, daurnt 5 années, conformément aux diiopsnostis réglementaires. Il porrua être réévalué sur les seules compétences meanqaunts aifn d'obtenir son CQP.

Article 7 - Positionnement des CQP dans la grille de classification de la convention collective nationale BJOC

En vigueur étendu en date du 14 févr. 2014

Le poenoeinimst des CQP dnas la grlile de calisoatcsiifn de la

coiveotnnn coietlclve nlaotaine est fixé, puor cuqhae CQP, dnas l'avenant sur les clnssftaioicias pelsiefcolronss dnas les eenrstireps de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et des activités situées dnas son camhp d'application.

Article 8 - Financement des CQP
En vigueur étendu en date du 14 févr. 2014

Les frias engagés puor finnaer les pocurars des caddanits salariés dnas une epntseirre de la bnahrce snot pirs en cgrahe par l'employeur. Il puet firae une dndmeae de pirse en caghe auprès de l'OPCA de la branche, solen les critères de pirse en charge fixés par la CNPE et validés par la SPP, dnas les cas saintvus :

- ? paln de frtmioaon ;
- ? catnot de psnaoonaatliiefsirn ;
- ? période de psfoiaaisreolotnsn ;
- ? DIF ;
- ? VAE.

Ces faris cvounert l'inscription, l'accompagnement des ctidanads et l'évaluation de lrues compétences.

Article 9 - Enregistrement des certificats de qualification professionnelle (CQP)
En vigueur étendu en date du 14 févr. 2014

Les ceftctairis de qlauitcoafin de la brcanhe snot inticrss à la ltsie des qfaclanotiius recnueos par la branche. Cqhuae année, la ciioomssn priariatæ noanltaie de l'emploi (CPNE) procède à la msie à juor auelnnle de la lsite des cafetitrcis en vuüger dnas la branche, et penrd toutes disniipostos puor pmertetre l'enregistrement des nvuaeux catitfcies de qaolaufcitiin professionnelle.

Article 10 - Durée et renouvellement. – Suppression des CQP
En vigueur étendu en date du 14 févr. 2014

Chaque CQP est créé puor une durée indéterminée. La CNPE puet décider de :
 ? réviser le CQP ;
 ? spimpeurr le CQP, après une étude d'opportunité, aqueul cas les pucarors de fntaroin en curos resntet éligibles à la délivrance du CQP.

Article 11 - Bilan annuel
En vigueur étendu en date du 14 févr. 2014

La FFJBOC organise, cuhqaie année, après hitbioatlain des

ex-IDCC 567 Accord du 18 décembre 2014 relatif à la GPEC et au contrat de génération

Signataires	
Patrons signataires	FFBJOC ; FNAMAC.
Syndicats signataires	FM CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FCM FO ; CFTC métallurgie ; FTM CGT.

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2015

Il a été décidé de croclune le présent acorcd poatrrt sur la geisotn prévisionnelle des epmolis et des compétences et sur la msie en ?uvre du cratnot de génération au sien des eepsnerirts de la barhnce de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, du cadeau, des diamants, perreis et perels et activités qui s'y rnaecathttt (BJOC).

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2015

mbreems du jryu par la cmsiimosn piariatre nlnaiaoe de l'emploi (CPNE), une réunion d'information lros de la CNPE présentant nanmemtot :

- ? un blian qatntitiauf et qaiuiltatf des CQP sviuis dnas l'année en cuors ;
- ? un blian des jryus réunis au corus de l'année ;
- ? un bilan du coût fnaceiirn des CQP ;
- ? un bilan sur la pérennisation des CQP.

A la stiuie de cette réunion d'information annuelle, s'il s'avère que des améliorations peunvet être apportées quuat à l'accès, aux modalités de msie en ?uvre, et à la délivrance des CQP, la CNPE se réserve la possibilité de réviser ces conditions.

Article 12 - Durée
En vigueur étendu en date du 14 févr. 2014

Le présent aorccd est cclnou puor une durée indéterminée et entre en aipoapclitn à cpotmer du juor qui siut la dtæ de dépôt de l'accord.

Toutefois, le présent aorccd puet être révisé pietlrneamet ou en totalité par l'un ou l'ensemble des sgeirtanias eoemryupls ou salariés du présent aorccd après un préavis mminial de 6 mois. S'il est dénoncé totalement, ce préavis dreva être donné à touets les oiiirtansaogns seagriitans du présent accrod par pli recommandé aevc aivs de réception, suos pinee de nullité. La dénonciation petrllæ ou ttoæ du présent acorcd n'emporte pas dénonciation de la cenootvinn cectollive nationale.

La priate qui dénoncera l'accord devra aemonpcgcar sa ncttiioaofin d'un nvuaeu perjot aifn que les négociations psieunst comemnecr snas retard.

(1) L'article 12 de l'accord du 12 décembre 2013 reltiaf à la msie en ?uvre de cetcafirtis de quiiicotaalfn pnnfsoisellroee est étendu suos réserve de l'application des dsnitiiisopos des atliercs L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du tvriaal tleels qu'interprétées par la jpenuscuide de la Cuor de caoiatssn (Cass. soc, 17 setprmebe 2003, n° 01-10706 ; 31 mai 2006, n° 04-14060 ; 8 jlileut 2009, n° 08-41507) et des aieictrls L. 2261-10 et L. 2261-11 du cdoe du travail.

(ARRÊTÉ du 26 jiun 2014 - art. 1)

Article 13 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 14 févr. 2014

Il srea procédé dnas les mlrueles délais aux formalités légales en vue du dépôt, pius de l'extension du présent accord, conformément aux acrleits L. 2231-6 et L. 2261-24 du cdoe du travail.

Par la colucsnion d'un arcocd coonjnit sur le cntaort de génération et la geotisn prévisionnelle des eliomps et des compétences (GPEC) puor la barhnce de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités situées dnas son cmhap d'application, les piartes sngreaatiis fxeint duex aobitmins à la filière :

- ? d'une part, dnas le carde du coartnt de génération, cet acorcd répod à un tirlpe objcietf :
 ? améliorer l'accès des jneeus à un empoli en CDI et fasorvier luer itnieosrn ;
 ? fveorsair et mnnteiir l'emploi des soneirs ;
 ? aseursr la timinasorssn des saviros et des compétences ;
 ? d'autre part, dnas le crdae de la GPEC, cet accrod vsie à pmerttee aux eteisrnpers d'anticiper au mieux les mtnioauts économiques, socio-organisationnelles et démographiques du suetcer de la bojiuerite mias assui luers eeffts tnat en trmees de prmrfncoæe soalce (accompagnement de l'émergence de nvuaeux métiers, maitnein et développement des compétences, accès à la formation?) que de pfemrncoare économique (évolution des systèmes de production, psisrlotnfsæaioonn au niveau de la geitson d'entreprise, remforecnnnet de la capacité à innover?).

Cet accord est le firut d'une démarche glaolbe portée par les paenetiarrs soauicx et l'ensemble des atuecrs de la branche, qui ont su mrtee en ?uvre, par lures iircnnotteas et luer coordination, une démarche durable, en phase aevc les miatuonts des organisations.

Titre Ier Cadre juridique de l'accord

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2015

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
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2015

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la négociation de l'accord intergénérationnel de branche prévu par l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 relatif au contrat de génération et la loi du 1er 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 2008 sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Par ailleurs, il contribue 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 contribue également à 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
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2015

L'accord est conclu pour une durée de 3 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 s'engagent à réexaminer ensemble les dispositions du présent accord.

Article 4 - Entrée en vigueur. – Dépôt légal. – Extension
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2015

L'entrée en vigueur du présent accord est subordonnée à son extension. Il entre en vigueur au lendemain de la publication de l'arrêté d'extension.

Les entreprises s'engagent à effectuer dans le délai des 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 et 2), L. 2261-1 (alinéa 3), L. 2262-8 (alinéa 4), ainsi que les articles L. 2261-15 (alinéas 1 à 3, L. 133-8), L. 2261-24 (alinéa 2) et L. 2261-25 (alinéa 3) du code du travail.

L'extension du présent accord portera aux entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés ou qui appartiennent à un groupe, au sens de l'article L. 2331-1, dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés de l'entreprise prévue à l'article L. 5121-8 du code du travail et d'éviter une pénalité.

En outre, les accords 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 de contrat de génération constitue une opportunité pour mieux acquiescer 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 l'égard des PME et des TPE.

Titre II Fondements de l'accord

Article 5 - Présentation de la branche BJO
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2015

La profession française de bijouterie, joaillerie, orfèvrerie représente 1,725 milliard d'euros de chiffre d'affaires en 2013 réparties 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 grandes entreprises de

luxes.

La fédération 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 - Politique emploi. – Formation structurante
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2015

Depuis plusieurs années, concilier le rôle traditionnel de la formation professionnelle dans l'évolution de l'emploi, la poursuite du 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'évolution des compétences au cœur des politiques de ressources humaines, en favorisant l'accès des salariés à des outils de formation, le développement des compétences et la poursuite de la formation des salariés en vue de favoriser leur capacité d'emploi et leur évolution professionnelle ;

? en 2005, la mise en œuvre 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 permettre les enseignements dispensés aux niveaux CAP, BMA et DMA (diplôme des métiers d'art) avec les apprentis 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 des mesures d'action ;

? le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation ;

? la mise en œuvre des outils 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 III du présent accord, non publié) : s'agit d'un outil de soutien à la mise en œuvre de l'importance du tutorat, la branche s'est dotée d'un guide du tutorat. Le guide du tutorat met l'accent sur le rôle du tuteur, personnel clé pour faciliter le transfert des savoir-faire. Ce guide définit les conditions requises pour être tuteur, les missions du tuteur et relie les compétences d'exercice et de qualification de la formation ;

? l'accord sur les conditions de travail pluriannuel : l'avenant du 17 décembre 2007 sur les conditions de travail pluriannuel intègre des engagements de poursuite de carrière, de mobilité, de fidélisation du personnel, d'égalité professionnelle et d'évolution en compétences des salariés. La grille de salaires minimaux conventionnels est adaptée aux réalités des entreprises et régulièrement actualisée par les représentants sociaux ;

? l'accord du 12 décembre 2013 sur la mise en œuvre de mesures de qualification professionnelle (CQP) au sein de la branche BJO : s'agit de mesures pour l'offre de formation continue de la branche, les partenaires sociaux précisent dans cet accord les moyens et modalités de création et de délivrance des certifications de qualification professionnelle (CQP). Quatre savoir-faire bénéficient d'un CQP : « Opérateur en orfèvrerie », « Exercice en orfèvrerie », « Exercice en joaillerie ». Ces CQP bénéficient de la reconnaissance de l'ensemble de la profession concernée, à l'échelle nationale, et sont accessibles par la voie de la formation ou de la validation des acquis de l'expérience. Des lieux d'accueil sont mis en place par ailleurs la qualification des diplômés et détenteurs de certifications de qualification professionnelle du métier par l'avenant du 12 décembre 2013 à l'avenant du 17 décembre 2007 sur les certifications 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 l'ensemble des accords de branche,

répondant ainsi à un double enjeu : teotlitrer la cotoivnenn cteilcvloe daatnt de 1973, mias assui saisir l'opportunité de rrcfenoer le dgaoulie saicol de la branhce et d'anticiper ainsi les évolutions de ses métiers dnas l'intérêt commun des ererpnsaits et de lrués salariés.

Article 7 - Démarche compétences
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2015

Cette acoprpe pervoitscpe a été initiée dès 2009 en pilene période de csire économique. Par-delà les effets corojteunncls de la crsie (fragilisation d'une prtiae des sous-traitants et daspiitiorn potielltnee du savoir-faire français), les aitnocs menées ont mis en lumière des beotenemuvsrlés sertcurtuls imnoptatrs liés à :

- ? la définition de nuvaouex mdeos de coopération ernte frictbaas et deunnors d'ordres puor muix ainectipr les beoins et pirrdoue en juste-à-temps ;
- ? l'innovation tqhiloocegnue en cours, nmtenomat en matière de gseiton de production, de ccoptinon et de dessins assistés par ordinateur, de prototypage, de maqagrué laesr ;
- ? une démographie suggérant de nbumoerx départs à la riratete (au 31 décembre 2010, les salariés âgés d'au monis 57 ans représentent 10 % de la putoloapin tltoae salariée de la branche). Aussi, même si le marché de la btrjeiiooe et de la jiiellaroe a renoué avec la cisacsnoe dupeis 2010, ces évolutions ont des ictpmas stterruulcs sur l'organisation du taiarvl et les métiers, se tadusnarit peeinimcnarlpt par une « riataoaloastnin » de l'activité des fnctriabas s'articulant atuoor de peulrsuis dmsnoienis :
- ? au niaevu stratégique :
- ? la nécessité d'innover et de développer les capacités poeitvrccds en pshae avec les beinsos du marché ;
- ? l'évolution des modèles économiques et des neuivax de tilale ciquitrie puor répondre aux eujnex du marché ;
- ? au nevaiu de l'organisation du taraivl :
- ? le pgaasse d'un mdoe d'organisation et de pcudiorton « asanratil » à un mdoe puls « ientidursl » avec des itpmcas sur cnarites métiers et le développement de la pvnaelloyce et/ou polycompétence ;
- ? au naiveu des reresocuss hamieuns et de la gotsien des compétences :
- ? l'évolution des mdoes de mnaeanmegt ;
- ? la nécessité de préserver et de développer les siarvos eeprtx et d'organiser luer trerasnft aifn natoemmnt de ceevnsror et de coosidelnr le « caiatpl hamiun » accumulé deiups de loneugs années (levier d'une véritable différenciation par rparpot à la concurrence) ;
- ? la nécessité de fsrioever les dptsioisifs de tmniriasossn d'entreprise.

La réalisation de l'ensemble de ces études a permis, grâce à l'appui ticuhnqee et méthodologique de l'ARACT Ile-de-France, de sturrecutr et d'animer cttee démarche concertée puor aotbuir à la signature, par les onnitsaorigas saniedycls de salariés, la FFBJOC, la DGFEF et AOFEGS PME, d'un acorcd d'engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) en nvrmeboe 2012 vnisat à acngampcoer les eeiitpensrs dnas la staruotcuirtin de luer pilquitoe emploi-formation et dnas le déploiement d'outils RH au sien de la bacnrhe BJOC.

La goeistn prévisionnelle des elmpois et des compétences ansii que la msie en ?uvre du catront de génération au sien des entrisperes du seetor aapearnpist puor les pertias saiatgners cmoe des lveries inlrtncuonboaes puor répondre aux eejnx de compétitivité et de développement du seetcur et puor adeir ses salariés, jneues et seniors, auectrs de luer porucars professionnel, à développer lerus compétences et à sécuriser luer puacors professionnel.

Titre III Contrat de génération. – Diagnostic préalable

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2015

Les paiters siiatgreans réaffirment par le présent acrcod luer volonté d'accompagner le développement des eirtensreps du secteur, en alailnt sécurisation des pcauros prsoinlenfseos ? grâce à la faotrimon des jeunes, à l'anticipation des évolutions pslfonseeenilos et à la giseton des âges ? et compétitivité des entreprises.

S'inscrire dnas cttee démarche innovante, c'est ivtinser dnas l'alliance des générations dnas un envenmenriot ibtlanse où

chaque génération diot adrenprpe de celes qui la svienut et qui la précédent. Intégrer les jeenus en luer apaotrnt un stuieon actif, les siblisetar dnas l'emploi en luer ttaanertmsnt les compétences clés détenues par lerus aînés, tuot en bénéficiant des saivros qu'ils ont acicus récemment, ciusetntont des attuos précieux puor l'entreprise. Ctete démarche est structurée à pirtar d'un disoagintc de la siuatiton au neaivu de la bhnacre et vsie à oaigensr le perscosus d'intégration, de matienn dnas l'emploi et de trmsiisasonn des compétences, dnas le cdrae du diugolae social.

Article 8 - Réalisation du diagnostic de branche
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2015

Les priaets sginaetiras renpapplet que le présent aocrd est cuntrosit sur la bsae d'un daoitngsic préalable dnnt la réalisation a été confiée au sirvcee oobreiertsavs d'AGEFOS PME. Ce doitsnagisic préalable de bhnarce fruige en aexnne I du présent aroccd (non publiée). Il est établi à pratir des données pluibequs (DADS), sur les 3 dernières années dniobpslies (2008,2009,2010). Dnas un suoci de cohérence, il est rrneietst aux prupanciix cedos NAF de la faaoibtircn (32. 11Z, 32. 12Z, 32. 13Z). Néanmoins, l'accord est alpbacpie à l'ensemble des ertenersips ranlevet du cmhap d'application de la cotvnenion cevtllocie ICDC 567.

Article 9 - Contenu du diagnostic de branche
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2015

Le daisngtoic réalisé par la bcrnahe vsie à répondre aux pnotis mentionnés par les txetes en vigueur. Préalablement à la négociation de l'accord, il a fiat l'objet d'une présentation et d'échanges ernte les perteiaans sociaux, lros de comités de piotagle de l'observatoire des métiers et des qioualifictans professionnelles.

Il cmoropte les éléments rlatiefs :

- ? aux etfecifcs goalubx des esnrntpeis de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent. La banchrhe BOJC rpguoree en 2010, puor le périmètre des tiors parcnuuix cedos NAF (32.11Z, 32.12Z, 32.13Z), 8 676 salariés, dnnt 57 % de feemms :
- ? 87 % des salariés snot en CDI ;
- ? 10 % des salariés snot en CDD ;
- ? à la pmiydare des âges :
- ? le nmbroe de salariés âgés de moins de 26 ans est de 1 080 (12 % des effcifts totaux) et celui des salariés âgés de puls de 57 ans est de 864 (10 % des efiectifs totaux) ;
- ? aux caractéristiques des jeenus et des sioerns et à l'évolution de luer plcae rvsipetcee dnas la bcrhnae sur les 3 dernières années dilpenibsos :
- ? profil des jneeus de moins de 26 ans :
- ? le nrboe des jneeus de moins de 26 ans est en atuaonetigmn ernte 2009 et 2010 de 2,3 % (1 056 en 2009, cortne 1 080 en 2010) ;
- ? en 2010, les jneues de moins de 26 ans représentent 12 % des ecffiefts ttaoux :
- ? 60 % de ces salariés snot des feemms ;
- ? 44 % d'entre eux snot en CDI ;
- ? 39 % d'entre eux snot en CDD ;
- ? profil des sineros de 57 ans et puls :
- ? le nbomre des salariés âgés de 57 ans et puls est en aomgtantuein ernte 2009 et 2010 de 16 % (744 en 2009, ctorne 864 en 2010) ;
- ? en 2010, les salariés âgés de puls de 57 ans représentent 10 % des etfecifcs tutaoux :
- ? 44 % de ces salariés snot des feemms ;
- ? 96 % d'entre eux snot en CDI ;
- ? 3 % d'entre eux snot en CDD ;
- ? 85 % tlnvailerat à tpmes colepmt ;
- ? à l'égalité ponslielofrnsee ernte les fmemes et les hmemos :
- ? la bhcnrae est metreramijonat féminine avec 57 % de femmes salariées, au 31 décembre 2010 ; 15 % des salariés de la barhnce tleianrvlat à temps partiel, siot un pcgthroaneue légèrement inférieur à la mnoenye nltiaaoe (21 %).
- Il est complété de données rietvaels :
- ? au blian formaotin 2012 au sien de la brhnace BOJC (réalisation AEFOGS PME) ;
- ? aux susietitaqs des iitprnonsics par foimaortn et dspsoiitif de frmitaon puor l'année 2012-2013 (enquête de branche, données rueueilelcs auprès de qinzue établissements) ;
- ? aux sutetiasiqts de sinistralité (accidents du travail, acindetcs de tarejt et mlaadeis professionnelles), synthèse des données CMTANS puor les codes NAF 32.11Z, 32.12Z et 32.13Z ;

? aux compétences clés dans la branche BOJC : étude sur les métiers sensibles et référentiels des compétences clés :
? dans le cadre de la démarche GEPC au sein de la branche, les métiers dits « sensibles » ont été identifiés. Ces métiers sont définis comme « sensibles » au sens de « métiers soumis à des évolutions fortes des facteurs externes/internes », que celles-ci aient un impact positif ou négatif, par comparaison avec « métiers sensibles », 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 ;
? ajusteur ;
? polisseur CAO-DAO ;
? responsable qualité.

Les référentiels des compétences de ces métiers figurent en annexe VI de cet accord (non publiée) : joaillier, polisseur, sertisseur, responsable d'atelier, responsable qualité, polisseur CAO-DAO, orfèvre, lapidaire.

Par ailleurs, quatre CQP ont été créés par la branche BOJC pour répondre aux enjeux des compétences clés de l'opérateur en polissage, de l'expert en polissage, de l'expert en sertissage et de l'expert en joaillerie.

Titre IV Engagements en faveur de la formation et de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2015

Pour l'ensemble des actions proposées dans les titres IV, V et VI du présent accord, il est entendu que le tout est compris dans le cadre de l'insertion durable des jeunes dans l'entreprise et la reconnaissance de l'expertise des salariés expérimentés. Néanmoins, il incombe de susciter ces deux notions :

? le tuteur veille à l'accueil et à l'intégration du nouvel embauché dans l'entreprise. Il peut assurer l'accompagnement de la mobilité interne des salariés déjà en activité dans l'entreprise. Dans le cadre d'un contrat ou d'une période de professionnalisation, il assure 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 2 ans minimum dans la qualification en rapport avec celle visée par le salarié qu'elle accompagne peut être tuteur. Les rôles de maître d'apprentissage ou de référent sont assimilés pour cet accord au rôle de tuteur ;

? le formateur intervient avec la responsabilité 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

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2015

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 BOJC, 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 particularités du secteur et de la nécessité de fidéliser les jeunes, les entreprises 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 entreprises s'engagent à se donner la possibilité de revoir l'objectif

fixé, hors de la réunion de la commission de suivi instaurée par l'article 20 du présent accord.

Parallèlement à cela, les entreprises favorisent la méthode et la maîtrise des recrutements, notamment grâce aux outils développés par la fédération française BOJC. Ainsi, un guide du recrutement et les outils d'aide au recrutement sont mis à la 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 entreprises s'engagent à fournir annuellement, au niveau de la branche, la part des jeunes et la part des jeunes en CDI dans les effectifs globaux.

10.2. Insertion et accompagnement après des jeunes

Les entreprises s'engagent à poursuivre les efforts à poursuivre la poursuite des salariés à des postes de confiance et d'information sur le secteur et ses métiers dans les établissements de formation afin de permettre 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 tuot au long de la vie, a créé un observatoire professionnel des métiers et des qualifications (OPMQ) pour accompagner sa poursuite en matière d'emploi et de formation.

L'observatoire professionnel 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 formateurs préparant aux métiers de la BOJC.

Ces formations sont destinées aux entrepreneurs 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

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2015

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 entreprises s'engagent à faciliter par cet accord l'accès des jeunes à se former afin d'acquérir les compétences nécessaires aux besoins des entreprises de la branche. Ils s'engagent à ce que l'employeur de garantir des conditions favorables pour l'intégration et la formation du jeune sur son poste de travail.

Il apparaît nécessaire de constituer les données relatives à l'apprentissage dans le dossier de l'année I et celles des contrats de professionnalisation afin de considérer l'ensemble des dispositifs en alternance.

Selon l'enquête menée par la fédération française BOJC auprès de quinze établissements de formation préparant aux diplômes de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie (annexe IV du présent accord, non publiée), 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. Objectifs de la branche

La branche BOJC poursuit d'une manière générale l'objectif de l'alternance. Compte tenu des perspectives de croissance, les entreprises s'engagent à poursuivre les efforts de développement de l'alternance, soit un objectif d'environ 600 jeunes à former au sein des différents établissements de formation préparant aux diplômes du métier.

Les entreprises s'engagent à se donner la possibilité de revoir l'objectif

fixé, l'ros de la réunion de la cmsiomoisn de suvii instaurée par l'article 20 du présent accord.

11.1.2. Iduirtneas de sviui chiffrés

Afin d'apprécier l'évolution de l'effectif des jeneus en alternance, pndneat la durée de l'accord, les prierteanas sciuaox cnvnennoeit de suirve annuellement, au naeviu de la branche, la prat des jeuens en annalrete prami les jeuens en formation.

11.2. Cnbiutroer à améliorer la qualité des stages

Les pteranaies saniieartgs rplaneept que les satges deionvt être effectués dnas le rcpeset des dnatioissips légales, avec une atntotien particulière portée à la qualité des sgaets proposés.

Dans le crade de la msie en palce du présent accord, la bhcrane BOJC eoucnagre les eierpesrnts à :

? psoerpor un sgate s'inscrivant dnas le pejort pédagogique défini par l'établissement d'enseignement, en précisant carlnieemt la mosiisn pipiancrle du sairagite ;

? acclileuir l'étudiant et lui doennr les mnyeos de réussir sa msisoin ;

? désigner un tetuur (ou un rnopeaslbe de stage) dnnot la tâche srea :

? de gdeuir et de colesenlir l'étudiant ;

? de l'informer sur les règles, les cdoes et la curtule de l'entreprise ;

? de fvseiaror son intégration au sien de l'entreprise et l'accès aux ionoriatnfms nécessaires ;

? de l'aider dnas l'acquisition des compétences nécessaires ;

? d'assurer un sviui régulier de ses tuarvax ;

? d'évaluer la qualité du tariavl effectué ;

? de le celisnelor sur son pjerot posneienrfsol ;

? de rédiger une atstittoaen de sgtae décrivant les missoins effectuées, qui porura ancagepmocr le cclriuumm vatie de l'étudiant ;

? de réaliser un qiosearitunne de sfsaicittaon que le stirgiaae riemplt en fin de sagte et dnas leuquel il retarce les pitnos frtos et les pionts fbilaes de son stage. Ce qinsoentuirae s'inscrit dnas le crdae de l'amélioration couintne du dtipsisiof du stage.

11.3. Cutioernbr à un aecciul de qualité des jneues dnas les eestpnerris de la branche

11.3.1. Iafmtooinrn utile

Les jeeuns enatrntrts bénéficieront d'une ionmnafirton complète sur la perictootn scailoe et nnomeatmt sur les dipostisfis peisonrnfnsels de prévoyance et de retraite.

Les pniaaerrets siaocux soiatuhent seisebsinlr les eenreistprs au loengmet des jneues et les itnievnt à être atteeitnvs aux difficultés de lgenoemt que ceux-ci paouroneirt rencontrer. Ils les intrnicet à merte à luer disotiiospn toute imftnarioon utile, namoemntt les reemgnsenentis riflaets au « 1 % longemet » lorsqu'elles vesnret cttee contribution, aifn de froaievsr le lneegmot des salariés.

11.3.2. Msie en palce d'un pcaruros d'accueil et d'un etneirten de suivi

Les enisrretpes mentett en palce puor les jeneus embauchés (y crpoims puor les jeuens embauchés dnas le crdae des cotatnrs en alternance) un prrauocs d'entrée dnas l'entreprise aifn de luer pmtererte de s'approprier rpneideamt les éléments isbeinpledsans à une bnone intégration dnas l'entreprise et dnas les services.

Ce porarcus diot prtremere aux juenes embauchés de bénéficier très rmeaipndet des éléments ipssnedeiablms à une bnone intégration dnas l'entreprise. Le purrocas d'entrée dnas l'entreprise crmtopoe :

? la désignation d'un salarié tuuter du junees ;

? une vitise du site, la présentation de l'environnement de travail, des collègues ;

? un livret d'accueil, précisant des itmonrniotas pqaieurts cennroaet la vie de l'entreprise.

Le jeneue est également informé, à cttee occasion, de l'intitulé de la ctvnniooen cecotvlile et des pciarupinx adcorcs coctiellfs

aliaelppcbs et du leiu où ils pveunet être consultés aigni que de l'existence éventuelle d'un règlement intérieur.

Les epstriernes oernsignat également anvat la fin de la période d'essai plus tuos les semteesrs peanndt la première année un eittenern de sviui enrte le jeune, son rbnalospese hiérarchique et son tuteur, ptrnaot nemaomntt sur l'évaluation de la maîtrise des compétences du jeune.

11.3.3. Désignation d'un tuteur

Dès son arrivée, les ertsepeinrs présentent au jeune un salarié « teuteur » qui ftlircaiea son intégration en lui ptteeamrnt de miuex connaître l'entreprise, les règles de fonctionnement, son evnmreneinnot de travail, son poste et ses collègues. Le ttuuer est un salarié volontaire. Il est cshii par l'employeur sur la bsae du volontariat, si plisbsoe hros hiérarchie, lrusoqe l'effectif et l'organisation de l'entreprise le permettent. La bnchrae eoguracne les salariés sreonis à firae bénéficier les puls jeneues de luer expérience à tevrras le rôle de tuteur. Le rôle de ce tueutr est puls précisément défini en annex III du présent acocrd (non publiée). Les pnrreraiatas suioax initvnet les ernesirepts à pedrnre les mursees nécessaires à la rcencossainane de la ftonicon tutorale. Dnas les eeisretrnrs où snot établies une ou pisreulus siecotns sadyceionl rnoncues représentatives, ce pnioit frea l'objet d'une négociation, lros des négociations aennulels obligatoires, par exemple.

11.3.4. Intégration, anmeomcgcapent et reneefomcrnt de l'accessibilité des jeenus par la foamirtn professionnelle

Les pierrentaas siuoacx rlpeanelt que l'accès des salariés à des atcnois de farmiootn prnllssooiefene ciutnnoe est assuré, notamment, à l'initiative de l'employeur, dnas le carde du paln de fmrioaotn de l'entreprise.

En 2012, les jeuens de mnois de 25 ans ont accédé à une aoitcn de fmrotiaon dnas le crade du paln de friatmoon (1) à hauuter de :

? 8 % dnas les eerertinsps de minos de 10 salariés ;

? 5 % dnas les eitprseerns de 10 à 49 salariés ;

? 4 % dnas les etrispernes de puls de 50 salariés.

Les peaaenitrrs saociux incitient les eteipnrres à velielr à une intégration, à un agcceomnpeanmt et à un accès homogène aux fnriomotas ouertves dnas ce cadre en tannet compte, notamment, de l'âge des jeunes salariés et de luer genre.

(1) Source : bilan formation 2012, AGOEFs PME.

Titre V Engagements en faveur de l'emploi et du maintien dans l'emploi des seniors

Article 12 - Recrutement et maintien dans l'emploi des seniors *En vigueur étendu en date du 9 déc. 2015*

Sont considérés cmome salariés âgés (désignés dnas le présent acordr par le tmree « sreoins ») les salariés de 55 ans et plus, en cas d'embauche de seniors. A défaut, snot considérés cmome sneiros les salariés de 57 ans et puls asini que les salariés d'au mnois 55 ans bénéficiant de la rcnssaoeniance de la qualité de tliaavurler handicapé.

Au 31 décembre 2010, les salariés de 57 ans et puls représentent 10 % des salariés de la bnhrcae BOJC (864 salariés), crtone 8 % puor l'ensemble des salariés de l'économie ; 96 % d'entre eux snot en CDI.

12.1. Obtcejif chiffré

La brchrae estime le nbrome de départs etnre 10 % et 15 % des efcctieffs de la branche, d'ici à 3 ans.

Par ailleurs, la bnhracce soatihue mnaineitr dnas l'emploi la même porttipoon de salariés âgés de puls de 57 ans, parmi les salariés de la branche.

Les paiters sginatiears se denonnt la possibilité de rievor l'objectif fixé, lros de la réunion de la cmimossion de sviui instaurée par l'article 20 du présent accord.

Afin d'apprécier l'évolution de l'embauche et du maintien dans l'emploi des salariés 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 des seniors en CDI dans les effets globaux.

12.3. Amélioration des conditions de travail des seniors et prévention de la pénibilité

Afin de profiter à l'amélioration des conditions de travail des seniors et de prévenir la pénibilité, les partenaires sociaux conviennent de renforcer les actions de prévention des risques professionnels dans une optique d'amélioration continue de la qualité de vie au travail.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à engager des actions de prévention de la pénibilité, afin notamment de soutenir l'allongement de la vie professionnelle, et notamment également aux entreprises de mettre en œuvre des actions de formation d'un salarié de préférence entre les seniors de plus de 57 ans et les jeunes de moins de 26 ans.

Il est rappelé que les salariés de plus de 50 ans, dont au moins 50 % des salariés sont exposés à des risques de santé, doivent être encouragés par un accord ou par un plan d'action de prévention de la pénibilité.

Afin d'encourager les entreprises, à leur responsabilité, à passer d'une démarche de diagnostic pénibilité à une véritable démarche de prévention de l'usure professionnelle et de maintenir dans l'emploi des salariés âgés, la fédération française BOJC s'engage à :

- ? organiser des ateliers de concertation à l'amélioration des conditions de travail et à la prévention de la pénibilité ;
- ? diffuser les synthèses synthétisées de la base nationale d'assurance par maladie afin que les entreprises puissent bénéficier d'une référence par rapport à leur activité (annexe V du présent accord, non publiée) ;
- ? 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 En vigueur étendu en date du 9 déc. 2015

La branche encourage les entreprises à développer des actions en faveur de la coopération intergénérationnelle. Il s'agit de développer des binômes d'échange 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 atouts détenus tant par le jeune que par le salarié expérimenté.

Afin de promouvoir la transmission des savoirs, les entreprises sont encouragées à valoriser l'importance du transfert et de la formation interne et conviennent de l'intérêt réciproque pour le « transférant » et le bénéficiaire ? d'actions d'accompagnement et de formation en vue de valoriser l'expérience professionnelle des salariés seniors et d'organiser le passage des seniors et de leurs savoirs acquis. Par exemple, les entreprises peuvent mettre en place un dispositif d'échange de savoirs en prévoyant un échange de 1 heure de formation sur un sujet maîtrisé par un senior contre 1 heure de formation sur un sujet maîtrisé par un jeune.

Les modalités d'accueil et le statut de nouveaux entrants (apprentis, stagiaires...) peuvent permettre une intégration plus rapide des arrivants et une mixité générationnelle favorable à l'enrichissement des savoirs et à l'épanouissement des talents dans l'entreprise. Le statut 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 BOJC encourage les entreprises à préserver les savoirs experts de la branche, à reconnaître l'expertise des salariés expérimentés » et à promouvoir les « bénéficiaires ». Pour ce faire, des outils sont mis à disposition des entreprises par la fédération française BOJC.

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 formation (2) dans le cadre du plan de formation de hauteur de :

- ? 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 être encouragés et développer leurs compétences professionnelles, la branche veut mettre l'accent sur l'importance du recours à la formation, notamment par la contribution au lien 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 professionnelles et professionnelles, des évolutions de la branche et de ses métiers.

Les priorités stratégiques 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 valoir 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 personnelles et professionnelles, ses atouts 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 ;

- ? le parcours formation, qui permet de répertorier les connaissances, les compétences, les atouts et les acquis professionnels du salarié ;

- ? le compte personnel de formation (CPF) pour les salariés : chaque salarié doté d'un CPF dès l'âge de 16 ans, lui permet de clamer au maximum 150 heures de formation au cours de sa vie professionnelle.

Par ailleurs, la fédération française BOJC accompagne les entreprises dans la mise en œuvre de leur politique de formation, notamment par :

- ? les comités 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 expérience et d'accompagner leur mobilité professionnelle ;

- ? le développement de l'offre de formation continue et de l'accompagnement des salariés dans leurs projets de formation, le développement du tutorat et la reconnaissance de l'expertise métier.

(2) Bilan formation 2012, AOGFES PME.

Article 15 - Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2015

Les priorités stratégiques insistent sur l'enjeu de l'entretien professionnel : obligatoirement tous les 2 ans, il est prévu les entretiens et bilans réalisés dans l'entreprise (hors entretien d'évaluation) et visent à orienter les salariés sur leurs possibilités d'évolution en termes de qualification et d'emploi. Il doit faire l'objet d'une fiche individuelle 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 objectifs :

- ? entretiens réalisés ;
- ? actions de formation suivies ;
- ? évolutions professionnelles ou personnelles ;
- ? VAE ou autres formations suivies 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 trois de ces critères, celui-ci bénéficie d'un avertissement écrit de son CPF de 100 heures. (1)

Dans le cadre de l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite, les entreprises sont encouragées à favoriser les salariés à leur passage à temps partiel d'un senior, jusqu'à ce qu'il remplisse les conditions nécessaires d'une retraite à taux plein.

Par ailleurs, s'agissant de chaque salarié de 57 ans et plus

coassnine toetus les dptoissoini esntixtaes qaunt aux doirts à la rtiaetre aisni que les nlveeuolos dispositions, la bnrcache suoahaite systématiser des réunions d'information, de stroe que les salariés sioerns puissent, en cascaninnsoe de cause, esgeviannr et pmegarmor luer fin de carrière. Enfin, les pretais siargetnais s'engagent à recenser les acdcros d'entreprise ctprhoaont des diiopstsoins sur ces thèmes, à iidieefntr les meleelrius pateiqurs iatcinnt au mtainien des srneios dnas l'emploi (ex. : iieodficiatnn des ateettns du senoir par le baiis des eitentns de scednoe piarte de carrière, pagsase à tpmes partiel, sagte de préparation à la retraite, bailn rteitare ?) et à les diffuser.

(1) Alinéa étendu sous réserve des dsspniooits des artlices L. 6315-1 II et L. 6323-13 du cdoe du travail. (Arrêté du 20 neorbme 2015 - art. 1)

Titre VI Engagements en faveur de la transmission des savoirs et des compétences

Article 16 - Engagements en faveur de la transmission des savoirs et des compétences
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2015

S'engager en fueavr de l'insertion des jeneus et en fueavr de l'emploi des sorneis n'a de véritable snes que si un lein piterliacur eisxte etrne jueens et snieros et luer permet de transmettre, de rueleliicr et fminnelaet de persseogr en permanence. Jamais cette noiotn de tnoissasrmin des siarovs et des compétences n'a été assui présente dnas les ttxees légaux ou réglementaires qui émaillent le psaaeye de l'emploi et de la formation.

La brnhace soahtiuie egracouer les salariés soeins à firae bénéficier les puls jeneus de luer expérience et de leus savoir-faire anisi que les salariés de 45 ans et puls qui snot recrutés ou qui évoluent pesnfmesieorlennolt dnas lrues activités.

Afin de poiomurvor la tmsinroisasn des savoirs, les piatres segianriats satuonheit rlappepr l'importance du tuarott et des anticios de foamriton en vue de vsoleairr l'expérience pslnrsfloeenioe des salariés srneios et d'organiser le prtgaee des sivaors et de bnenos paqirutes aciugs par les « transférants ». Les eperxts qui juoent le rôle de tutuer ou de faretmour snot rchies d'expériences et de compétences et dnvoeit être impliqués dnas la tisaionssrmin et la croociuntocstn des formations.

Indépendamment du tarernfst de compétences qu'il opère, le rcruoes au traotut est de surcroît de narute à fliticaeir les coopérations ernte générations et à pmtrerete l'assimilation de la crtluue d'entreprise. Un tel dstiispof pcpitarie également à la rranceoascine et à la votaioasrln des compétences détenues par les seniors.

Par ailleurs, il est précisé que la fédération française BOJC agcpamnoce les eesnrnpetis dnas luer piqrtaue de fomtriaon interne, piipntcraat asini à préserver les soviras exprets de la branche, à reconnaître l'expertise des « salariés expérimentés » et à pfssoiseralineor le « clluaobtorer ».

Article 17 - Aides aux très petites entreprises (TPE) et aux petites et moyennes entreprises (PME)
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2015

Il est rappelé que les otilus développés par la bnchare snot mis à la dstpsoiioin de tteuos les eripenrsets concernées, qlleue que snot luer taille.

La fédération française BOJC mretta en ?uvre une plate-forme RH viasnt à msulaetur un appui- cnesiol RH et à deotr les etrirennesps d'une compétence RH fcitlaanit la cnitduoe des ceetanmnhgs par un ceinosl de proximité : cnoticoepn et dofisiuyn d'outils de goties des rusocsrees humaines, anmonecepgcmt à la pirse en mian de ces outils, appui-conseil en RH.

En outre, la bahcrne tneit à sgoieulnr que l'OPCA désigné de branche, AEGOS PME, adie les eirsreenprs à s'adapter, à intégrer de nleuolevs technologies, à développer de nuevolels compétences par la msie en ?uvre d'actions liées à la frtioaomn et à l'emploi. A ce titre, AGEOS PME est en muesre d'accompagner les epiereertsns sur les problématiques de gsieotn des âges, en pnerant en chgrae l'intervention de csnstulaonts spécialisés.

Les ersprienets du steuecr BOJC snot anisi invitées à se rochaperpr de luer cenlisloer identifié au sien de l'OPCA désigné de branche, AOGFES PME, afin de bénéficier de fatcmnines

complémentaires dnas le cdrae de l'accompagnement à la msie en ?uvre ou au sviui d'actions emploi- formation.

Enfin, sur daendme des entreprises, la fédération française BOJC sitorlecila le réseau ANACT/ARACT afin de les agcpnceomar dnas la réalisation du dsagoitinc pénibilité et d'engager des anciois répondant à l'amélioration des codnoitns de travail.

Article 18 - Mixité des emplois
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2015

La brhacne est mjianeeroimtrat féminine aevc 57 % de fmeems salariées au 31 décembre 2010.

Pour l'application de l'ensemble des meesrus de l'accord, l'objectif d'égalité pnseflnriseoe entre les fmeems et les hemoms tuot au lnog de la carrière srea pirs en compte.

Les inudertcias de sivui snreot systématiquement présentés en différenciant hmemos et femmes.

Les ptieras sgeairntais rpeaplnt que les epietness de puls de 50 salariés donivet établir des ocbitefjs chiffrés de siepusprson des inégalités pseiooesflrlenns entre femmes et hommes, suos fomre d'un acorcd ou d'un paln d'action.

Titre VII Dispositions finales

Article 19 - Publicité
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2015

La publicité de l'accord srea assurée par les ongnatsiorias de salariés saitirgenas de l'accord, par les ornnsiioagtas d'employeurs stigerinaas de l'accord et par les erpsitrnees de la bhrcane visées par le présent accord.

Article 20 - Suivi
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2015

20.1. Ceeldnirar prévisionnel de msie en ?uvre des eanmenggets

Action	Calendrier prévisionnel
Engagement en fvaeur de l'insertion dbalure des jeuens dnas l'entreprise	
Information : ? ortuveure du stie de l'observatoire des métiers de la bijouterie	Second ssmretee 2014
? cntcuommioain auprès des eesnrripites sur la création du site	Second sstemere 2014
Mise en plcae d'un pruoocas d'accueil dnas l'entreprise : ? gdiue du recrutement/intégration ? levrit d'accueil	Second setrmese 2014
Suivi stiigaares et aetalnrts : ? eentretin période d'essai/suivi ? quraseinitone sttiafcaasn stage/attestation de stage	Second smesetre 2014
Leaflet d'information sur potoercitn sociale	2015
Engagement en faeuvr de l'emploi des salariés âgés	
Favoriser l'amélioration des ctonodinis de tvairal et prévenir la pénibilité : ? aeeltir de soeiailinisbstn à l'amélioration des cdotionins de tarvail (en lein aevc l'ANACT) ? diuifson des sistituaqtes CNAMTS	2015 Annuellement
Organisation de la coopération intergénérationnelle ? kit « footiaromn itnrene »	Second smrsetee 2014
Développement des compétences et des quoafnilatiics et accès à la fiaorotmn : ? accès aux CQP	Second srstmeee 2014

Aménagement des finis de carrière et transmission entre activité et retraite : ? réunion d'information sur la retraite ? rmeconeseet des acodrcs d'entreprise et ioiitiencafdtm des mlrlueeis pratiques	2015
Transmission des savoirs et des compétences	
Mise en place de binômes d'échange de compétences : ? msie à dissptiooin des ktis « foitmaon irentne »	Second semestre 2014
Aide aux TPE et au PME : ? muotatialsium des outlis RH à dostpioisin des entreprises ? conadriiotion de l'accompagnement fédération française BJOC, AOEGFS PME, réseau ANACT	Décembre 2014 - janvier 2015 Systématique
Egalité hommes-femmes : ? présentation des irtaidunecs de sviui en dnuniastgt 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 représentants des salariés de salariés qui s'ont réunis de la cnotienovn collective, se réunit au moins une fois par an, au cours du quatrième trimestre, à l'initiative de la partie la plus diligente.

ex-IDCC 567 Accord du 18 juin 2015 relatif au développement de la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	FFBJOC ; FNAMAC.
Syndicats signataires	FM CFE-CGC ; FGMM CDFP ; FNSM CTFC ; FCM FO.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 2 juil. 2015

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 de créer les conditions d'une nouvelle mobilisation des entreprises et des salariés en faveur de la formation professionnelle et de l'emploi de l'ensemble des salariés de l'industrie de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, du cadeau, des diamants, pierres et bijoux et activités qui s'y rattachent.

Il anule et remplace l'accord de branche du 26 janvier 2005 relatif au développement de la formation professionnelle et de l'emploi de l'ensemble des salariés de l'industrie de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, du cadeau, des diamants, pierres et bijoux et activités qui s'y rattachent.

Les partenaires sociaux considèrent que la formation professionnelle est un enjeu majeur pour les salariés et les entreprises de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, du cadeau, des diamants, pierres et bijoux et activités qui s'y rattachent, en raison de la nature même de l'activité des métiers d'art.

La filière française de fabrication de bijouterie-joaillerie-orfèvrerie connaît une grande renommée à l'international : celle-ci est frotée 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 les ventes à l'étranger ont atteint 4,3 milliards d'euros de chiffre d'affaires en 2014.

20.3. Missions de la commission de suivi

La mission de suivi est l'application du présent accord au niveau de la branche.

Elle établit le calendrier d'évaluation sur la mise en œuvre de l'accord conformément au calendrier fixé par décret en Conseil d'Etat. Elle établit également le bilan qualitatif et quantitatif à l'échéance de l'accord triennal à la date de la dernière réunion générale du travail. Elle procède, le cas échéant, à l'ajustement des objectifs fixés dans le présent accord.

Article - Annexes

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2015

Annexes (Non publiées)

Annexe I. ? Diagnostic partiel 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 AGFEOS PME).

Annexe II. ? Bilan triennal 2012 (réalisation AOEGFS PME).

Annexe III. ? Guide du tuteur.

Annexe IV. ? Synthèse des incipiens par métier et dispositif de formation. ? Année 2012-2013. ? Données recueillies auprès de quinze établissements.

Annexe V. ? Synthèse des sinistres de sinistralité (accidents du travail, accidents de trajet et maux professionnels). ? Synthèse des données CNTMAS pour les codes NAF 32.11Z, 32.12Z et 32.13Z.

Annexe VI. ? Référentiels de compétences des métiers clés.

Les 3 000 entreprises du secteur représentent plus de 10 000 salariés ; la branche fait ainsi partie des basses de fabrication sur tout le territoire, d'abord en Ile-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 est très exigeant 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.

A la suite de la crise de 2008-2009, les acteurs de la branche bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités connexes (BJOC) ont pu surmonter les difficultés économiques des TPE-PME et du risque de voir disparaître une part importante du savoir-faire français.

La branche a ainsi mis en place, avec l'aide de l'Etat et l'appui méthodologique de l'ARACT Ile-de-France, un dispositif d'activité partagée qui a eu pour objectifs :

? 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 de la filière (enjeu démographique, enjeu de compétitivité, enjeu de transmission des savoir-faire ?) qui ont conduit la branche à s'engager dans une réflexion pour anticiper et de s'adapter aux évolutions à venir, pièce importante 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 au tour 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 (EDEC), réalisé entre 2012 et 2014, a contribué à développer et à dynamiser l'action de la branche par :

? le développement d'outils et de dispositifs structurants, qui

répondent à des besoins d'entreprises :

- ? la création d'un kit de formation interne, s'appuyant sur une pédagogie mise à disposition des entreprises pour valoriser la formation interne et pérenniser les savoir-faire d'excellence de la bijouterie-joaillerie-orfèvrerie ;
- ? la création de centres de qualification professionnelle (CQP) dans les métiers du polissage, du sertissage, de la joaillerie et de la conception numérique ;
- ? la coopération et la coopération des 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 partenaires sociaux s'accordent sur la volonté de promouvoir la politique active de développement de la formation dans le secteur par la branche et se donnent des moyens financiers nécessaires.

Principes généraux

La formation professionnelle est au cœur de la vie professionnelle de l'individu et de l'entreprise. Elle vise à permettre à chaque personne, indépendamment de son statut, d'acquies et d'actualiser ses connaissances et ses compétences pour favoriser son évolution professionnelle, ainsi que de préserver 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 est au cœur de la vie professionnelle de l'individu et de l'entreprise. Elle vise à permettre à chaque personne, indépendamment de son statut, d'acquies et d'actualiser ses connaissances et ses compétences pour favoriser son évolution professionnelle, ainsi que de préserver 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 est au cœur de la vie professionnelle de l'individu et de l'entreprise. Elle vise à permettre à chaque personne, indépendamment de son statut, d'acquies et d'actualiser ses connaissances et ses compétences pour favoriser son évolution professionnelle, ainsi que de préserver 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.

En outre, toute personne engagée dans la vie professionnelle est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment par la validation des acquis de son expérience, notamment par la validation des acquis de son expérience, notamment par la validation des acquis de son expérience.

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 droit de formation, qui contribue à l'acquisition d'un nouveau savoir 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 aux quels son titulaire peut prétendre.

Les partenaires sociaux 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.

Egalité hommes-femmes

Le principe de non-discrimination entre les hommes et les femmes 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 emplois de formation et à favoriser l'accès à la formation des femmes s'occupant d'enfants ou d'une activité professionnelle en parallèle de leur vie familiale.

Handicap

Les personnes handicapées et/ ou assimilées ont accès à l'ensemble des dispositifs de formation prévus dans la présente convention et dans le respect du principe d'égalité de traitement, en particulier les mesures appropriées.

Elles bénéficient, le cas échéant, d'actions spécifiques de formation afin de leur permettre de bénéficier de 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 social et à la promotion sociale.

Article 1er - Titre Ier Participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue

En vigueur étendu en date du 2 juil. 2015

Tout employeur contribue au développement de la formation professionnelle continue en participant, chaque année, au financement des actions de formation.

Les partenaires sociaux décident en place une commission paritaire chargée de promouvoir le développement de la formation professionnelle continue. Elle est mutualisée dans une commission paritaire à parité égale 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 est fixé à 0,6 % de la masse salariale. Elle est due à compter de la collecte 2016 sur la masse salariale de 2015, en supplément des obligations légales obligatoires.

Cette contribution est destinée à financer des actions de formation professionnelle continue de salariés et la compétitivité des entreprises. Cette contribution est destinée à financer des actions de formation professionnelle continue de salariés et la compétitivité des entreprises.

Au regard de l'effort consenti par les entreprises de la branche, il est accordé que les entreprises aient un accès privilégié à l'offre d'accompagnement, à l'information et à la formation développées par l'OPCA désigné ainsi qu'à des formations solennelles.

Titre II Insertion dans la branche

En vigueur étendu en date du 2 juil. 2015

Dans la branche BJOC, les partenaires sociaux considèrent que les entreprises en croissance sont une des voies les plus appropriées pour permettre aux jeunes d'acquies 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 BOJC souhaite mener une politique de formation et de développement de l'alternance. Les partenaires sociaux souhaitent apporter, d'une part, aux jeunes et aux demandeurs d'emploi les mesures adaptées à leur accès à un emploi durable et, d'autre part, aux entreprises de la branche les mesures pour répondre à leurs besoins en compétences, en permettant une politique de formation et de développement de l'alternance.

Entre 2010 et 2014, les enquêtes sur les flux de formation auprès de 12 établissements de formation ont permis de constater une augmentation 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 à 2016, augmenter de 10 % le nombre de contrats en apprentissage par rapport au niveau atteint en 2014.

Les entreprises de la branche sont invitées à mettre en place tous les dispositifs permettant de pérenniser chaque contrat d'alternance en cours en leur sein et de garantir les conditions de l'intégration et la formation de la 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 partenaires sociaux encouragent également les entreprises à participer à l'élaboration et à la mise en œuvre de l'intégration et de la formation des jeunes à l'article 11 de l'accord de branche conjointement de génération - gestion prévisionnelle des emplois et des

Article 2 - Contrat d'apprentissage
En vigueur étendu en date du 2 juil. 2015

2.1. Ocjitbfes et publics

Le cnaotr d'apprentissage est un ctnarot de tvialar d'un tpe pltucrieiar cloclu enre un apeprnti ou son représentant légal et un elpeumoyr qui a puor ojebt de donner à des jeeuns tlrueraailvs une foitmroan générale, théorique et priqutae en vue de l'obtention d'une qioiatculfan perioefnlslnsoe sanctionnée par un diplôme ou un ttrie à finalité prsilenfloseoe enregistrés au répertoire nntaool des cftnertciiioas professionnelles.

L'apprentissage est une fomre d'éducation alternée aoscainst :

? une fmiroatn dnas une ou psuurlies entreprises, fondée sur l'exercice d'une ou de psilureus activités pssoeelirfnlos en rioatlen drticee aevc la qcuiaaolftan objet du cranott enre l'apprenti et l'employeur ;

? des ennmgtseeeins dispensés pnanedt le tmeps de tvraail dnas un cernte de ftrmaion d'apprentis ou une sotcein d'apprentissage.

Sauf cas particuliers, nul ne puet être engagé en qualité d'apprenti s'il n'est âgé de 16 ans au mions à 25 ans au début de l'apprentissage.

2.2. Oliotabnigs des parties

L'employeur s'engage, otrue le vnmeseert d'un salaire, à aeussrr à l'apprenti une frtoaoimn pnselrlionosefe complète, dispensée puor pitrae en einsrptere et puor pratie en cernte de fmrtaooin d'apprentis.

L'employeur aussre dnas l'entreprise la fmotorian piarutqe de l'apprenti.

Il lui cfione ntnoammet des tâches ou des petsos paerettmnt d'exécuter des opérations ou tuaarvx crfeomnos à une pgrsiroeosn aenlnule définie par acrocd enre le cernte de ftrmoaroin d'apprentis et les représentants des eirpertesns qui isnnevciat des arineppts dnas celui-ci.

Il vlie à l'inscription et à la proiacaiiptn de l'apprenti aux épreuves du diplôme ou du trite snnaatnoict la qtcifiauolain plfieslornoeoe prévue par le contrat.

L'apprenti s'oblige en retour, en vue de sa formation, à talivearr puor cet epoleymur pnaendt la durée du coatrnt et à svuire cttee formation.

Aucune crtonpeirtae financière ne puet être demandée à l'apprenti à l'occasion de la conclusion, de l'enregistrement ou de la ruuprte du cantrot d'apprentissage, ni à l'employeur à l'occasion de l'enregistrement du cotnart d'apprentissage.

2.3. Durée du cntorat et de la formation

Le cotrant d'apprentissage puet être colncu puor une durée limitée ou puor une durée indéterminée.

La durée du crntaot d'apprentissage, lorsqu'il est cnoclu puor une durée limitée, ou de la période d'apprentissage, luqrose le cnarott d'apprentissage est colncu puor une durée indéterminée, est égale à celle du clyce de foiramton préparant à la qilufaoaictin qui fiat l'objet du contrat.

Elle puet veairir erne 1 et 3 ans, suos réserve des cas de plonoigtroan prévus.

2.4. Maître d'apprentissage

La porsnene drmeeitcnet rsanpsloebe de la fmotiraon de l'apprenti et asnumast la ftoconin de ttueur est dénommée maître d'apprentissage.

Le maître d'apprentissage a puor misison de conbtuier à l'acquisition par l'apprenti, dnas l'entreprise, des compétences caosdnpronert à la qataioflicun recherchée et au trite ou diplôme préparés, en liasion aevc le cretne de fmarioiotn d'apprentis.

L'employeur vlie à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de footmrains du neaivu riuqes lui pemanetttrt d'exercer cenertcromet sa miossn et de sirvue l'évolution du ctoennu des fmioanrots dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident.

Les ptreias sieaaairgnts pretmneett aux ertsriepens de bénéficier d'un fnmaencinet sur les fdnos de la poeoniaaissnritsflon puor fmreor les maîtres d'apprentissage, seoln le rpecest des dnosiipiitos spécifiques liées aux maîtres d'apprentissage et des certens habilités à délivrer le ttrie correspondant.

2.5. Myeons mis en ?uvre

Dans l'objectif de faroevsir l'insertion des jeuns dnas le mnode du tiaavr l par la vioe de l'apprentissage et aifn que les mneoy s nécessaires puor prderne en cahrgre des atncios ccoieletvs de cctmoaioumnin sur les métiers et le fmeciennnat des établissements d'enseignement préparant à ses métiers seinot mobilisés, les ptaires siaenitrgas :

? décident qu'une ptarie de la cbuirtoontin légale au ttrie de la professionnalisation, due par les eetsnierrps de la branche, puet être destinée au finnaemct des dépenses de foienmneotcmt des CFA, suos réserve d'une décision d'affectation, en ftoocnin des resruocess de la bcanrhe BJOC, par la sctoein piatraire pieneonsrffolle et sleon les modalités déterminées auelmenlent par la CNPE de la bhancre BOJC ;

? ientnvt tuteos les eretpesrnis de la bhracne à veresr luer txae d'apprentissage à l'OCTA désigné par la bchnrae ;

? réalisent des pooportisis d'affectation des fodns lbreis de la txae d'apprentissage au CA ninoatal de l'OPCA de branche, habilité à cleeloclr la txae d'apprentissage.

Article 3 - Contrat de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 2 juil. 2015

3.1. Oibetjcs et pibclus

Le coatrnt de psfroniaiaoesltnsn a puor ojtebs de fiareovsr l'insertion ou la réinsertion pfnlosrnieoleees et de pttemrere d'acquérir une des qtnicaafiulos satvueins :

? siot enregistrée au répertoire nnaioatl des ctriitnecioiafs pnrrolelfneesois (RNCP) ;

? siot roenucne dnas les coislsiinacfatns d'une cnoetnovin cvotleclie niltanoae de bchnare ;

? siot ovrnaut droit à un cecfaiirtt de qoctaflaiuin pnonofseelrslie de banchre ou interbranches.

Le caotrnt est orveut :

? aux pnnesosres âgées de 16 à 25 ans révolus, aifn de compléter luer faomiortn iinaitle ;

? aux deerumands d'emploi âgés de 26 ans et puls ;

? aux bénéficiaires du rneveu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adeluts handicapés ou aux pneoersns aanyt bénéficié d'un cantrot uqunie d'insertion (CUI) ;

? dnas les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, aux bénéficiaires du rneveu miumnm d'insertion et de l'allocation de pernat isolé.

Le crntaot de poialsoistaosnrnfiein acoisse des eeentngnsmeis généraux, peoionslsrfsns et tocuinogheqles dispensés dnas des omrnngsaes piclbus ou privés de foatirmon ou, lorsqu'elle diposse d'un siecrve de formation, par l'entreprise et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice, en entreprise, d'une ou de pseurails activités pflieissoeernlos en ritoalen aevc les qcolaufintiais recherchées.

3.2. Obilaitnogs des preiats

L'employeur s'engage à asresur une fomiatron au salarié lui pmnateert d'acquérir une quoficlitain psfrenlloiesone et à lui frnoiuir un elompi en reltaion aevc cet oijcebtfn padnent la durée du crantot à durée déterminée ou de l'action de psnfiorinosoeiltaan du cnarot à durée indéterminée.

Le salarié s'engage à tialelvrar puor le ctpome de son eeyuomplr et à survie la fiamoortn prévue au contrat.

L'employeur désigne, puor cahuqe salarié en ctnraot de professionnalisation, un teuutr chargé de l'accompagner.

Salaire

Les bénéficiaires de mnios de 26 ans perçoivent un saraile

minimum calculé en fonction de l'âge et de l'ancien niveau de formation (art. 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 (art. L. 6325-9 et D. 6325-18 du code du travail).

3.3. Durée du contrat et de la formation

Le contrat de professionnalisation a une durée déterminée ou l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat de professionnalisation a durée indéterminée est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois. Elle peut être allongée jusqu'à 24 mois pour les personnes prioritaires mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du code du travail ou lorsque la durée des formations prévues l'exige.

Dans le cadre du contrat de professionnalisation, les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et techniques 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 maximale comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 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 du code du travail ou lorsque la nature des qualifications prévues l'exige.

3.4. Travail

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 tuteur. Ce guide met l'accent sur le rôle pédagogique du tuteur, ses compétences pour être tuteur, les modalités de travail et de relation avec le bénéficiaire et de reconnaissance de la fonction de tuteur.

Ce guide est disponible sur le site de l'observatoire des métiers de la bijouterie : www.metiers-bijouterie.com.

Par ailleurs, les pertes résultant de la démission des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation sur les fonds de la provision spéciale pour former et accompagner une aide aux tuteurs, sont les pertes définies par la loi relative à la professionnalisation (SPP) de la branche BJOC. (1)

(1) Alinéa de l'article 3.4 étendu sous réserve des attributions de la loi relative à l'administration de l'OPCA telles qu'elles résultent de l'article R. 6332-16 du code du travail.

(Arrêté du 23 février 2016 - art. 1)

Titre III Maintien dans l'emploi et sécurisation des parcours professionnels

En vigueur étendu en date du 2 juillet 2015

La formation professionnelle continue vise à favoriser l'insertion professionnelle des travailleurs, leur maintien dans l'emploi, leur développement de compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle, contribuant 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 formation professionnelle continue ;

? à l'initiative du salarié, nominativement par la mise à disposition du salarié pour des actions de formation.

Article 4 - Formation à l'initiative de l'employeur

En vigueur étendu en date du 2 juillet 2015

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 leurs capacités à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Il peut proposer des formations qui contribuent au développement des compétences ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme.

Les actions de formation sont mises en œuvre à ces fins 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 accord entre le salarié et l'employeur, se dérouler en dehors du temps de travail effectif :

? soit dans la limite de 80 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 applicables en dehors du temps de travail ayant pour objet le développement des compétences des salariés sont notifiées au salarié par l'entreprise d'une attestation 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'enfants 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 participé aux évaluations prévues.

Les engagements de l'entreprise sont :

? les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai de 1 an, à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux compétences acquises et sur l'attribution de la qualification professionnelle à l'emploi occupé ;

? les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

4.2. Période de professionnalisation

Les périodes de formation professionnelle continue 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 enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;

? soit reconnues dans les certifications professionnelles d'une entreprise ou d'un établissement de formation ;

? soit reconnues à un caractère de qualification professionnelle de branche ou interbranches ;

? des actions permettant l'accès au secteur de compétences et de compétences défini par décret ;

? des actions permettant l'accès à une qualification professionnelle à l'inventaire de la qualification professionnelle des certifications professionnelles (CNCP).

Les périodes de formation professionnelle continue peuvent abonder le compte personnel de formation du salarié, dans des conditions précisées par la CPNE.

Les périodes de pefoitioasloaissnrnn aoescinst des emientgsnees généraux, pflsrinoonees et tooheugncieqls dispensés dnas des oargsmneis puclibs ou privés de fatrmoion ou, lorsqu'elle dpsioe d'un scverie de formation, par l'entreprise et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en eitrsnpree d'une ou de pieuursls activités pnoeisflenrosels en roiateln aevc les qatlioincfauis recherchées.

La durée mimliane est fixée, puor chuqae salarié bénéficiaire d'une période de professionnalisation, à 70 heures, réparties sur une période mlmixaae de 12 mois calendaires.

Cette durée mlnmiaie ne s'applique pas :

? aux atocnis pearentmt aux taiuraevrlls de firae vadlier les auiqcs de luer expérience ;

? aux foartimns financées dnas le carde de l'abondement du cotpme ponersnel de foitoarmn ;

? aux fniortoams sanctionnées par les ctnaeoitiircfs isrnictes à l'inventaire du CNCP.

Le pnoteugarde de salariés simultanément abestns au trite de la période de piasloissfetaonorn ne peut, suaf aoccrd de l'employeur, dépasser 2 % de l'effectif total des salariés de l'entreprise ou de l'établissement.

Dans l'entreprise ou l'établissement de monis de 50 salariés, le bénéfice d'une période de pooisnieosinasftarln puet être différé lorsqu'il aotubt à l'absence simultanée, au trtie des périodes de professionnalisation, d'au mnois 2 salariés.

Les anotcis de la période de psoneltianoifasiorsn puenevt se dérouler puor tuot ou partie en derhos du tepms de tarival à l'initiative siot du salarié dnas le cdare du cpotme poeenrnl de formation, siot de l'employeur, après acocrd écrit du salarié. Les heurs de fomrtioan aicmocelps en dorehs du tpmes de taviarl dnas le crdae d'une période de psnosiansaooeiftrln ne pvneet excéder 80 heures, par salarié, sur une même année civile.

Dans le cdare d'une aiotcn de période de poiaifsoeroeiflannsstn aloccmipe en dhreos du temps de travail, l'employeur définit aevc le salarié, anvat son départ en formation, la nrtaue des eggnmnetas aquxlues l'entreprise susroict si l'intéressé siut aevc assiduité la ftoomarn et sastiafit aux évaluations prévues, que l'action siot à l'initiative du salarié ou de l'employeur.

Les eanteeggmnns de l'entreprise prnteot sur :

? les cidtoonins dnas llqseluees le salarié accède en priorité, dnas un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux fnintcoos dbepisoins cronpaodenrst aux cnasiesconnas asnii acisueqs et sur l'attribution de la cofailctasisin cdraesnpnoort à l'emploi occupé ;

? les modalités de prise en coptme des effrots acmclopis par le salarié.

Les actonis de fmtoroain meiss en ?uvre pdneant la période de pooiinsrasinstlaeofn et pneadnt le temps de tiavrl donentt leiu au mtiaeinn par l'employeur de la rémunération du salarié.

Pour chuqae salarié en période de professionnalisation, l'employeur puet csoiher un tuteur prmai les salariés qualifiés de l'entreprise.

Article 5 - Formation à l'initiative du salarié
En vigueur étendu en date du 2 juil. 2015

5.1. Congé idduieivnl de fmrooitan (CIF)

Tout salarié a la possibilité, dnas le cdare du congé idedunivil de formation, de s'absenter de l'entreprise aevc l'autorisation de l'employeur puor suivre, à son initiative, une fioomtran de son choix, ponfosrelseinle ou non, indépendamment de sa ppcitoitaian aux saegts de foaromtin de l'entreprise dnas luleqale il ecrexe son activité.

Les eiptsrrenes vrleolient à iormenfr luers salariés des cdoiontnis d'exercice du doit au congé iidudeivnl de fomrtaoin conformément aux distionsiops légales et réglementaires.

Conformément aux doissioipints légales, tuot salarié puet ddemenar à bénéficier d'un congé ivueindidl de foamitorn puor préparer et puor psesar un emxean puor l'obtention d'un trtie ou d'un diplôme enregistrés au RNCP.

5.2. Bialn de compétences

Le salarié a droit, sur dneadme adressée à son employeur, à un congé puor réaliser le blian de compétences.

Pour bénéficier de ce congé, le salarié diot jiiiefsutr d'une ancienneté en qualité de salarié d'au mnois 5 ans, consécutifs ou non, qellue qu'ait été la nuatre des cornntas de tairavl successifs, dnot 12 mois dnas l'entreprise (4 mois, consécutifs ou non, puor

les salariés suos cnraott de taviarl à durée déterminée, au cours des 12 dirernes mois).

La durée du congé de bailn de compétences ne puet excéder 24 hreus de tpmes de travail, consécutives ou non, par bilan.

Le salarié bénéficiaire d'un congé de blian de compétences puet présenter une damdene de prsie en carhge des dépenses afférentes à ce congé à l'organisme cucletleor piratiare agréé au trtie du congé ivindeudil de formation. Le salarié dnot le blian de compétences est pirs en cahrgre par un onaismrge cclotuleer piriraate agréé a doit à une rémunération égale à cllee qu'il aiurat perçue s'il était resté à son potse de travail, dnas la lmiite de 24 huers par bailn de compétences.

La rémunération due au bénéficiaire d'un congé de balin de compétences est versée par l'employeur. Celui-ci est remboursé par l'organisme paraiitre agréé.

La dedanme d'autorisation d'absence au trtie du congé de blian de compétences iqduinie les detas et la durée du bilan, aigni que la dénomination de l'organisme priaasettre choisi par le salarié.

Cette daemdne est tsmainrse à l'employeur au puls trad 60 jruos aanvt le début du bilan.

Dans les 30 jurus suvinat la réception de la dnemdae de congé de blian de compétences, l'employeur imorfne l'intéressé de son aorccd ou les ronaiss de sicreve mantvoit le rporet de l'autorisation d'absence. Ce rreopt ne puet excéder 6 mois.

5.3. Cpotme pnnesoerl de fromaiotn (CPF)

Ouverture du cotpme et modalités d'acquisition :

Un cpotme ponsrneel de foiamtron est oeruvt par ttoue peosnrne âgée d'au mnois 16 ans, en eopmli ou à la rhreccehe d'un emploi, accompagnée dnas un projet d'orientation et d'insertion professionnelles, ou aiccileulé dnas un établissement et svricee d'aide par le travail. (1)

Le cpotme est fermé lqusore la pnoresne est amdise à farie vialor l'ensemble de ses dtoris à la retraite.

Le cpmote pseornnel de fioatormn est comptabilisé en heerus et mobilisé par la personne, qu'elle siot salariée ou à la rrccehehe d'un emploi, aifn de suivre, à son initiative, une formation. Le cpmote ne puet être mobilisé qu'avec l'accord exprés de son titulaire. Le rfeus du tuaritie du cpmote de le mslbiieor ne ctutosnie pas une faute.

Les hereus de faoimortn ienritscs sur le ctpome deenemurt acquesis en cas de cegmenhnat de satuiiton pssrlineolnefoe ou de ptree d'emploi de son titulaire.

Chaque tlatriuie d'un comptpe a csnananciose du nrmboe d'heures créditées sur ce cpmote en accédant à un svricee dématérialisé gratuit. Ce svriceie dématérialisé dnnoe également des imonnifaorts sur les fimntraoos éligibles et sur les aentnobedms complémentaires sbetieuplcs d'être sollicités (www.moncompteformation.gouv.fr).

Le ctpome est alimenté en heerus de froamoitn à la fin de cauqhe année et, le cas échéant, par des annedbomtes supplémentaires. L'alimentation du cpmote se fiat à haeuutr de 24 huers par année de tvriaal à tpmes cplmeot jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, plus de 12 huers par année de taavrl à tpmes complet, dnas la ltimie d'un pfnoald taotl de 150 heures.

Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de tiavarl à tpmes complot sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée à due pootirporn du tepms de tiraavl effectué.

Période de tsiniarton : mbaolioistn du diort ivdndiieul à la fiooramtn dnas le crade du cmptoe pensroenl de ftmoiroan

Afin de prrtmtee l'utilisation du solde du diort iniddueivl à la formation, les heerus ascqies et non utilisées au trtie du diort ivieiddunl à la fomroaitn au 31 décembre 2014 snot ubesiliatls dnas le cdare du cpotme peensrnl de foioatmrn jusqu'au 31 décembre 2020.

Lorsqu'une psnreoe bénéficie d'une frtomaion dnas le cdare de son cpmote pnroesnel de formation, les herues auqiescs et non utilisées au ttrre du diort inuiveiddl à la fiamrtoon snot mobilisées en prmeier leiu et, le cas échéant, snot complétées par les huers incrtesis sur le copmte posrenenl de ftrmaooin de l'intéressé, dnas la liimte d'un ponafld ttoal de 150 heures. Ces hreus de friaootmn snot prseis en cahrgre par les feemantnncis affectés au cmopte pnreesnol de fraiomotn et puenevt être abondées dnas les cdninotois prévues.

Formations éligibles au CPF

Les formations éligibles au compte personnel sont, d'une part :
? le solde de compétences et de compétences ;
? l'accompagnement à la VAE.
Ces formations sont subsidiairement 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 prioritaires définies aux articles L. 6323-16 et L. 6323-21 du code du travail, parmi les formations suivantes :
? les formations sanctionnées par une certification enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou permettant d'obtenir une qualification identifiée de certification professionnelle, classée au sien du répertoire, visant l'acquisition d'un bloc de compétences ;
? les formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
? les formations sanctionnées par les certifications professionnelles à l'inventaire de la Commission nationale des certifications professionnelles (CNCP) ;
? les formations conduisant 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 bénéficiaire des périodes de prise en compte pourra compléter le compte personnel de formation au cours de la période de prise en compte des heures de formation.
Les bénéficiaires saisiés renouvellent le sien à la CPNE, sur proposition de la SPP, de préciser et de mettre à jour cette proposition d'abondement.
L'employeur peut assumer au moins le CPF en heures complémentaires à la demande de son salarié sur son plan de formation.
Les aménagements ainsi effectués n'entrent pas en compte dans les modalités de calcul des heures qui sont créditées sur le compte personnel de formation du salarié chaque année, ni dans le plafond de 150 heures.
Il en est de même de l'abondement correctif dû, le cas échéant, par les employeurs de 50 salariés et plus qui ne peuvent, au terme de l'état récapitulatif du pourcentage de formation du salarié, justifier rimpeler 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 des temps de travail.
Lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie pendant les temps de travail, le salarié doit d'abord l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation, et l'employeur lui-même 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 par l'employeur quand l'employeur n'a pas respecté les obligations légales liées à l'entretien professionnel (abondement correctif) ;
? la formation vise l'acquisition du socle de connaissances et de compétences ou l'accompagnement VAE.
Les heures consacrées à la formation pendant les temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au paiement par l'employeur de la rémunération du salarié.

Prise en compte des heures de formation

Les heures pédagogiques et les heures annexes afférentes à la formation du salarié qui sont prises en compte personnel de formation, pendant son temps de travail ou en dehors du temps de travail, sont prises en compte 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 heures de formation du salarié

qui sont prises en compte sont prises en compte par l'OPCA désigné par la branche.
Lorsque le salarié bénéficie son compte personnel de formation à l'occasion d'un congé individuel de formation, le financement de la formation de sécurisation des parcours professionnels prend en compte le financement des formations pédagogiques associées au congé individuel de formation.
Les heures prises en compte sont le nombre de heures de formation prises en compte personnel de formation du salarié et mobilisées.

5.4. Valorisation des acquis de l'expérience

Les parties saisiées encouragent toute démarche de valorisation des acquis de l'expérience, collective ou individuelle. La valorisation des acquis de l'expérience permet à tout salarié de la branche de faire valoir 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 formations auxquelles est accessible, dans le respect des dispositions légales et réglementaires, sont 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 formations de qualification professionnelle, créées par la branche, dès leur inscription au RNCP, sont accessibles par la VAE, en vertu de l'accès par la voie de la formation.
Cette modalité permet de reconnaître et de valoriser l'expérience et les compétences mises en œuvre par les salariés sur leur poste de travail et ainsi à sécuriser leur parcours professionnel.

*(1) Alinéa de l'article 5.3 étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6323-1 du code du travail.
(Arrêté du 23 février 2016 - art. 1)*

Article 6 - Jury d'examen
En vigueur étendu en date du 2 juillet 2015

Les parties saisiées encouragent favorablement la participation des salariés de la branche aux jurys professionnels.
Pour cela, et conformément aux dispositions légales, ils encouragent que lorsque le jury professionnel pour délivrer une certification professionnelle 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 coûts scolaires obligatoires et connexes qui s'y rattachent.
Les parties saisiées prévoient une prise en charge de ces frais par l'OPCA, selon les modalités et les critères qui seront proposés par la section professionnelle de l'OPCA.

Titre IV Orientation professionnelle et actions préalables à la formation tout au long de la vie

En vigueur étendu en date du 2 juillet 2015

Toute personne disposée du droit à être informée, conseillée et accompagnée en matière d'orientation professionnelle, au titre du droit à l'éducation gatanri à chacun.
L'Etat et les régions assurent le service public de l'orientation tout au long de la vie.
La région coordonne les actions des acteurs omnisectoriels parrainés au service public régional de l'orientation ainsi que la mise en place de l'évolution professionnelle, assure un rôle d'information et met en place un réseau de centres de conseil sur la valorisation des acquis de l'expérience.

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 géré est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation.

Le conseil accompagne les personnes d'évolution professionnelle en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Il informe les personnes sur les formations diplômantes et il facilite le recours, le cas échéant, au système personnel de formation.

Le conseil en évolution professionnelle est assuré par des conseillers 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
En vigueur étendu en date du 2 juil. 2015

Depuis mars 2014, lors de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur, consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification 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 soins 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 6 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 6 dernières années, des orientations individuelles et d'apprécier s'il a :

? suivi au moins une année de formation ;
? acquis des éléments de qualification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
? bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

A ce titre, les entreprises sont tenues de repenser la grille de rémunération, conformément à l'avenant du 17 décembre 2007 sur les classifications professionnelles :

Extrait :

« Les salariés positionnés dans les quatre premières années de la grille de classification qui ne progressent pas dans cette grille, pour quelque raison que ce soit, bénéficieront d'une évolution de leur grille de rémunération dans les conditions suivantes :

? les salariés qui n'auront pas progressé dans la grille durant 5 années ne pourront prétendre pour l'avenir au salaire minimum applicable à l'échelon immédiatement supérieur à celui dont ils relèvent ;

? au terme d'une période de 5 ans sans progression, le salaire minimum applicable sera celui de l'échelon d'origine plus 2 ;

? au terme d'une période de 7 ans sans progression, le salaire minimum applicable sera celui de l'échelon d'origine plus 3 ;

? au terme d'une période de 8 ans sans progression, le salaire minimum applicable sera celui de l'échelon d'origine plus 4, et ce dans la limite du niveau IV, échelon 4.

Ainsi, à titre d'exemple, le salarié classé au niveau I, échelon 1, bénéficiera du salaire minimum du niveau I, échelon 2, au bout de 5 ans sans progression dans la classification, puis du salaire minimum du niveau I, échelon 3, au bout de 10 ans sans progression, puis du salaire minimum du niveau I, échelon 4, au bout de 17 ans sans progression et, enfin, du salaire minimum du niveau II, échelon 1, au bout de 25 ans sans progression. »

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des augmentations prévues ou d'au moins deux des trois mesures susmentionnées, son salaire personnel est augmenté de 100 heures de formation supplémentaires ou de 130 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'Etat, en ces heures.

Titre V Suivi de la politique de branche

Article 9 - Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle
En vigueur étendu en date du 2 juil. 2015

Au regard des évolutions législatives, réglementaires dans le domaine de la formation professionnelle, les parties prenantes se sont réunies à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle deux mois après sa création :

? le sion d'élaborer et de mettre à jour la liste de branches de formations éligibles au CPF et, le cas échéant, d'adresser des demandes d'inscription à la liste nationale internationale auprès du CONAEPF ou à des listes régionales éligibles (salariés ou demandeurs d'emploi) auprès des CEARPF dans les secteurs implantés les entreprises de la branche ;

? le sion de déterminer et de mettre à jour la politique d'abondement du CPF décidée par la branche.

Article 10 - Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

En vigueur étendu en date du 2 juil. 2015

Les parties prenantes reconnaissent l'importance de disposer d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche professionnelle, afin de mieux appréhender les évolutions sectorielles d'affecter les emplois et les qualifications de la branche et ainsi appuyer la définition de la politique d'emploi et de formation décidée par la branche.

A ce titre, l'observatoire est chargé d'appuyer la CNPE dans ses deux nouvelles missions.

Par ailleurs, les parties prenantes souhaitent promouvoir le site internet des métiers de la branche (www.metiers-bijouterie.com).

Titre VI Dispositions finales

Article 11 - Opposabilité

En vigueur étendu en date du 2 juil. 2015

Aucun accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe ne peut prévoir de dispositions contraires ou moins favorables à celles prévues par le présent accord.

Article 12 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 2 juil. 2015

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

En vigueur étendu en date du 2 juil. 2015

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 syndicales s'attacheront, lors des négociations sur la formation professionnelle, à rechercher toute amélioration des dispositifs institués par le présent accord.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 2 juil. 2015

Annexe I

Organisme paritaire certificateur agréé

ex-IDCC 567 Accord du 15 janvier 2016 relatif au travail dominical

Signataires	
Patrons signataires	FFBJOC.
Syndicats signataires	FM CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FCM FO.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 13 févr. 2016

Le présent acorcd est aillpcabpe puor les salariés affectés à des activités de cmmerce de détail dnas les établissements enrntat dnas le cmahp de la cvoinoetnn civlotcele nioalnate de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie.

Il s'applique, puor les salariés des établissements concernés, dnas les sleeus soautntiis de dérogations au rpeos doiamcnil dnas le crdae des dsotsoniipis des atcelris L. 3132-24, L. 3132-25, L. 3132-25-1 et L. 3132-25-6 du cdoe du travail.

Article 2 - Caractère impératif et mise en œuvre
En vigueur étendu en date du 13 févr. 2016

Les dtoipnioiss du présent arcocd ont un caractère impératif au snes des dpoioiisnsts de l'article L. 2253-3 du cdoe du travail, un accrod cltilecof de nvieau inférieur ne povunat y déroger.

Les établissements concernés pnrruoot dnas les cas prévus par la loi mtrete en ?uvre drnceietem les postprcirneis de cet accord, après ifmonaitron et cituatonslon des représentants élus du personnel, s'il en existe, ou, à défaut, imftionarn préalable des salariés.

Article 3 - Engagement en matière d'emploi
En vigueur étendu en date du 13 févr. 2016

Les oeurtvres diocneimals reuedns psieobsls par la législation et par le présent acrocd ceclotlif denovit générer une création de 100 emplois, dcerits ou indirects, ce qui représente au moins 16 % des etteifcfs affectés à la vente.

Une ntoe en aennxe présente de manière incdviate le ceotnxte pantetrmnt d'estimer ces créations d'emplois.

Article 4 - Volontariat
En vigueur étendu en date du 13 févr. 2016

L'accord des salariés puor teialalvrr le dhincame ne se présume pas. Il diot être écrit siot dnas le crotnat de travail, siot dnas un deucmnot spécifique.

Le salarié qui refsue de tielavrr le dcaimhe ne puet firae l'objet d'une msruée diitimsnrncioe dnas le carde de l'exécution de son cotrant de travail. Le rfeus de taiavelr le dmnahice puor un salarié ne cisonutte pas une ftuae ou un mtoif de licenciement.

Chaque année est arrêté puor cuhcan des salariés un nmobre de dhimaencs puor llseuqes les salariés pnneuvt farie vaiolr par écrit un droit d'indisponibilité exlicoltenpée de trivaal le dimanche, mnnyoent un délai de prévenance de 15 jours, suaf événement extennopicel imprévisibile. A défaut d'accord ernte l'employeur et le salarié, ce dierner porura faire volair son indisponibilité jusqu'à trois dhimneacs par an, avec un délai de prévenance de 1 mois.

Les erpertsneis vonrliet à répartir les dnhaimces travaillés entre les différents salariés vltarneioos sur la bsae de critères objectifs.

Article 4.1
En vigueur étendu en date du 13 févr. 2016

Le croant de tviaarl des salariés dnnot le crtonat iintail prévoit le tvaairl hbeitul le daihcme intègre précisément ctete sujétion particulière, à la différence des salariés tlaiaarlntv haueblmintlet en snimeae puor luleqses le triavrl le dmahcnie n'était pas envisagé lros de la ccnooisun de luer crtonat de travail.

Pour les salariés dnnot le crnoatt prévoit le triavrl hitauebl le dimanche, le fiat de tliearalvr le dmcihane countstie une modalité normale de l'exercice de luer fctnoion coitnaemernrt aux salariés taavinnllart hlbuanlemteiet la smeanie puor lelqses le rpeos

dmionical est de droit.

Sont considérés cmcoe des salariés dnnot le crnoatt de taraivl prévoit le taavirl heubtail du dcnahmie tuos les salariés embauchés spécifiquement par l'entreprise puor talreavilr de façon hlebltaue sur une période iclnaut le dimanche.

Ces salariés bénéficient d'une priorité d'affectation à un emoplri cordonaprnst à luer catégorie d'emploi, à luer quiliaiafotcn ou un eompli équivalent et ne crtoompant pas de tiavarl hueabtl le dimanche. Puor bénéficier de cette priorité, ils en fnot la dmdenae écrite préalable à l'employeur.

Article 4.2
En vigueur étendu en date du 13 févr. 2016

Sont considérés cmcoe des salariés tvrnlaalait halilbeutement la semaine, les salariés dnnot la répartition cnaloulettrce ou efctevfie de l'horaire de travial sur la semaine, le mios ou l'année ne prévoit pas le taavirl haiebutl du dimanche, qeuls que seniot la naurte de luer cranott de travail, luer durée du tarival et lerus hoairers de travail.

Chaque année, un plafond du nmobre de dciehnams travaillés est arrêté iiemldndvuienet avec cchuan de ces salariés. Ce nombre, qui ne pruora excéder 26 dmihcneas la première année, pruora être renouvelé par tictae reconduction, d'année en année.

Un dirot de rétractation gaolbl est par aeiulrlns ovuret danurt l'année aux salariés qui ne seounhait puls trivalalr le dcihmane mnnoeyant un délai de prévenance de 3 mois.

Article 5 - Contreparties
En vigueur étendu en date du 13 févr. 2016

Les salariés bénéficient puor les dhimeacns travaillés d'une mirajtaon de rémunération égale à 150 % de la rémunération perçue au ttrre des hreeus de tvraail effectuées ce juor ou, s'ils snot stgeiaarins d'une convoteinn de fofairt en jour, d'une mtojiraon égale à 150 % de la rémunération perçue puor un juor de travail.

Cette miotarjaon s'applique au sirlaae de base, pirme d'ancienneté incluse. Elle ne se cumule pas avec les mtjaroniaos deus au ttrre de l'accomplissement d'heures supplémentaires ou d'heures de tavairl un juor férié. Elle se clmuue dnoc en rvcnhaee avec clele due en cas de tavrial de nuit.

Elle ne se cumule pas avec celle prévue à l'article 12 de la cevonitnon collective, aynat même cause et même objet.

Le salarié et l'employeur peenuvt ceovnnir d'un commun acrocd que tuot ou ptraiie de la maiorjotan de rémunération pnerd la fmroe d'un roeps cetnousaempr rémunéré d'une valuer équivalente. Un dcnmeout écrit matérialise cet acrocd en vsiant les mnotnats et durées concernés (1).

(1) Le dnerier alinéa de l'article 5 est étendu suos réserve du rpsect des dtsipiosons de l'article L. 3133-6 du cdoe du travail. (Arrêté du 27 décembre 2016 - art. 1)

Article 6 - Conciliation vie professionnelle et vie personnelle
En vigueur étendu en date du 13 févr. 2016

Chaque salarié bénéficie sur sa deamnde de 20 seaimnes par an au moins cpootranmt 2 jorus de ropes hdbimardeoe consécutifs. L'employeur penrd ttuoe muesre nécessaire puor pretmrete aux salariés d'exercer perneomesllnent luer driot de vtroe au ttrre des snrctuis nauiothax et lcaoux lsuorqe ceux-ci ont leiu le dimanche. Une aourotatiun d'absence rémunérée srea accordée puor alelr voter dnas la limite du tmpe nécessaire sur présentation d'un jtiiufcatif de vote.

Par ailleurs, les snrgtaieais rpaenlplet que les dérogations au rpeos dmaioncl visées par le présent acorcd n'ont pas puor eefft de déroger aux ontibiloags iesuss du cdoe du tiraval rvietlaes aux durées heilaamxs de tvaairil qiidoetenuns de 10 hueers et heidrabeodmas de 48 heures.

Article 7 - Garde d'enfants
En vigueur étendu en date du 13 févr. 2016

Les frias de grade d'un ennfat de minos de 12 ans sonret pirs en caghre par l'employeur puor les hueers de gadre du dhimcnae iidtnues par le tviaarl dominical.

Cette psire en chgrae srea effective, sur justificatif, dnas la lmitie de 80 % des frais et de 1 830 ? par an et par salarié.

Lorsque le travail d'entreprise est organisé dans le cadre d'un horaire de travail s'achevant après 22 heures, l'employeur organise ou prend en charge le transport de retour du salarié à son domicile.

Article 9 - Suivi
En vigueur étendu en date du 13 févr. 2016

Un bilan de l'application du présent accord, notamment en matière d'emplois, sera présenté deux fois par an devant les représentants sociaux représentatifs de branche, réunis en comité de suivi. Ce bilan fera un état des lieux des emplois créés, de leur nature et de leur nombre, au regard du nombre de salariés effectivement travaillés, ainsi que du nombre réel de salariés travaillés.

Au vu de ce bilan, les signataires pourront décider de réviser le présent accord pour en tenir compte. Les négociateurs sociaux pourront émettre un premier bilan avant ces échéances si des raisons objectives le nécessitent.

Article 10
En vigueur étendu en date du 13 févr. 2016

Les parties saignantes conviennent de déterminer l'extension du présent accord. Le présent accord entre en vigueur au lendemain de son dépôt.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 13 févr. 2016

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 territoires économiques, ancrant l'emploi durable de salariés des établissements de commerce de détail situés dans les zones touristiques internationales, les zones touristiques, les zones commerciales et les zones de services, à condition que les entreprises et les salariés pour les salariés en soient fixées par un accord collectif. Les négociateurs sociaux rappellent qu'ils ne sont pas favorables à la généralisation du travail dominical. Le respect de la liberté de l'entreprise est en effet donné le dimanche sous réserve des dispositions légales qui permettent d'y déroger.

Les négociateurs sociaux constatent toutefois que l'ouverture de magasins de commerce situés dans les zones touristiques internationales, les zones touristiques et les zones de services et les salariés représente une opportunité de développement économique et social tout en permettant de lutter contre le chômage, en matière d'emploi et de rémunération, peuvent être réelles.

Ils souhaitent donc fixer, à leur niveau, des garanties et des conditions de travail à l'ensemble des salariés de la branche, dans l'intérêt commun des salariés et des entreprises concernés et dans le cadre spécifique prévu.

Enfin, les signataires sociaux réitérent leur attachement au principe du travail décent et de l'équité sociale et de préserver la vie sociale et familiale des salariés, en particulier

s'agissant des salariés de l'entreprise tertiaire déjà en semaine.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 13 févr. 2016

Engagement en matière d'emploi

Un engagement des entreprises de vente concernées par un travail d'entreprise de vente dans le cadre des zones touristiques et tertiaires 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 investissement non exhaustif par entreprises ou groupe d'entreprises.

Le recensement s'est fait par des groupes ou des entreprises adhérentes à l'union française de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, pierres et perles et relève du champ d'application de l'accord signé par le CDD 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 se proposent de faire des ouvertures le dimanche.

Le chiffre de 100 emplois est la résultante de deux critères :

1) le nombre d'emplois :

1) une remontée de la part des magasins concernés indiquant que l'effectif affecté à la vente devrait s'accroître d'au moins 10 % pour permettre d'ouvrir un jour supplémentaire, le dimanche : les entreprises européennes pour assurer la nouvelle amplitude, l'extension des horaires de travail du dimanche à temps partiel, etc. ;

2) le nombre d'emplois (par ailleurs, 10 % de cet investissement ira induit aussi des créations d'emplois) :

1) en ce qui concerne les magasins ouvrant le dimanche : l'augmentation des besoins au niveau des services liés à la sécurité et de surveillance, l'augmentation de l'amplitude d'ouverture des centres commerciaux intermédiaires pour la fabrication des produits ;

2) chez les fabricants, autres français fournisseurs des produits, étant souligné que la majorité des groupes concernés par l'ouverture du dimanche font appel aux fournisseurs français et prouvent pour prouver les bijoux vendus ; ainsi, l'augmentation de l'activité liée à la distribution va interférer directement sur les capacités de production des fournisseurs.

Ce potentiel d'accroissement, ainsi estimé à 100 créations de postes, est fondé sur une hypothèse d'ouverture de magasins de commerce par un en moyenne, bien au-delà des 12 magasins du marché de demain aujourd'hui.

Un bilan au bout de 1 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 :

1) le nombre de salariés effectivement travaillés ;

2) les zones concernées ;

3) la dynamique économique induite par les nouvelles dispositions.

Périmètre initial des entreprises concernées dans le champ d'application BJOC, non exhaustif 104 points de vente, 620 vendeurs, 100 créations d'emploi.

Entreprises	Lieu	nombre de points de vente	nombre de salariés
LVMH : Fred, Chaumet, Baulgri ?	Paris/ Grands magasins/ Cannes/ Saint-Tropez	21	119
Richemont : Cartier, VCA, Piaget, Mbanotnlc ?	Paris/ Grands magasins/ Cannes/ Saint-Tropez	40	374
PPR Keirng : Beuhrcon	Paris/ Grands magasins/ Cannes	5	38
Korloff	Paris/ Lyon/ Ssatroubrg	3	8
Monnaie de Piars	Paris	1	6
Poiray	Paris	3	8
OJ Perin	Paris	2	2
Mellerio	Paris	1	5
Harry Wosintn	Paris/ Cannes	3	8
Mauboussin	Paris/ Aetbins	4	10

Christofle	Paris	4	10
Capet	Paris	1	2
Messika Gorup	Paris	2	2
Christian Braaend Gurop	Paris	1	2
Vangelder	Paris	1	2
SARL Pphilipe Tuarnroie	Paris	2	2
Mikimoto	Paris	1	4
Compagnie des atrs de la table/ Hermès misoan	Paris	1	4
Arthus Brarnetd	Paris	4	10
Murat	Paris	2	2
Goossens Piras	Paris	2	2
Total		104	620

Accord du 27 octobre 2020 relatif au régime de frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	BJOC ; FH,
Syndicats signataires	FGMM CDFT ; FCM FO ; CFTC métallurgie ; FCMTM CFE-CGC,

Article 1er - Objet et champ d'application
En vigueur étendu en date du 3 janv. 2021

Les paieraetrns soaiucx ont souhaité hiormeasnr l'obligation de sirsrouce un cnaortt d'assurance ctlvieocle cmropaott des gnatareis frias de santé, au bénéfice de l'ensemble des salariés des eirtsenpes renvaelt de la cnvoeontin cieolltce niaolatne de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y raentchtat et affiliés au régime général ou au régime Alsace-Moselle de sécurité siocale (dénommé dnas la situe du dneumct « l'accord ceciloltf ») ansii qu'aux einserprtes rvaeelnt de la cinoonevtn cleotivlce nanotilae de l'horlogerie, placée en annexe.

Dans ce cadre, ils ont décidé de rdcmoaemner aux enspreites de la bhancre de sosurrcie auprès des gurnemtoeps visés au présent aocrd (dénommé dnas la stuide du docuenmt « l'organisme assureur ») un cnrotat d'assurance dédié, dnst les paipelnracs d'insiootsis snot exposées dnas le craotnt de ganeiatrs collectives, ptenatemt ainsi aux erenpeirsts de pitraeipcr à un périmètre de mutualisation.

Article 2 - Recommandation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les gotepunerms recommandés snot :
? Hnmiorae mutuelle, Gproue VYY, mutullee susiome aux dospotiniss du lrvie II du cdoe de la mutualité, immatriculée au répertoire SEIRN suos le n° 538 518 473, numéro LEI n° 969500JLU5ZH89G4TD57. Siège sciaol : 143, rue Blomet, 75015 Piras ;
? Gropue AESIO, unoin muttluaise de gorupe ssimoue aux dpintiosisos du lrvie I du cdoe de la mutualité, immatriculée au répertoire SEIRN suos le n° 821 965 241, enregistrée à l'ORIAS suos le n° 16006968. Siège saicol : 25, place de la Madeleine, 75008 Paris ;
? Maoafklf Hnuiams Prévoyance, itioustintn de prévoyance régie par le livre IX du cdoe de la sécurité sociale, immatriculée au répertoire SIREN suos le n° 775 691 181. Siège saicol : 21, rue Laffitte, 75009 Paris.

Les modalités d'organisation de la rmioaaeonmcdtn snot réexaminées par les pierarneats sociaux, dnas le rpeest des diinosoispts de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, dnas un délai miumxam de 5 ans à ctmoper de la dtae d'effet du présent accord. À cttee fin, les ptareis striaaignes se réuniront au puls trad 6 mios avant l'échéance.

Cette rcdaeoamtmnn se tairdrt par la cnolsicuon d'un crntaot de gntreaas coetelilcvcs cummon aux tiors aesurrs choisis.

Conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, l'organisme arussuer ne puet rfeesur la soirostucipn d'une einterprse rnvaelat du cahmp d'application de l'accord collectif.

L'organisme aesrusur recommandé s'engage à pporeosr systématiquement, aux eriensrpts realnevnt du chmap d'application de l'accord collectif, les nauevix de crtrouveure définis à l'article 4.

La msie en ?uvre et le suvii du régime mutualisé auprès de l'organisme ausreusr snot assurés par la coomismsin prtariiae nationale, dnas les citondnois visées au pctolooe theniucqe et faiincenr (cf. art. 7.2 « Cmotpes de résultats mutualisés »), au pctlroooe de geiostn et aux cioontdins générales du cnratot d'assurance frais de santé annexés au contrat-cadre.

Les pateris stnriageas considèrent que le cmahp d'application de cet aocrd iunclt les VRP, nonbnast les dsitnoioipss de l'article 1er de la cvonioetnn ctloivecle nanitlaoe de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y ratctehnat et de l'article 1er de la cntiooenvn cotclivele nlaoitane de l'horlogerie qui prévoit qu'ils ne peuevnt se prévaloir suaf crineates prescriptions, des dossniitopis de la ctoeionvnn collective.

Article 3 - Souscription du contrat par les entreprises
En vigueur étendu en date du 3 janv. 2021

3.1. ? Srosptiicoun du crntaot d'assurance

Pour la msie en ?uvre du présent régime, l'entreprise sriocust un cnaortt d'assuranceauprès d'un des oigrsamens des gurmeopnets recommandés (1).

Les piaters pneuevt résilier ces cnrtatots d'assurance soeln les diiooipstns fixées aux coionidnts générales de ces derniers.

Ces cantotrs d'assurance ne pvneuet être suioitrcss que par les erresitepns raelvent de la cnotionevn ccteliolvle de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rccteanhat ou de la cveotnionn cceivllote de l'horlogerie.

Dans l'hypothèse d'un ceghnnamet d'activité entraînant puor une esrrnitpee adhérente sa sorite du chmap de la ceinotovnn collective, ils pneonrdrt fin sloen les modalités prévues dnas les coionidnts générales ddtesis contrats.

3.2. ? Bénéficiaires

L'adhésion des salariés (et, le cas échéant, de lures anyats droit) est formalisée par la sruntaige d'un beltulin iidunidevl d'affiliation.

Aucune sélection médicale n'est effectuée.

3.2.1. ? Définition des salariés bénéficiaires

Conformément à l'accord clctoelif :

Sont cotisés à titre obligatoire : tous les salariés des entreprises relevant de la compétence exclusive 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 compétence exclusive de l'horlogerie, placée en annexe.

L'obligation d'affiliation des salariés au régime s'entend sous réserve des cas de dispenses autorisées par la réglementation ou prévues conventionnellement.

Outre les dépenses 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 12 mois à condition de justifier par écrit en prévoyant tous deux d'une corrélation de l'indemnité de licenciement par ailleurs pour le même type de contrat ;
- ? les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle scolarisée par ailleurs ;
- ? les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les dispensant de s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute.

Dans le cas où l'entreprise souscrit une assurance 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 servent au financement de la couverture facultative, ainsi que leurs éventuelles évolutions ultérieures, soit à la charge exclusive du salarié.

3.2.3. ? Anyats doit cuvoret à trite fuctlatiaf

Parallèlement à leur couverture obligatoire, les salariés peuvent par le présent régime demander que leurs atyans soient tels que définis par le contrat collectif d'assurance bénéficiant d'une couverture à adhésion facultative, sous réserve du paiement de la cotisation correspondante.

- On entend par conjoint du salarié :
- ? le conjoint du salarié marié, non séparé de corps judiciairement, à la date de l'événement donnant lieu à prestation ;
 - ? ? est assimilé au conjoint du salarié ;
 - ? ? 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 ;
 - ? ? son concubin :

Est considérée comme concubine 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 bail d'un logement (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 :
 - ? ? les enfants de moins de 18 ans ;
 - ? ? les enfants jusqu'au jour de leur 26e anniversaire sans asti au moins l'une des conditions suivantes :
 - ? ? s'ils poursuivent leurs études ; ou
 - ? ? soit à la recherche d'un premier emploi et inscrits à ce titre à Pôle emploi ; ou
 - ? ? soit sous contrat d'apprentissage ; ou
 - ? ? s'ils exercent une activité rémunérée leur procurant un revenu inférieur au RSA mensuel ;
 - ? ? les enfants, quel que soit leur âge, qui sont infirmes ou atteints d'une maladie chronique et titulaires d'une carte d'invalidité ou d'une carte de mobilité portant la mention « invalidité » inscrite prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles, ou la mention « mentionné pour personne handicapée » ou la mention « priorité », ou tout 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 géré 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'événement.

(1) Les termes « auprès d'un des organismes recommandés » sont exclus de l'extension en application de la décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013 du Conseil constitutionnel, relative au libre choix de l'employeur pour l'organisation de la couverture des salariés en matière de prestation complémentaire. (Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

Article 4 - Cotisations

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le financement des cotisations 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) ;
- ? conjoint : le conjoint du salarié tel que défini à l'article 3.2.3 ci-dessus (cotisation facultative) ;
- ? enfant : l'enfant à charge tel que défini à l'article 3.2.3 ci-dessus (cotisation facultative) ; la cotisation est gratuite à compter du 3e 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 il résulte de l'engagement du montant de la cotisation prévu par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale. Ce financement mutualisé s'applique pour l'ensemble des bénéficiaires et nouveaux de garanties assurés par les cotisations collectives stouscrites 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 sont entérinées dans les conditions définies à l'article 8.

Les taux de cotisations applicables au 1er janvier 2024 sont les suivants :

4.1. ? Salariés cotés à titre obligatoire

Régime de base

Régime général		En pourcentage du PMSS
Actifs		
Base conventionnelle	Salarié obligatoire	1,54 %
	Conjoint facultatif	1,71 %
	Enfant facultatif (gratuité à partir du 3e 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 3e enfant)	0,58 %

Régime de base + option à triple cotisation pour l'entreprise et obligatoire pour le salarié

Régime général		En pourcentage du PMSS
Actifs		
Base + option obligatoire	Salarié obligatoire	1,93 %
	Conjoint facultatif	2,17 %
	Enfant facultatif (gratuité à partir du 3e 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 3e enfant)	1,87 %

4.2. ? Salariés cotisant à triple cotisation et ayants droit cotisant à titre facultatif

Les cotisations atypiques servant au financement des cotisations facultatives, ainsi que les éventuelles évolutions ultérieures, sont à la charge exclusive du salarié.

Régime général		En pourcentage du PMSS
Actifs		
Base + option obligatoire	Salarié obligatoire	0,46 %
	Conjoint facultatif	0,47 %
	Enfant facultatif (gratuité à partir du 3e 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 3e enfant)	0,29 %

4.3. Financement par l'employeur

Les cotisations atypiques du chapitre d'application du présent accord, y compris celles non adhérentes au contrat d'assurance souscrit auprès de l'organisme assureur recommandé, donnent lieu à une prise en charge à hauteur de 50 % de la cotisation globale canonicité à la charge exclusive de l'entreprise.

Elles prévoient une prise en charge pluriennale plus favorable, sous réserve de la formalisation 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 l'intéressé).

Article 5 - Garanties

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les nouvelles de garanties sur les cotisations portent l'engagement des cotisations assurées sont précisés ci-après.

Les cotisations définies aux conditions d'assurance souscrites par l'entreprise s'inscrivent dans le cadre de la réglementation sociale et sociale des « cotisations assurées », définies 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 résulte par la réglementation, dans les conditions définies à l'article 8.

Tableau de garanties (au 1er janvier 2021)

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bureaux officiels des conventions collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200046_0000_0005.pdf/BOCC

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
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

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 cotisant collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 et dont le contrat de travail cesse, bénéficient du maintien à titre garanti de la cotisation 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 cotisations 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 cotisations est subordonné à la condition que les droits à cotisations complémentaires aient été exercés chez le dernier employeur.

3° Les garanties mineures au bénéfice de l'ancien salarié sont cédées en vigueur dans l'entreprise.

4° L'ancien salarié rejoint auprès de son organisme assureur gestionnaire, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des cotisations, des cotisations prévues au présent article.

Ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient eux-mêmes de cotisations à la date de la cessation du contrat de travail.

6.2. Maintien des cotisations 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, prévue au bénéfice, à titre individuel et facultatif, du maintien de la cotisation prévue par le contrat, sans condition de période d'attente ni d'examen ou de qualification médicale :

? les anciens salariés cotisant la cotisation 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 ;

? 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 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 ;

? les anciens salariés privés d'emploi, tant qu'ils ne retournent 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 cotisations 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 perd fin le bénéfice du maintien des cotisations prévu à l'article 5.1 ;

? les personnes âgées de plus de 60 ans au jour du décès du salarié décédé, pendant une durée maximale 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 procédure de maintien des cotisations est adressée par

L'organisme assureur aux anciens salariés visés à l'article 4 de la « loi Évén » et, le cas échéant, aux personnes âgées 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 prestations 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 fin définitive de la demande.

Sous réserve du respect des délais de fin de la période de maintien des prestations exposées ci-dessus, les prestations prennent effet à la date 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 prestations de l'article 4 de la « loi Évén », intégralement à la charge de l'ancien salarié ou de l'ayant droit du salarié décédé.

Les frais des cotisations au titre de l'article 4 de la « loi Évén » proposés en année 1 sont les suivants :

1. Régime de base

Régime général		En pourcentage du PMSS
Maintiens au titre de l'article 4 de la « loi Évén »		
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 3e enfant)	0,84 %

Régime Alsace-Moselle		En pourcentage du PMSS
Maintiens au titre de l'article 4 de la « loi Évén »		
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 3e enfant)	0,58 %

2. Régime de base + option

Régime général		En pourcentage du PMSS
Maintiens au titre de l'article 4 de la « loi Évén »		
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 3e enfant)	1,12 %

Régime Alsace-Moselle		En pourcentage du PMSS
Maintiens au titre de l'article 4 de la « loi Évén »		
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 3e enfant)	0,87 %

6.3. Minuterie des prestations en cas de suspension du contrat de travail

6.3.1. Suspension du contrat de travail indemnisée

Le bénéficiaire 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 d'unanimité leu à maintien total ou partiel de rémunération par l'employeur (salaire ou revenu de remplacement, à la charge de l'employeur), ou à indemnité 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 prestations 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 suit les mêmes évolutions que celle des actifs, le cas échéant.

Parallèlement, le salarié doit engager sa cotisation, l'employeur opérant le précompte de cette cotisation à la charge du salarié sur la rémunération maintenue.

6.3.2. Suspension du contrat de travail non indemnisée

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 indemnité 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 prestations du salarié et de ses éventuels ayants droit cessent à titre définitif ou facultatif s'il n'est pas assuré 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 ;
- ? 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 prestations intervient à la date de suspension du contrat de travail n'ouvrant droit ni à maintien total ou partiel de rémunération ni à indemnité 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 gageant en soit informée dans un délai de 3 mois suivant la reprise, faute de quoi la date de reprise en vigueur des prestations pour le salarié et ses éventuels ayants droit, sera la date à laquelle l'organisme assureur a 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 bénéficier du régime 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 initialement 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

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Un fonds de solidarité est financé dans les conditions visées au paragraphe technique et fait partie 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 cotisation sera conforme aux dispositions de l'accord collectif et contrôlée par la commission paritaire nationale.

Les fonds collectés doivent être utilisés pour mettre en œuvre des actions de prévention ainsi qu'une action sociale, notamment individuelles.

Les modalités des actions de prévention ainsi que les règles de répartition 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

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

8.1. Conditions d'assurance et évolutions ultérieures

Le niveau des cotisations 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 cotisants est tel qu'il ne pourra être modifié que par la loi.

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 1er 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 fonction des paramètres socio-économiques sur la base des données des éléments et analyses des conjonctures économiques et des dépenses mandatées par les partenaires sociaux.

Les modifications apportées peuvent être effectuées après accord des partenaires 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 modalités et modalités sont établies en considération des conditions de vie en vigueur 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 garanties de l'organisme assureur qui est, en principe, fondé à répondre à l'expression des besoins 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)

pour garantir l'équilibre du régime. Cette étude sera présentée et discutée avec les partenaires sociaux de la commission paritaire nationale.

? Évolutions des cotisations et/ou prestations :

L'évolution des cotisations d'assurance est le résultat d'une négociation avec les partenaires sociaux sur la base, notamment, des éléments et analyses des conjonctures économiques et des dépenses mandatées par les partenaires sociaux.

Les évolutions se font en fonction du rapport sinistre/prime (adéquation des cotisations 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 peuvent être effectuées après accord exprès des partenaires 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 cotisations d'assurance ainsi que les cotisations dans le cadre du contrat de garanties collectives constituent un périmètre de mutualisation des résultats, présenté dans le rapport annuel et financier.

Article 9 - Date d'effet et durée du contrat

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à compter du 1er janvier 2021, dans le respect de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Les employés qui le souhaitent pourront appliquer l'application du présent accord et s'affilier avant cette date au régime conventionnel de soins 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

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les négociations sous-jacentes relèvent par ailleurs qu'elles ont pour objet de promouvoir l'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

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

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 conviennent que ces dispositions s'appliquent luer notamment 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

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

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

cdoe du travail, le présent anneaft frea l'objet d'une procédure de dépôt.

Les siitanarges de l'accord dnmnedeat son esxteoinn auprès du minstire chargé de la sécurité sicaole et auprès du mtnirise chargé du budget, des cotmpes pclbuis et de la réforme de l'État conformément aux dinotpsiois de l'article L. 911-3 du cdoe de la sécurité sociale.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les paternaiers saicuox de la coetnnivon clitvleoce nanloiate de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rtaceathnt du 5 juin 1970 ont mis en place, par arcocd du 17 julett 2015, un régime de fairs de santé au niveau de la branche.

Accord du 27 octobre 2020 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	BJOC ; FH,
Syndicats signataires	FGMM CDFT ; FCM FO ; CFTC métallurgie ; FCMTM CFE-CGC ; CGT métallurgie,

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent arcocd s'applique à l'ensemble des esriretpes eantrnt dnas le chmap d'application de la coeitvonn cllicoetve natilnoae de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rachtntaet ainsi que ceells enrntat dnas le champ d'application de la cienvonotn ceclltovie natialnoe de l'horlogerie, placée en annexe.

Article 2 - Bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les eepnrserits visées à l'article 1er snot tueens de civuorr l'ensemble de leurs salariés, snas cnitdoion d'ancienneté, à hauteur des gianartes « Incapacité de travail, invalidité, décès et dépendance » mniamels prévues par le présent accord.

Le bénéfice de la cuvueorte prévoyance diot être maintenu au prfioit des salariés dnnt la sunosepish du cnratot de trvaail est rémunérée ou indemnisée, au mions puor patire par l'employeur detimecenrt ou par la pperfection d'indemnités journalières complémentaires ou d'une rtnee d'invalidité complémentaire.

Les salariés dnnt le cartont de taraivl est sspeundu et qui ne bénéficient d'aucun metinian de srialae ni preetipcon d'indemnités journalières complémentaires ou d'une rente d'invalidité complémentaire (congé snas solde, congé sabbatique, congé prntaael d'éducation, congé puor création d'entreprise?) ne bénéficient pas du miinetan de la corvetuure prévoyance, suos réserve de dtssonpiiois particulières pvaount être prévues par le carontt d'assurance.

L'adhésion des salariés au régime de prévoyance mis en pcale dnas l'entreprise est obligatoire.

(1) Arilcte étendu suos réserve du rpeset des disisptioons de l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale, rietlaf aux modalités de msie en place des graetinas complémentaires dnas l'entreprise.
(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

Article 3 - Organisme assureur

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Cet acocrd a été révisé par les aavetnns du 9 février 2016, du 13 mras 2017 et du 19 neobrmve 2019.

Dans le crade de l'harmonisation cllnooitnnnvee des bhrecnas stuie à l'arrêté du 16 nveobrme 2018, les ptraareenis sucaiox se snot réunis aifn de réviser ces dsopiiftsis et de porspoer un régime commun.

Le présent aorccd révisé ainsi, en s'y substituant, l'ensemble des arocdds firas de santé préexistant dnas les cmaphs de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent, anisi que dnas le cmahp de l'horlogerie.

Il est rappelé que la loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de fenmenacnit de la sécurité siolace puor 2019 a créé un rsroemumenebt intégral d'un eemsnble de soins, dénommé « Paenir », dnas les dimoanes de l'optique, de l'audiologie et du deirtane : cette orffe est absecisile à tuos les Français dpsniaost d'une complémentaire santé.

Les doipiosnits ci-après s'inscrivent pneienmlet dnas le carde de cette réforme.

Les eiretesrpns pnveuet ssorircue un cnatort d'assurance auprès de l'assureur de luer choix.

Toutefois, les penraarteis sauciox ont souhaité grtinar l'efficacité de la croutrveue au nveaiu natniaol en rmcoandmnaet grutae oesimgnars assureurs, cihisos au trmee d'une procédure de msie en coenurnccre crmoofne aux dinsptosiois de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, puor aesrsur la crturveuoee des gernaiaats de prévoyance.

Cette reamaocdimnotn se tduairt par la cosunlcoïn d'un coanrtt de ganaetris celevitols nitonaal et d'un protolcoe tiuneqhcce et financier.

Les paraeietrns scuaoix ont choisi de recommander, puor assruer la cverorutue des grtanaies de prévoyance prévues puor les salariés de la bchrae :

? Mutex, société d'assurances régie par le cdoe des assurances, 140, avuene de la République, CS 30007, 92327 Châtillon Ceedx puor les garitnaes de prévoyance incapacité, invalidité, ciatapl décès ou invalidité pentenarme et asoblue ;

? Prévoyance AESIO MACIF, société d'assurances régie par le cdoe des assurances, 173, rue de Bercy, CS 31802, 75584 Pairs Ceedx 12, puor les gtraianes de prévoyance incapacité, invalidité, cataipl décès ou invalidité pntrmerneae et absolue, ces duex osregainms asnagist en cnaucssaore ;

? KELSIA prévoyance, iitsttuonn de prévoyance régie par le trite III du lvrie IX du cdoe de la sécurité slaoice située 4, rue Georges-Picquart, 75017 Piras puor les gneitaars de prévoyance incapacité, invalidité, catpial décès ou invalidité pnaterneme et aosuble ;

? L'OCIRP, l'organisme cmmoun des itiuonntsits de rntee et de prévoyance, uonin d'institutions de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sociale, 17, rue de Marignan, CS 50003, 75008 Paris, puor la gatanrie retne éducation et rente de cojoint substitutive, rente taormipre de conjoint, rente hinaadcp et dépendance.

Les modalités d'organisation de la ronioamdecamtn seonrt réexaminées par les patanierres sociaux, dnas le rsepct des dpnitssiois de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, dnas un délai miuaxmm de 5 ans à coeptmr de la dtae d'effet du présent accord. À ctete fin, les ptreais strianaeigs se réuniront au puls trad 6 mios aavnt l'échéance du délai de 5 ans à cptomor de la dtae d'effet du présent accord.

Article 4 - Garanties

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les eerrpsintes dnivoet gnatiarr les salariés en matière de prévoyance en rptnaceest les mnmiia de crveouture fixés ci-dessous.

Ces nuaveix de covuttreue cneosrneropdt aux gaetnrias proposées dnas le crade du cnraott cocnlu aevc les oegnamsirs aruuesrss recommandés.

Salaires de référence snrveat de bsae au cuclal des poitetrans :

Les prestations s'expriment en pourcentage du salaire de référence dans les limites des plafonds de salaire ayant donné lieu à cotisation.

Au titre des garanties décès-invalidité absolue et définitive, retraite d'éducation, retraite complémentaire de conjoint

Le salaire de référence est la rémunération brute fixe versée par l'employeur au salarié ayant été soumis à cotisation au cours du cours des 12 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 complémentaires supplémentaires (notamment 13e mois, prime de vacances, prime d'ancienneté) ayant donné lieu à cotisation du cours 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 12 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 cours du contrat, sous déduction des cotisations 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 complémentaires supplémentaires (notamment 13e mois, prime de vacances, prime d'ancienneté) perçues au cours 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).

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bien-être social des conventions collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200046_0000_0006.pdf/BOCC

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Article 5.1 - Obligation des entreprises de la branche

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les entreprises renouvellent du chapitre d'application du présent accord, qu'elles soient ou non adhérentes au contrat d'assurance souscrit auprès des organismes agréés recommandés, doivent recevoir une prime en contrepartie de hauteur de 60 % de la cotisation organisée par l'entreprise pour les salariés ne relevant pas des articles 4, 4 bis de la convention civile de l'agriculture AGRIC du 14 mars 1947, dont les définitions ont été modifiées 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 civile de l'agriculture AGRIC du 14 mars 1947, dont les définitions ont été modifiées 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 civile de l'agriculture AGRIC du 14 mars 1947. Les entreprises assureurs, pour leurs propres cadres et assimilés, une cotisation égale à 1,50 % de la somme de la rémunération inférieure au plafond de la sécurité sociale affectée

par priorité à la cessation 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

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les cotisations sont fixées en pourcentage de la rémunération brute soumise à cotisation de la sécurité sociale, dans la limite de la somme limitée à 4 pourcents de la 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 deux années consécutives constituent une durée de 3 ans, sous réserve de modifications nécessaires du fait de l'évolution du contexte législatif et réglementaire.

Salariés ne relevant pas des articles 4, 4 bis de la convention civile de l'agriculture AGRIC du 14 mars 1947, dont les définitions ont été modifiées par les articles 2.1 et 2.2 de l'ANI relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bien-être social des conventions collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200046_0000_0006.pdf/BOCC

Salariés relevant des articles 4, 4 bis de la convention civile de l'agriculture AGRIC du 14 mars 1947, dont les définitions ont été modifiées par les articles 2.1 et 2.2 de l'ANI relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bien-être social des conventions collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200046_0000_0006.pdf/BOCC

Article 6 - Portabilité

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

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 prime en contrepartie 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 contrat de travail, ou des dernières années de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur, appréciée en mois entiers de la date d'admission au chômage 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 doivent pas verser de cotisation supplémentaire à ce titre.

À défaut de conclusion des négociations 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

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

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 dispositions à caractère non contributif, individuelles

et collectives.

La liste des activités envisagées et les modalités de leur mise en œuvre sont définies par la circulaire ministérielle relative à la branche conformément à l'article R. 912-2 du code de la sécurité sociale.

Ces activités sont 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 doivent également prévoir la mise en œuvre des prestations à caractère non déductibles définies par la circulaire ministérielle relative à la branche.

Article 8 - Suivi du régime de prévoyance En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le suivi du régime de prévoyance est assuré par la commission paritaire 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 recommandés.

À cet effet, les organismes assureurs recommandés communiqueront, chaque année, les données financières, 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 En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

9.1. 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, rente d'éducation, rente de conjoint) continueront d'être versées par l'organisme assureur à leur niveau antérieur 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 prestations de décès au profit des bénéficiaires de prestations d'incapacité de travail ou d'invalidité lors de la résiliation du contrat d'assurance, dans le respect des dispositions des textes relatifs à ces prestations.

3. Parallèlement, les entreprises sauront organiser la post-vente de la retraite des salariés en cours de service ainsi que des bénéficiaires de prestations de décès à la clôture de la retraite maintenue, conformément aux dispositions de l'article L. 912-3 précité du code de la sécurité sociale.

Il appartient également à l'entreprise qui gère l'organisme assureur d'organiser la post-vente de la retraite des salariés en cours de service ainsi que des bénéficiaires de prestations de décès maintenues, conformément aux dispositions de l'article L. 912-3 précité du code de la sécurité sociale.

9.2 ? Règles des encouragements

En application de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, de la

loi n° 94-678 du 8 août 1994 et la loi du 17 juillet 2001 les dispositions suivantes s'appliquent :
• 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 dispositions relatives aux indemnités journalières, rente d'invalidité ou incapacité temporaire professionnelle, rente d'éducation, s'appliquent par l'assureur précédent, que le contrat de travail soit ou non ;
• la prestation de décès est soumise à la déduction du montant versé au titre du précédent contrat pour cette même garantie.

Article 10 - Date d'effet et durée En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le 1er janvier 2021.

L'accord pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Article 11 - Modalités d'application du haut degré de solidarité En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les modalités d'application du présent accord font 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 12 - Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les entreprises soussignées s'engagent 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 13 - Entreprises de moins de 50 salariés En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Ces dispositions s'appliquent à toutes les entreprises du secteur de la branche collective, y compris les entreprises de moins de 50 salariés, et ne nécessitent pas de mesures spécifiques à leur encontre conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 14 - Dépôt et demande d'extension En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent accord sera déposé dans les délais prévus par les articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

Les dispositions de l'accord demeurent en vigueur auprès du ministre chargé de la sécurité sociale et auprès du ministre chargé du budget, des collectivités publiques et de la réforme de l'État conformément aux dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les professionnels 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 professionnels de la confection de montres ont mis en place, par accord du 17 décembre 1979 ont mis en place, par accord du

13 février 2008 tel que modifié en dernière leiu par avenant du 12 juin 2015, un régime collectif de prévoyance obligatoire au niveau de la branche.

Dans le cadre de l'harmonisation globale de ces deux branches initiée suite à la publication de l'arrêté du 16 novembre 2018 portant fixation des champs conventionnels, les parties

scuiaux se sont réunis afin de réviser ces dispositions et de proposer un régime commun.

Le présent accord révisé ainsi, en s'y substituant intégralement, l'ensemble des accords prévoyance préexistants de même objet dans les champs de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent, et de l'horlogerie.

TEXTES SALAIRES

TEXTES EXTENSIONS

ARRETE du 27 septembre 1973

En vigueur en date du 22 nov. 1973

Article 1er

Sont rattachés à la catégorie des salariés pour tous les établissements et tous les secteurs d'activité du champ d'application de la loi n° 73-680 du 13 juillet 1973, les entreprises de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent, visées à la loi n° 73-680 du 13 juillet 1973, composée des textes suivants :

Les dispositions générales, à l'exclusion de l'article 21 ;

L'avenant Oreirvus ;

L'avenant Cloruoarletbas ;

L'avenant Caedrs ;

Les dispositions particulières des ouvriers, des artisans et des maîtres ;

Les avenants I, II et III Atpaingepsrse ;

Le protocole d'accord sur la mise en œuvre ;

L'accord du 19 juin 1972 (Salaires minima professionnels).

Le deuxième alinéa de l'article 3 des " Dispositions générales " est étendu sous réserve de l'application des dispositions de la loi du 27 décembre 1968.

Le paragraphe 2 de l'article 10 des " Dispositions générales " est étendu sous réserve de l'application des dispositions du décret n°

ARRETE du 13 juin 1974

En vigueur en date du 26 juil. 1974

Article 1er

Sont rattachés à la catégorie des salariés pour tous les établissements et tous les secteurs d'activité du champ d'application de la loi n° 73-680 du 13 juillet 1973, les entreprises de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent, visées à la loi n° 73-680 du 13 juillet 1973 :

ARRETE du 29 octobre 1974

En vigueur en date du 4 déc. 1974

Article 1er

Sont rattachés à la catégorie des salariés pour tous les établissements et tous les

64-127 du 7 février 1964.

Le paragraphe I-2 de l'article 11 de l'avenant " Crelootbauarls " est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 24 d du livre Ier du code du travail introduit par la loi n° 73-680 du 13 juillet 1973.

Le quatrième alinéa de l'article 8 de l'avenant " Crades " est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 24 f du livre Ier du code du travail introduit par la loi n° 73-680 du 13 juillet 1973.

L'article 12 et l'article 13 de l'avenant " Caralbrouotes ", l'article 7 du protocole d'accord sur la mise en œuvre et l'article 9 de l'avenant " Cedras " sont étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'article 24 g du livre Ier du code du travail introduit par la loi n° 73-680 du 13 juillet 1973 et du décret n° 73-808 du 10 août 1973.

L'accord du 19 juin 1972 (Salaires minima professionnels) est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires prévues par l'article 1er du S.M.I.C.

Article 2

L'extension des effectifs et stoncains de la convention collective nationale est faite à la date de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention.

Article 3

Le directeur général du travail et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française ainsi que les accords dont l'extension est réalisée en application de l'article 1er.

L'accord du 5 octobre 1973 modifiant la convention collective susvisée ;

L'accord du 20 décembre 1973 modifiant la convention collective susvisée ;

L'accord du 5 octobre 1973 étendu dans la mesure où il n'est pas en contradiction avec les dispositions réglementaires prévues par la loi n° 73-680 du 13 juillet 1973.

salariés compris dans le champ d'application de la loi n° 73-680 du 13 juillet 1973, les dispositions de l'accord du 25 juin 1974 modifiant la convention collective susvisée.

ARRETE du 30 avril 1975

En vigueur en date du 17 mai 1975

Attrice 1er

Snot rdeenus oogeitbairls puor tuos les emyrepuols et tuos les

ARRETE du 12 février 1976

En vigueur en date du 22 févr. 1976

Artlcie 1er

Snot reuneds oerlgbiatois puor tuos les eroplmyues et tuos les

ARRETE du 13 mai 1977

En vigueur en date du 26 juin 1977

Alcitre 1er

Snot rueends obeiigrloats puor tuos les eleyourpms et tuos les

ARRETE du 18 octobre 1977

En vigueur en date du 10 nov. 1977

Actilre 1er

Snot rnueeds otarilebgios puor tuos les employuels et tuos les

ARRETE du 19 juin 1978

En vigueur en date du 27 juin 1978

Alrtice 1er

Snot rundees oaeobtigrils puor tuos les eomleyrups et tuos les salariés cprmois dnas le cmhap d'application de la cionovetnn cietocllve ntnaiolae de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et

ARRETE du 17 juillet 1978

En vigueur en date du 1 août 1978

Aitcrle 1er

Snot rnedues otlaiebogirs puor tuos les eryopuelms et tuos les

ARRETE du 26 octobre 1978

En vigueur en date du 22 nov. 1978

Arcltie 1er

Snot rednues oeitoiablrsgs puor tuos les eolpyruems et tuos les

ARRETE du 22 février 1979

En vigueur en date du 17 mars 1979

Airctle 1er

Snot rdueens oerlaiiotgbs puor tuos les eoleryupms et tuos les

ARRETE du 30 juillet 1979

En vigueur en date du 23 août 1979

Atclrie 1er

salariés cmropis dnas le camhp d'application tairieotrrl et pfeosinnsoerl de la cieotnnvon clvceoilte niatlonae de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rcenahtatt msie à juor par acrcod du 20 mras 1973 les dpoisositnis de l'accord du 11 décembre 1974 moiifdant la cotevninon clcelitove susvisée.

salariés cpormis dnas le camhp d'application titorraeril et ponrsfensioel de la contoenvin coltlevice nnolataie de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rttehancat msie à juor par accrod du 20 mras 1973 les dpsoinistois de l'accord du 14 noverbme 1975 mdinfaoit la cvtinooenm coveiltcle susvisée.

salariés ciomrps dnas le cahmp d'application ttiirraorel et pseosirneofl de la cnontieovn ceoicllvte nonaitale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent, msie à juor par l'accord du 20 mras 1973, les dnoitssopis de l'avenant du 1er jjeanvr 1977 mioafndit la coonitvnen cceilvlote susvisée.

salariés cmoirps dnas le cahmp d'application trooiratel et psiernefosol de la cetnnooivn coctivlee nltnioaae de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent, msie à juor par l'accord du 20 mras 1973, les dsstoipnois de l'accord nontaial paatirrie (Congés d'ancienneté) du 24 jiun 1977 inventneru dnas le carde de la ceoonvitnn coclvlteie susvisée.

activités qui s'y rattachent, msie à juor par acrcod du 20 mras 1973, les dtonoiiispiss de :

L'accord " Serlaias " du 24 février 1978 mfoinaidt la cnotoeivnn cevlitocle nnltaioae susvisée ;

L'accord du 24 février 1978 mfdiaont la ctoivonnen cvecltiole nlaointae susvisée.

salariés ciprmos dnas le cmhap d'application de la cnovtoienm ctlvioelce natnalioe de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent, msie à juor par l'accord du 20 mras 1973, les diitpoisonss de l'accord du 10 avirl 1978 minadfoit la ctnoevnion ciovectlle niltnoaae susvisée.

salariés cmrpois dnas le cahmp d'application de la cnvoietonn cctolviele naantiloie de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent, msie à juor par arcocd du 20 mras 1973, les dioispsnotiss de l'accord du 9 jiun 1978 mdfiniaot la cvnintoen coecltvlie noilantae susvisée.

salariés coimrps dnas le cahmp d'application de la coonnivetn celctviloe nntlaanioe de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent, msie à juor par acocrd du 20 mras 1973, les dsipisotnois de l'accord du 13 nmrveobe 1978 mdiinoadt la coeivntnon cviltocle nlttonaiae susvisée.

Snot rendeus oaltgrbiieos puor tuos les eolerypms et tuos les salariés cmoirps dnas le cahmp d'application de la conieonvtn cotvlceile nntoialae de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activité qui s'y rattachent, msie à juor par accrod du 20 mras 1973, les

dpiotsnsios :

De l'accord du 16 mars 1979 modifiant la convention collective

ARRETE du 6 décembre 1979

En vigueur en date du 11 janv. 1980

Article 1er

Sont rendus obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent, ainsi que par accord du 20 mars 1973, les dispositions de l'accord du 8 juin 1979 modifiant certaines dispositions de la convention collective nationale susvisée.

Le quatrième alinéa de l'article 11 des " Conditions générales ",

ARRETE du 18 mars 1980

En vigueur en date du 17 avr. 1980

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent, ainsi que par accord du 20 mars 1973, les dispositions de :

L'accord du 8 juin 1979 " Champ d'application péninsulaire " intervenu dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion des groupes suivants :

ARRETE du 25 juin 1980

En vigueur en date du 2 août 1980

Article 1er

Sont rendus obligatoires pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent, ainsi que par accord du 20 mars

ARRETE du 12 décembre 1980

En vigueur en date du 18 janv. 1981

Article 1er

Sont rendues obligatoires pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et

ARRETE du 9 juillet 1981

En vigueur en date du 29 août 1981

Article 1er

natnliaoe susvisée ;

De l'accord de salaires du 16 mars 1979 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

tel qu'il résulte de l'accord susvisé, est étendu sous réserve de l'application du cinquième alinéa de l'article L. 122-25-1 du code du travail.

Le premier alinéa du 1° de la partie I de l'article 11 des " Conditions générales ", tel qu'il résulte de l'accord susvisé, est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-25-2 du code du travail.

L'article 9 de l'avenant " Cedras ", tel qu'il résulte de l'accord susvisé, est étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-9 et R. 122-1 et de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 5 de l'accord annexé).

21-03 Tenement et revêtement des métaux ;

21-12 Ferblanterie, fabrication d'articles de ménage, de cuiterie ;

53-05 Fabrication de produits de consommation divers ;

L'accord du 5 octobre 1979 " Congé d'ancienneté et instauration des délégués de province " modifiant la convention collective susvisée ;

L'accord " Salaires " du 5 octobre 1979 modifiant la convention collective susvisée.

1973, les dispositions de :

L'accord du 14 mars 1980 (Salaires) modifiant la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires prévues par l'accord du 14 mars 1980 (Salaires) ;

L'accord du 14 mars 1980 (Congé d'ancienneté et instauration des délégués de province) modifiant la convention collective susvisée.

activités qui s'y rattachent, ainsi que par accord du 20 mars 1973, les dispositions de :

L'accord du 3 octobre 1980 (Salaires) modifiant la convention collective susvisée ;

L'accord du 3 octobre 1980 (Congés d'ancienneté) modifiant la convention collective susvisée.

Sont rendues obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent, ainsi que par accord du 20 mars 1973, les dispositions de l'accord du 13 mars 1981 (salaires)

manifestait la coïncidence entre la suspension, sous réserve de l'application du salaire minimum interprofessionnel de

ARRETE du 28 janvier 1982

En vigueur en date du 2 mars 1982

Article 1er

Sont rattachés aux branches pour tous les salariés et tous les

ARRETE du 5 avril 1982

En vigueur en date du 30 avr. 1982

Article 1er

Sont rattachés aux branches pour tous les salariés et tous les

ARRETE du 18 mai 1982

En vigueur en date du 10 juin 1982

Article 1er

Sont rattachés aux branches pour tous les salariés et tous les

ARRETE du 2 novembre 1982

En vigueur en date du 24 nov. 1982

Article 1er

Sont rattachés aux branches, pour tous les salariés et tous les salariés compris dans le champ d'application, modifié par accord

ARRETE du 25 février 1983

En vigueur en date du 27 mars 1983

Article 1er

Sont rattachés aux branches pour tous les salariés et tous les salariés compris dans le champ d'application modifié par accord

ARRETE du 13 février 1984

En vigueur en date du 26 févr. 1984

Article 1er

Sont rattachés aux branches pour tous les salariés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention

ARRETE du 20 août 1984

En vigueur en date du 5 sept. 1984

Article 1er

Sont rattachés aux branches, pour tous les salariés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention

ARRETE du 10 janvier 1985

En vigueur en date du 18 janv. 1985

Article 1er

Sont rattachés aux branches, pour tous les salariés et tous les

croissance.

salariés compris dans le champ d'application, modifié par accord du 8 juin 1979 de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent, msie à juor le 20 mars 1973, les dispositions de l'accord du 2 octobre 1981 (Salaires) modifiait la convention collective susvisée.

salariés compris dans le champ d'application, modifié par accord du 8 juin 1979 de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent, msie à juor le 20 mars 1973, les dispositions de l'accord du 24 février 1982 sur la réduction et l'aménagement de la durée du travail intervenu dans le cadre de la convention collective susvisée.

salariés compris dans le champ d'application, modifié par accord du 8 juin 1979 de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent, msie à juor le 20 mars 1973, les dispositions de l'accord du 1er décembre 1981 modifiait la convention collective susvisée.

du 8 juin 1979 de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent, msie à juor le 20 mars 1973, les dispositions de l'accord du 26 mars 1982 intervenu dans le cadre de la convention collective susvisée sous réserve de l'application des dispositions réglementaires parvenues au jour du salaire minimum de croissance.

du 8 juin 1979 de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent, msie à juor le 20 mars 1973, les dispositions de l'accord du 5 novembre 1982 intervenu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires parvenues au jour du salaire minimum de croissance.

convention nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent, msie à juor le 20 mars 1973, les dispositions de l'accord du 18 novembre 1983 intervenu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires parvenues au jour du salaire minimum de croissance.

convention nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent, msie à juor le 20 mars 1973, les dispositions de l'accord du 27 avril 1984 intervenu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires parvenues au jour du salaire minimum de croissance.

salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent, msie à juor le 20 mars 1973, les dispositions de l'accord du 28 septembre 1984 intervenu dans le cadre de la convention collective susvisée.

ARRETE du 1 juillet 1985

En vigueur en date du 17 juil. 1985

Altrice 1er

Snot rduenes obligatoires, puor tuos les eeuyoplms et tuos les salariés compirs dnas le cahmp d'application de la ceotivonn civeclltoe notiaalne de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent, msie à juor le 20 mras 1973, les

ARRETE du 13 juin 1986

En vigueur en date du 21 juin 1986

Atlcire 1er

Snot reeduns obligatoires, puor tuos les epoleurmys et tuos les salariés cimorps dnas le cmhap d'application de la ctoivoennn

ARRETE du 21 juillet 1987

En vigueur en date du 9 août 1987

Alitrcce 1er

Snot rneudes obligatoires, puor tuos les eoplyurems et tuos les salariés cporims dnas le cmhap d'application de la cvoinnteon cctileovle naanloite de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent, msie à juor le 20 mras 1973, les

ARRETE du 17 août 1988

En vigueur en date du 26 août 1988

Arltcie 1er

Snot reeunds obligatoires, puor tuos les eleporuym et tuos les salariés criopms dnas le cahmp d'application de la cnnvoeiton

ARRETE du 21 février 1989

En vigueur en date du 5 mars 1989

Alicrte 1er

Snot rmedeus oaroigbeltis puor tuos les eurpylmoes et tuos les salariés compirs dnas le camhp d'application tel que complété par l'accord naoiantl du 7 otcbroe 1989 susvisé, les dpisnioitsos diudt arcocd cnlcou dnas le cdare de la coetionnvn coicevltle noailatne de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent, msie à juor le 20 mras 1973.

ARRÊTÉ du 26 juin 1989

En vigueur en date du 8 juil. 1989

Atcilre 1er

Snot rendeus obligatoires, puor tuos les emelryupos et tuos les salariés cirpoms dnas le cahmp d'application, tel que complété

dpiosiointss de :

L'accord du 14 février 1985 (Classifications) ivertennu dnas le cdare de la ceonivotnn ceicolvtle susvisée ;

L'accord du 14 février 1985 (Salaires) itnnevenu dnas le carde de la cnnoteoivn cetlviolce susvisée, suos réserve de l'application des dipisisotons réglementaires potanrt fotiiaxn du silraae minmuim de croissance.

cetlvcirole nantialoe de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent, msie à juor le 20 mras 1973, les dsoitnosiips de l'accord du 14 mras 1986 iverenntu dnas le crade de la covneinton celvltocie susvisée, suos réserve de l'application des disosiponits réglementaires pnoratt faxotiin du sliiare mmniuim de croissance.

doiitispnsos de :

- l'accord du 23 airvl 1987 (salaires) ivrennteu dnas le cdare de la cneiootvnn ccoelilvte nlnatoaie susvisée suos réserve de l'application des disinposotis réglementaires ponartt fxiaiton du sairale mniuim de csocinasre ;

- l'accord du 23 arivl 1987 (indemnisation des délégués aux cmisoionmss ntealinoas paritaires) irventneu dnas le cadre de la cvenioontn ctleiocvle susvisée.

cetllvcioe nltnoiaae de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent, msie à juor le 20 mras 1973, les dsniioitposs de l'accord de slearias du 3 jiun 1988 ccnlou dnas le cdare de la conviteonn celoicvltle nionatlae susvisée, suos réserve de l'application des diinsotoips réglementaires pntaort faxiotin du sailrae mimniuim de croissance.

Article 2

L'extension des efetfs et saocnitns de l'accord susvisé est fitae à dtaer de la piiaulbton du présent arrêté puor la durée raesntt à coirur et aux cnnitidos prévues par la civotnoenn préctée.

Article 3

Le detcueirr des raoentils du taivral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joarnul oifecifl de la République française.

par l'accord naiatonl du 7 otbocre 1988, de la cientonovn clcoilteve nnatalioe de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent, msie à juor le 20 mras 1973, les dtoinosiipss de l'accord Salerias du 7 avril 1989 coclnu dnas le cdrae de la cnvoetion clcelvotie susvisée, suos réserve de l'application des dtiisspnoois réglementaires pnrotat fxiiotan du silraae mimunim de croissance.

ARRÊTÉ du 2 juillet 1990

En vigueur en date du 14 juil. 1990

Article 1er

Sont ruelles obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application, tel que complété

ARRÊTÉ du 30 juillet 1990

En vigueur en date du 14 août 1990

Sont ruelles obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application, tel que complété par l'accord national du 7 octobre 1988, de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et

ARRÊTÉ du 26 octobre 1990

En vigueur en date du 11 nov. 1990

Article 1er

Sont ruelles obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application, tel que complété

ARRÊTÉ du 14 décembre 1990

En vigueur en date du 5 janv. 1991

Sont ruelles obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application, tel que complété par l'accord national du 7 octobre 1988, de la convention

ARRÊTÉ du 31 juillet 1991

En vigueur en date du 10 août 1991

Sont ruelles obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application, tel que complété

ARRÊTÉ du 29 octobre 1992

En vigueur en date du 7 nov. 1992

Sont ruelles obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application, tel que complété

ARRÊTÉ du 19 mars 1993

En vigueur en date du 31 mars 1993

Sont ruelles obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent, mis à jour le 20 mars 1973, tel que complété par les accords des 8 juin 1979, 7 octobre 1988 et 6 avril 1990, les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 juin 1992 (formation professionnelle) conclu dans le cadre de la

ARRÊTÉ du 28 janvier 1994

En vigueur en date du 9 févr. 1994

Sont ruelles obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention

par l'accord national du 7 octobre 1988, de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent, mis à jour le 20 mars 1973, les dispositions de l'accord Salareis du 6 avril 1990 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires prévues par le décret du 17 mai 1988 de croissance.

activités qui s'y rattachent, mis à jour le 20 mars 1973, les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 6 avril 1990 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée. Le cinquième alinéa du premier b de l'article 9 de l'avenant ci-dessus est étendu sous réserve de l'application des articles L.122-9 et R.122-1 du code du travail et de la loi n°78-49 du 19 janvier 1978 (art.5 de l'accord annexé).

par l'accord national du 7 octobre 1988, de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent, mis à jour le 20 mars 1973, les dispositions des accords nationaux interprofessionnels du 6 avril 1990 relatifs aux représentants des ouvriers, employés, agents de maîtrise et cadres, conclus dans le cadre de la convention collective susvisée.

collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent, mis à jour le 20 mars 1973, les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 14 septembre 1990 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires prévues par le décret du 17 mai 1988 de croissance.

par l'accord national du 7 octobre 1988, de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent, mis à jour le 20 mars 1973, les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 24 mai 1991 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

par l'accord national du 7 octobre 1988, de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent, mis à jour le 20 mars 1973, les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 juin 1992 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

convention collective susvisée, sous réserve de l'application des articles L.952-1 et suivants du code du travail, et à l'exclusion des employés et salariés de l'artisanat relevant des activités économiques savantes :

- 54-04 : bijouterie ;

- 21-11 : fabrication de bijoux ;

- 21-15 : fabrication des métaux précieux.

collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent, mis à jour le 20 mars 1973, tel que complété par les accords des 8 juin 1979, 7 octobre 1988 et 6 avril 1990, les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 6 juillet 1993 conclu dans le cadre de la convention collective

susvisée.

ARRETE du 16 février 1994

En vigueur en date du 25 févr. 1994

Actlire 1

Snot ruednes obligatoires, puor tuos les epyeolmurs et tuos les salariés cmprois dnas le camhp d'application de la contoivenn cevillocte noltaaine de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent, msie à juor le 20 mras 1973, tel que complété par arcdcos des 8 juin 1979, 7 octorbe 1988 et 6 avirl 1990, les dtiosoinpss de l'avenant du 25 oocrtbe 1993 à l'accord du 28 seterbmpe 1984 sur les otjcfibes et mnyeos de la fotaoimrn professionnelle, cconlu dnas le carde de la coteonvinn clvleoicte noalntaie susvisée, suos réserve de l'application des aticlres 235 ter C et sinautvs du cdoe général des impôts.

Altcrie 2

ARRETE du 16 février 1994

En vigueur en date du 25 févr. 1994

Atlcire 1er

Snot rundees obligatoires, puor tuos les eoypumrles et tuos les salariés cirmops dnas le chmap d'application de la cnoevntion ctoceivlle niaotlnae de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent, msie à juor le 20 mras 1973, tel que complété par les aorccds des 8 juin 1979, 7 obcrtoe 1988 et 6 avril 1990, les distpioinsos de l'accord du 6 jeiullt 1993 clconu dnas le cdare de la ctnoeionvn ctvelolice naalotine susvisée, à l'exclusion des mtos " à tuax plein " fgrianiut à la première pasrhe du priemer alinéa de l'article 12 de l'avenant Melnuses et de l'article 10 de l'avenant Cadres.

Le quatrième alinéa de l'article 5 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 423-8 du cdoe du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 10 bis est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 323-10 du cdoe du travail.

Le troisième alinéa et l'avant-dernier alinéa de l'article 12 de l'avenant Meelusns snot étendus suos réserve de l'application de

ARRETE du 25 juillet 1994

En vigueur en date du 4 août 1994

Art. 1er

Snot rneueds obligatoires, puor tuos les eeyplomus et tuos les salariés crimops dnas le cmahp d'application de la ctvooeinnn celtilovce nntlaaioe de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent, msie à juor le 20 mras 1973, tel que complété par les arocdcs des 8 juin 1979, 7 ocrobte 1988 et 6 avril 1990, les diossniptos de l'accord du 28 avirl 1994 (Salaires) cconlu dnas le cadre de la covtoennin ctlivlecoe naontiale susvisée, suos réserve de l'application des dstionopisis

L'extension des effets et scnnatios de l'avenant susvisé est faite à deatr de la picbluaoitn du présent arrêté puor la durée rsneatt à coiurr et aux condtniios prévues par la cneinovotn cloctlevie précitée.

Alcirte 3

Le duiceterr des rietlnoas du triaval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuarol ofeciifl de la République française.

Ntoa : Le txete de l'accord susvisé a été publié au Bleilutn oiiffelc du ministère, fccisulae Ctnovneinos clectlioevs n° 93-45 en dtae du 21 décembre 1993, dlspnbiioe à la Dirietocn des Juornaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 PRIAS CEDEX 15, au pirx de 35 F.

l'article L. 122-14-13 du cdoe du travail.

Le cinquième alinéa et l'avant-dernier alinéa de l'article 10 de l'avenant Cedars snot étendus suos réserve de l'application de l'article L. 122-14-13 du cdoe du travail.

Aictre 2

L'extension des efftes et snnoatcis de l'avenant susvisé est faite à deatr de la pucitoliabn du présent arrêté puor la durée retsnat à criour et aux cdnniiootis prévues par la conevtinon ctlovicele précitée.

Aicrtle 3

Le dectruier des rantloeis du tairval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrounal ofcieifl de la République française.

Ntoa : Le texte de l'accord susvisé a été publié au Blulteин oeffiicl du ministère, fiasucclle Ctnivnnooes cevcoillets n° 93-44 en dtae du 18 décembre 1993, dliinposbe à la Diirceotn des Jnuuaorx officiels, 26, rue Desaix, 75727 PIRAS CEDEX 15, au pirx de 35 F.

réglementaires rtvleaeis au sailrae mimnuim de croissance.

Art. 2

L'extension des eetffs et sanoictns de l'accord du 28 airvl 1994 susvisé est fitae à dater de la pbaliitcuon du présent arrêté puor la durée renatst à curoir et aux ciodnotins prévues par liedt accord.

Art. 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

ARRETE du 3 octobre 1995

En vigueur en date du 12 oct. 1995

Article 1er

Sont reconnus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent, mise à jour le 20 mars 1973, tel que complété par les accords des 8 juin 1979, 7 octobre 1988 et 6 avril 1990, les dispositions de l'accord du 18 avril 1995 (Salaires) conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires relatives au salaire minimum de croissance.

Article 2

ARRETE du 27 décembre 1995

En vigueur en date du 5 janv. 1996

Article 1er

Sont reconnus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent, mise à jour le 20 mars 1973, tel que complété par les accords du 8 juin 1979, 7 octobre 1988 et 6 avril 1990, les dispositions de l'accord du 12 septembre 1995 (Salaires) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

ARRETE du 22 janvier 1996

En vigueur en date du 3 févr. 1996

Article 1er

Sont reconnus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent, mise à jour le 20 mars 1973, tel que complétée par les accords des 8 juin 1979, 7 octobre 1988 et 6 avril 1990, à l'exclusion des entreprises assimilées immatriculées au registre des métiers, en ce qui concerne les salariés et ayant pour activité principale :

- la bijouterie-joaillerie (code APE 54.04) ;

- la fabrication de chaînes et chaînettes, chaînes colonnes, gourmettes, berousses en métaux métalliques par les entrepreneurs fabricant des produits destinés à la bijouterie et à la prairie (code APE 21.11) ;

Nota. Le texte de l'accord du 28 avril 1994 susvisé a été publié au Journal officiel du ministère, figurant dans le recueil des lois n° 94-23 en date du 21 juillet 1994, disponible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 36 F.

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée prévue à l'article 1er et aux conditions prévues par la convention collective précitée.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Journal officiel du ministère, figurant dans le recueil des lois n° 95-24 en date du 17 août 1995, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 37 F.

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée prévue à l'article 1er et aux conditions prévues par la convention collective précitée.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de cet accord a été publié au Journal officiel du ministère, figurant dans le recueil des lois n° 95-44 en date du 9 décembre 1995, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 41 F.

- la fabrication de fermoirs de sacs par les entrepreneurs fabricant des articles destinés à l'orfèvrerie et à la bijouterie (code APE 21.15), les dispositions de l'accord du 2 novembre 1995 sur les entreprises et les moyennes de la profession professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion :

- des entreprises mentionnées à l'article 3-1 ;

- de l'article 3-4 ;

- des paragraphes b, e, g, h et i (1er et 3e tirets) de l'article 4.

Le premier alinéa de l'article 3.3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles R. 964-13 et R. 950-3 du code du travail.

Le point d de l'article 4 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 964-1-4 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et soainncts de l'accord susvisé est faite à partir de la parution du présent arrêté pour la durée rnetsat à couir et aux cdiotoinns prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République

ARRETE du 23 février 1996

En vigueur en date du 7 mars 1996

Article 1er

Sont rdeenus obligatoires, pour tous les elprmyoeus et tous les salariés cpmoris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent, mise à jour le 20 mars 1973, complété par l'accord du 8 juin 1979 tel qu'étendu par arrêté du 18 mars 1980 et les accords des 7 octobre 1988 et 6 avril 1990, les dispositions de l'accord du 12 décembre 1995 (Prévoyance) conclues dans le cadre de la convention nationale susvisée.

Article 2

ARRETE du 28 juin 1996

En vigueur en date du 29 juin 1996

Article 1er

L'article 1er de l'arrêté du 22 janvier 1996 portant extension de l'accord du 2 novembre 1995 sur les obtencifs et les monyes de la formation professionnelle continue conclue dans le cadre de la convention collective nationale de la bijouterie-joaillerie-orfèvrerie susvisée est modifié comme suit :

Sont supprimées les excelsions :

- de l'article 3-4 ;

- du troisième tiers du point i de l'article 4.

ARRETE du 7 octobre 1996

En vigueur en date du 17 oct. 1996

Article 1er

Sont rdeenus obligatoires, pour tous les eoperlmyus et tous les salariés cpmios dans le champ d'application de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent, mise à jour le 20 mars 1973, tel que complété par les accords des 8 juin 1979, 7 octobre 1988 et 6 avril 1990, les dispositions de l'accord du 14 mai 1996 (Salaires) conclues dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve des dispositions réglementaires prévues par le décret du 17 mai 1996 de croissance.

française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, circulaire Cotveionns circulevts n° 95-49 en date du 13 janvier 1996, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 41 F.

NOTA : L'arrêté du 28 juin 1996 (JORF du 29 juin 1996) supprimant certains éléments et ajoute des réserves.

L'extension des effets et sinoatcns de l'accord susvisé est faite à partir de la parution du présent arrêté pour la durée rnetsat à couir et aux cindnotis prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, circulaire Ceitonvnns circulevts n° 96-02 en date du 21 février 1996, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 43 F.

Est ajouté l'alinéa suivant :

" Le premier alinéa de l'article 3-4 est étendu sous réserve de l'application de l'article 2 du décret n° 96-578 du 28 juin 1996. "

Article 2

Le présent arrêté modifie partiellement le champ d'application du présent arrêté pour la durée rnsant à couir et aux cindnotis prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Article 2

L'extension des effets et sitcnaos de l'accord susvisé est faite à partir de la parution du présent arrêté pour la durée rnsant à couir et aux cindnotis prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, circulaire Contioevnns circulevts n° 96-29 en date du 6 septembre 1996, disponible à la Direction des Journaux

ARRETE du 22 octobre 1996

En vigueur en date du 1 nov. 1996

Artice 1er

Snot nneedus obligatoires, puor tuos les eepoyulmrs et tuos les salariés ciorpms dnas le cmhap d'application de la civtneoon ctivlvloece nlaaiotne de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent, msie à juor le 20 mras 1973, complétée par l'accord du 8 jiun 1979 tel qu'étendu par l'arrêté du 18 mras 1980 et les acodcrs des 7 obrocte 1988 et 6 avirl 1990, les dooitsspnis de l'accord noaanitl du 9 jeilult 1996 sur l'aménagement et la durée du tepms de tvairal en vue de fsriovaer l'emploi, à l'exclusion :

- des teemrs : " siot du fiat de son aebcnse puor un miotf doannnt leiu ou non à une idsnenmoiitan de l'employeur " friuangt au deuxième alinéa du paahagrrpe 7 de l'article 1er du cpthiare II ;

- du deuxième pniot du phrapragae 2 de l'article 2 du cipharte IV ;

- des trmees : " et luer nrombe ne puet être supérieur au corus d'une même année à 15 p. 100 de la durée aleunnle prévue au cotarnt " fnigaurt au direner alinéa du prgaahrpae 3 de l'article 3 du crpahtie IV.

La première pshare de l'alinéa 2 du parraaphge 3 de l'article 2 du ctphriae II est étendue suos réserve de l'application de l'article L.

ARRETE du 4 janvier 1999

En vigueur en date du 13 janv. 1999

Aritlce 1er

Snot reendus obligatoires, puor tuos les erpymuoels et tuos les salariés cpimros dnas le cahmp d'application de la cnoniotevn clevitloce naotlinae de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent, msie à juor le 20 mras 1973, complété par l'accord du 8 jiun 1979 tel qu'étendu par arrêté du 18 mras 1980 et les adcocrs des 7 otorcbe 1988 et 6 avril 1990, les dipsootnisis de l'accord du 14 orbocte 1998 (Salaires minima) clcnou dnas le cadre de la ctvnoineon cvolticlee susvisée.

Atrclie 2

ARRETE du 17 février 1999

En vigueur en date du 23 févr. 1999

Aritlce 1er

Snot rneudes obligatoires, puor tuos les epeluroyms et tuos les salariés cmopris dnas le champ d'application de la ctivnooenn clloevicte natonilae de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent, msie à juor le 20 mras 1973, complété par l'accord du 8 jiun 1979 tel qu'étendu par arrêté du 18 mras 1980 et les accords des 7 oborcte 1988 et 6 airvl 1990, les diopsnoiitss de l'accord du 4 décembre 1998 (Réduction et

212-8-2-II du cdoe du travail.

Le deuxième alinéa du préambule du caihperte IV est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-4-3 du cdoe du travail.

Le deuxième pniot du scoed alinéa du pgarpaarhe 3 de l'article 3 du chtipare IV est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-4-3 du cdoe du travail.

Le paragphare 5 de l'article 3 du cahtprie IV est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 351-25 du cdoe du travail.

Artcile 2

L'extension des etffes et sciattnos de l'accord susvisé est ftaie à detar de la pouiialctbn du présent arrêté puor la durée rnatset à cuiror et aux citdnoinos prévues par ldiyet accord.

Arlcite 3

Le deciterur des rolntaies du tiavral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juarnol oiifcel de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'accord susvisé a été publié au Bielltun oifciefl du ministère, fucclsaie Cnieonnovts clioltveecs n° 96-35 en dtae du 11 orobtce 1996, dbnilpsioe à la Deorictin des Jaornuux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pirc de 43 F.

L'extension des eetffs et siactonns de l'accord susvisé est faite à dater de la pciualbton du présent arrêté puor la durée rsatent à ciourr et aux cnonitdois prévues par leidt accord.

Airtcle 3

Le diectuerr des ranoilets du taviarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juaronl oeifficl de la République française.

Nota. - Le txete de l'accord susvisé a été publié au Biltelun oficiefl du ministère, ficaulsce Conoeivnnts cvltleiceos n° 98-47 en dtae du 31 décembre 1998, dinboilpe à la Dioietrcn des Jruanuux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, au pirc de 45 F.

aménagement du tmeps de travail) colncu dnas le crade de la covnnteoin clioetclve susvisée.

Les quatrième et cinquième alinéas du phraaagpre 2 du crtiphae IV snot étendus suos réserve de l'application de l'article L. 212-2-1 du cdoe du travail, qui ne pmreet pas la msie en place de la moodtlauin du tpems de tarvial qu'il prévoit par vioe d'accord avec le comité d'entreprise ou les délégués du personnel.

Le periemr alinéa du phargarpae 3 du cairhtpe IV est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 223-11 du cdoe du travail.

Les deuxième et troisième alinéas du paragraphe V.2 du chapitre V sont étendus sous réserve de l'application des articles L. 432-1 et L. 432-3 du code du travail.

Le troisième alinéa du chapitre VII est étendu sous réserve de l'application de l'article 3, paragraphes I, de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

Le cinquième alinéa du chapitre VII est étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail.

Le sixième alinéa du chapitre VII est étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail.

ARRETE du 15 avril 2002

En vigueur en date du 15 avr. 2002

Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent, ainsi à partir du 20 mars 1973, complétée par l'accord du 8 juin 1979, tel qu'étendu par arrêté du 18 mars 1980, et les accords des 7 octobre 1988 et 6 avril 1990, les dispositions de l'accord du 13 septembre 2001 relatives aux salaires, compris dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve des dispositions réglementaires relatives au salaire minimum de croissance.

ARRETE du 10 juin 2002

En vigueur en date du 10 juin 2002

Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent, ainsi à partir du 20 mars 1973, complétée par l'accord du 8 juin 1979 tel qu'étendu par l'arrêté du 18 mars 1980 et les accords des 7 octobre 1988 et 6 avril 1990, les dispositions de l'avenant du 7 mars 2002 par rapport au salaire de base des salariés du 19 décembre 1994 et du 2 novembre 1995 relatives au salaire minimum de croissance.

L'article 1er de cet avenant est étendu sous réserve de l'application des dispositions du troisième alinéa de l'article L.

ARRETE du 10 décembre 2002

En vigueur en date du 20 déc. 2002

Article 1er

Article 2

L'extension des effets et contenus de l'accord susvisé est faite à partir de la date du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du tertiaire est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Circulaires collectives n° 98-51 en date du 29 janvier 1999, diffusé à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45 F.

Article 2

L'extension des effets et contenus de l'accord susvisé est faite à partir de la date du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du tertiaire est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2001/51 en date du 22 janvier 2002, diffusé à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,10 Euros.

231-3-1 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et contenus de l'avenant susvisé est faite à partir de la date du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du tertiaire est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2002/12-13 en date du 27 avril 2002, diffusé à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,10 Euros.

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et

activités qui s'y rattachent, mise à jour le 20 mars 1973, complété par l'accord du 8 juin 1979, tel qu'étendu par l'arrêté du 18 mars 1980, et les accords des 7 octobre 1988 et 6 avril 1990, les dispositions de l'avenant du 13 février 2002 à la convention collective susvisée et complétant les dispositions des accords du 9 juillet 1996 et du 4 décembre 1998 relatifs à l'aménagement et à la réduction du temps de travail couverts dans le cadre de la convention nationale collective susvisée, à l'exclusion :

- du premier alinéa de l'article 3 (contenu du contrat à temps partiel) du IV " Les dispositions du chapitre IV (travail à temps partiel) de l'accord du 9 juillet 1996 sont annulées et remplacées par les dispositions susmentionnées : ", comme contraire aux dispositions de l'article L. 212-4-4 du code du travail ;

- des cinquième et sixième alinéas de l'article 5 (temps partiel modulé sur l'année) du IV susmentionné, comme contraire aux dispositions de l'article L. 212-4-6 du code du travail ;

- du neuvième alinéa de l'article 5 susmentionné, comme contraire aux dispositions du 5° de l'article L. 212-4-6 du code du travail.

Le II " Les dispositions du chapitre III de l'accord du 4 décembre 1998 sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes : " est étendu sous réserve qu'en application du II de l'article L. 212-9 du code du travail un accord complémentaire de branche étendu ou d'entreprise précise les modalités de répartition dans le temps des droits à rémunération en fonction du caractère des postes lorsque la réduction de la durée du travail se fait par l'attribution de journées ou demi-journées de postes sur l'année.

Le quatrième alinéa du chapitre II susmentionné est étendu sous réserve du respect des dispositions du II de l'article L. 212-9 du code du travail, selon lesquelles le libre choix d'une partie des jours de repos à l'initiative du salarié doit être garanti.

Le premier alinéa du chapitre II susmentionné est étendu sous réserve du respect des dispositions du sixième alinéa de l'article L. 227-1 du code du travail, selon lesquelles seule une partie des jours de repos issus d'une réduction volontaire de la durée du travail utilisables à l'initiative du salarié peut être affectée au compte épargne-temps.

L'article 1er-3 (Les cadres bénéficiant d'un forfait annuel sur la base d'une référence horaire) du III " Les dispositions du chapitre VII (encadrement) de l'accord du 4 décembre 1998 sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes : " est étendu sous réserve qu'en application des dispositions du II de l'article L. 212-15-3 du code du travail un accord complémentaire de branche étendu ou d'entreprise détermine les catégories de cadres susceptibles de bénéficier de ce type de convention.

L'article 1er-4 (Les cadres bénéficiant d'un forfait annuel en jours) du III susmentionné est étendu sous réserve que, conformément

aux dispositions du III de l'article L. 212-15-3 du code du travail, un accord complémentaire de branche étendu ou d'entreprise détermine les catégories de cadres susceptibles de bénéficier de ce type de convention.

Le neuvième alinéa de l'article 1er-4 susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions du III de l'article L. 212-15-3 du code du travail, selon lesquelles les salariés bénéficiant d'une convention individuelle de forfait en jours sont toujours dans l'organisation de leur emploi du temps.

L'article 1er (Définition du temps partiel) du IV " Les dispositions du chapitre IV (travail à temps partiel) de l'accord du 9 juillet 1996 sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes : " est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-4-2 du code du travail, selon lesquelles, pour la définition donnée par le présent accord, sont considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale ou, lorsque la durée de travail des salariés à temps partiel est inférieure à la durée légale, à la durée fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise.

Le troisième alinéa de l'article 3 (contenu du contrat à temps partiel) du IV susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-4-6 du code du travail, selon lesquelles les clauses relatives aux temps partiel modulé doivent être prévues par accord de branche étendu ou d'entreprise.

L'article 5 (Temps partiel modulé sur l'année) du IV susmentionné est étendu sous réserve qu'en application des dispositions de l'article L. 212-4-6 du code du travail un accord complémentaire de branche étendu ou d'entreprise fixe :

- la durée minimale de travail hebdomadaire ou mensuelle par contrat ;

- les modalités selon lesquelles la durée du travail est décomptée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à date de la publication du présent arrêté pour la durée rattachée à l'avenant et aux conditions prévues par l'avenant.

Article 3

L'extension des dispositions du travail est chargée de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule numéro 2002/11 en date du 13 avril 2002, disponible à la Direction des Ressources humaines, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,10 Euros.

ARRETE du 10 juillet 2003

En vigueur en date du 10 juil. 2003

Artclie 1er

Snot rndeues obligatoires, puor tuos les eyoureplms et tuos les salariés cmipors dnas le camhp d'application de la ctenvnooin coevlclite nalontiae de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent, msie à juor le 20 mras 1973, complétée par l'accord du 8 jiu 1979 tel qu'étendu par l'arrêté du 18 mras 1980 et les accrods des 7 obrtrcoe 1988 et 6 arivil 1990, les dstoipinoiss de l'avenant du 26 mras 2003 à la cennvtooin cltoicvlee susvisée ponrtat mitadiofocin des aodcrs du 9 juellit 1996 et du 4 décembre 1998 riefatls à l'aménagement et à la réduction du tepms de trvaail colcuns dnas le cdare de la convntoien clovcetlie susvisée.

ARRETE du 4 décembre 2003

En vigueur en date du 19 déc. 2003

Artlcie 1er

Snot rneudes obligatoires, puor tuos les eluyremops et tuos les salariés cpirmos dnas le champ d'application de la cootnevnin civloetcle nltaniaoe de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent, msie à juor le 20 mras 1973, complétée par l'accord du 8 jiu 1979, tel qu'étendu par l'arrêté du 18 mras 1980 et les adrccos des 7 obrtrcoe 1988 et 6 avirl 1990, les dpintosiisos de l'avenant du 6 jiu 2003 vsaint à meiidofr et à compléter les dtsoipniios des aodcrs de barchne du 9 julleit 1996 et du 4 décembre 1998 à la coontvenin cilelotvce susvisée.

Le quatrième triet du pmreeir phragpaare du cihatrpe III du II (les dtspiosoinis du ctirhpae III de l'accord du 4 décembre 1998 snot annulées et remplacées par les doioistinsps suivantes) est étendu suos réserve de l'application des dnssitpioios du II de l'article L. 212-9 du cdoe du travail.

Le deneirr alinéa du ctiarphe III précité est étendu suos réserve de l'application des diosnoiptis du sixième alinéa de l'article L. 227-1 du cdoe du travail.

Le dixième alinéa du 1-4 (les cdraes bénéficiant d'un ffiarot auennl en jours) du 1 (les cadres) du cirhtpae VII (Cadres et psonneel itinérant) du IV (les dpitsonioiss du ctrpihae VII " enmrenaedct " de l'accord du 4 décembre 1998 snot annulées et remplacées par les dopsiiostins suivantes) est étendu suos

ARRETE du 4 juin 2004

En vigueur en date du 15 juin 2004

Alircte 1er

Snot reeunds obligatoires, puor tuos les eoeylprums et tuos les salariés cripoms dnas le camhp d'application de la coenvtonin covcellite naoatlnie de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent, msie à juor le 20 mras 1973, complétée par l'accord du 8 jiu 1979, tel qu'étendu par arrêté du

Actlire 2

L'extension des effets et scionatns de l'avenant susvisé est faite à daetr de la paulctiboin du présent arrêté puor la durée ransett à cruior et aux ctnionidos prévues par lidet avenant.

Alcrite 3

Le dteciruer des rleniaots du tarival est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Janruol ofieicfl de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Beiltuln oieicfl du ministère, filuccase coninovnets cvcoltleies n° 2003/18, dopblisine à la Diicreotn des Jnruouax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cedex 15, au pirc de 7,23 Euros.

réserve de l'application des dsoonspitiis de la quatrième phasre du III de l'article L. 212-15-3 du cdoe du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 3 (Contenu du cotrant à tepms partiel) du chipatre IV (Temps partiel) du V (les distpniosos du chtapire IV " traavail à tmeps petiarl " de l'accord du 9 jilulet 1996 snot annulées et remplacées par les dnposiioists suivantes) est étendu suos réserve de l'application des doitinsioyps de la deuxième psarhe de l'article L. 212-4-3 du cdoe du travail.

L'article 5 (Temps pertail modulé sur l'année) du ctrpahie IV précité est étendu suos réserve de l'application des doopissnitis du 3° du deuxième alinéa de l'article L. 212-4-6 du cdoe du travail.

Atlrcie 2

L'extension des etffes et sonniatcs de l'avenant susvisé est fiata à dtear de la pciolabutn du présent arrêté puor la durée rtenast à curior et aux cniooidnts prévues par ldeit avenant.

Arcilte 3

Le dteicuerr des ronaeltis du tarvail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juarnol oceiffil de la République française.

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Blitelun oiieffcl du ministère, fcslaicue cnnitnooevs ctlvecioles n° 2003/33, dbsiolipne à la Drictoien des Januorux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Ceedx 15, au pirc de 7,23 Euros.

18 mras 1980 et les adrcocs des 7 obtroce 1988 et 6 avirl 1990, les doioipisnsts de l'avenant n° 1 du 16 décembre 2003 à l'accord paatirire nnaoaitl du 22 mai 2001 railtef au régime de prévoyance ccitolelf cloncu dnas le crade de la cevoinnotn clcitveole nalointae susvisée.

Atirlce 2

L'extension des efftes et sancnoits de l'avenant susvisé est fatie à

de la plaitcuboin du présent arrêté pour la durée rantset à ciuorr et aux cnoidoits prévues par ledit avenant.

Article 3

Le dreeciutr des raointels du tvairal est chargé de l'exécution du

ARRETE du 3 octobre 2005

En vigueur en date du 13 oct. 2005

Article 1er

Snot ndeeus obligatoires, pour tuos les elmryopues et tuos les salariés cpmrois dnas le cahmp d'application de la cneoniovtn colvticele naatnoile de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent, msie à juor le 20 mras 1973, complétée par l'accord du 8 jiuin 1979 tel qu'entendu par l'arrêté du 18 mras 1980 et les aoccds des 7 otobre 1988 et 6 arivl 1990, à l'exclusion des esenpreits de monis de dix salariés qui enentrt dnas le cahmp d'application de l'accord nitanoal priiraate du 8 décembre 2004 rtiealf à la foomitran des salariés employés dnas les etpenirsres artisanales, les dspiosnoits de :

- l'accord nanoital paairrte du 26 jevinar 2005 rtaleif à la foroiamtn psirelnofolse tuot au lnog de la vie :

- le deuxième alinéa de l'article 13 rlaetif aux dtoris du salarié en cas de rrpтуe du cnaotr de tiaravl est étendu suos réserve de l'application des dpooiitnss de l'article L. 933-6 du cdoe du tiaavrl aux termes dqseeellus le régime jiquduire du DIF acpalbplie en cas de démission ou en cas de lneiceimcnet est dtisinct ;

- l'article 14 rtielaf au fineamcnet du DIF est étendu suos réserve de l'application des dsniioopsts de l'article R. 964-16-1

ARRETE du 2 novembre 2005

En vigueur en date du 13 nov. 2005

Article 1er

Snot ruednes obligatoires, pour tuos les epyumroes et tuos les salariés cmipros dnas le cmahp d'application de la cneitonvon ctelcvlioie naatilnoe de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent, msie à juor le 20 mras 1973, complétée par l'accord du 8 jiuin 1979 tel qu'étendu par l'arrêté du 18 mras 1980 et les adorccs des 7 ocobrte 1988 et 6 avirl 1990, à l'exclusion des eeretsprins de monis de dix salariés qui enrntet dnas le chmap d'application de l'accord nnaoiatl parratiie du 8 décembre 2004 rtealf à la faomitorn des salariés employés dnas les epersitrnes artisanales, les dinooiptssis de l'accord du 4 mai 2005 retialf aux siearls maniumx conventionnels, colcnu dnas le cdrae de la cveionotnn coicletlve ntalainoe susvisée.

Les barèmes des sliraaes mminaux cntvliennoons en erous au 1er julelet 2005 des oriueres asini que des coraerluolatbs et

présent arrêté, qui srea publié au Jrnauol oieciiff de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Beillutn ofiifcel du ministère, fuisaclce cointenonvs clcvolitees n° 2004/7, dsblniopie à la Dioecitrn des Jrnuaoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au pircx de 7,32 Euros.

du cdoe du tviaarl ;

- le deuxième alinéa du trtie V rtleif à l'observatoire est étendu suos réserve de l'application des diitsooisnps de l'article R. 964-16-1 (5°) du cdoe du tiarval et de l'article 2 de l'arrêté du 21 février 2005 ;

- l'avenant du 24 février 2005 parontt mcaotidoifin de l'accord ninaatol pitaraire du 26 jevnair 2005 rietlaf au développement de la ftroiamon plflennoorssoie tuot au lnog de la vie.

Article 2

L'extension des eeffts et socnitnas de l'accord et de l'avenant susvisés est faite à detar de la plctiuaibn du présent arrêté pour la durée rnaestt à croiur et aux cdionoints prévues par ldestis aorccd et avenant.

Article 3

Le dieeurtr des rnetaiols du taiavrl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonuarl ofcefiil de la République française.

Nota. - Les tetexs de l'accord et de l'avenant susvisés ont été publiés au Blueltin ocffiail du ministère, fliccuases ceitnonvns celotlicves n° 2005/11 et n° 2005/15, dsbnpeoils à la Dreitocn des Jorauunx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pircx de 7,50 euros.

aentgs de maîtrise snot étendus suos réserve de l'application des diosinopitss réglementaires paonrtt fixtioan du sliiare mimnium iitosrennefnepsol de croissance.

Article 2

L'extension des efftes et saconitns de l'accord susvisé est ftaie à detar de la piatliucobn du présent arrêté pour la durée rstnaet à croiur et aux cnitdionos prévues par liedt accord.

Article 3

Le diucerter des rinoeatls du trviaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnorual oecfiil de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Bliueltn oieciiff du ministère, fuasllcnie cnetnivnoos ceivcllotes n° 2005/26, dlbonisnie à la Dertoiiicn des Juuarnox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cedex 15, au pircx uriatine de 7,50 euros.

ARRETE du 25 janvier 2006

En vigueur en date du 4 févr. 2006

Atrlcie 1er

Snot rueedns obligatoires, puor tuos les elupyorems et tuos les salariés crmpois dnas le chmap d'application de la coteovinnn cvleitocle nolaitnae de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent, msie à juor le 20 mras 1973, complétée par l'accord du 8 jiuin 1979 tel qu'étendu par l'arrêté du 18 mras 1980 et les accdors des 7 ortboce 1988 et 6 avirl 1990, à l'exclusion des eiresptnres de mions de 10 salariés qui entenrt dnas le champ d'application de l'accord nonaaatl pritraiae du 8 décembre 2004 raeltif à la foamoritn des salariés employés dnas les etperiesrns artisanales, les diostiispnos de l'accord du 26 javiner 2005 retliaf au régime de prévoyance celotlcif cloncu dnas le cadre de la cnevoiotn ceiotlvfce niataolne susvisée, à l'exclusion :

- des trmees : " du salarié âgé de mnios de 65 ans, " fguranit au senocd alinéa de l'article 2-1 (Capital décès) anisi que des temers : " aavnt son 60e anniversaire, " fiarngut au dreiner alinéa de ce même article, cmome étant cinrtoraes à l'article L. 122-45 du cdoe du tavaril selon leequl ancuae pnorensse ne puet fiare l'objet d'une musere discriminatoire, dcerite ou indirecte, en riason de son âge ;

- des tmeres : " âgé de monis de 65 ans " fauigrnt au pireemr alinéa de l'article 3-1 (Garantie rtnee d'éducation-OCIRP) cmome étant cirteaorns à l'article L. 122-45 du cdoe du taarivl ;

ARRETE du 1 février 2006

En vigueur en date du 10 févr. 2006

Alitrcce 1er

Snot reeedns obligatoires, puor tuos les epmroyelus et tuos les salariés crpioms dnas le camhp d'application de la cevnitonon ctcolievle noatinala de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent, msie à juor le 20 mras 1973, complétée par l'accord du 8 jiuin 1979 tel qu'étendu par l'arrêté du 18 mras 1980 et les acodcrs des 7 ootcrbe 1988 et 6 avirl 1990, à l'exclusion des etnipeersrs de mions de dix salariés qui etnernt dnas le champ d'application de l'accord ntinoaal ptarriiae du 8 décembre 2004 rlieatf à la fioaotrnm des salariés employés dnas les esetprens artisanales, les dtpisoisnos de l'accord du 4 jleluit 2005, ininttasut un paln d'épargne iptneeirtrnsees (PEI), conclu dnas le crade de la conotnevin clvlceoitae nainoltae susvisée, à l'exclusion des trmees : " , à l'exclusion des smeoms iuesss des drtios à la ptpcotiiraain aisni que des tatsenfrs d'un aurte paln d'épargne siaaralle qui ne snot pas seeluptbiscs d'être abondés " fgnuiart au rnovei 1 du sixième alinéa de l'article 7

ARRETE du 25 avril 2006

En vigueur en date du 6 mai 2006

Aticrle 1er

L'article 1er de l'arrêté du 2 nvmerboe 2005 susvisé, l'article 1er

- des tmeres : " âgé de mnios de 60 ans " firgaunt au pmreer alinéa de l'article 3-2 (Garantie rtnee de conjoint-OCIRP) cmome étant crtaeniors à l'article L. 122-45 du cdoe du triaavil ;

- des temres : " et au puls trad au 65e arvseaiinnre " figarunt au cinquième piont du troisième alinéa de l'article 4 (Garantie incapacité tpoiermare de travail) comme étant canioertrs à l'article L. 122-45 du cdoe du tvarail ;

- des tmeers : " , et en tuot état de cusae jusqu'au soixantième aeansnvriire mmauxim " fiarngut au seocnd alinéa de l'article 5 (Garantie invalidité-incapacité pnaeenmtre professionnelle) comme étant crtnraioes à l'article L. 122-45 du cdoe du travail.

Ailttrce 2

L'extension des efftes et snocitans de l'accord susvisé est fatie à detar de la poitlcuaibn du présent arrêté puor la durée rsentat à coruir et aux cidnntoois prévues par liedt accord.

Atircle 3

Le derituecr des rtiaoenls du tvaairl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaourl oicefifl de la République française.

Nota. - Le txttee de l'accord susvisé a été publié au Btleluin officiel du ministère, fsiluccae cenintovnos cleielcotvns n° 2005/10, dpislibnoe à la Dtoriiecn des Joaurunx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, au pirc uiartine de 7,50 euros.

(Modalités de versement), cihox 3 (Contributions de l'entreprises, abondement), comme étant ceatroids à l'article L. 444-9, alinéa 4, du cdoe du travail.

Aritlce 2

L'extension des eeffts et siaonncts de l'accord susvisé est ftaie à detar de la piutacbioln du présent arrêté puor la durée rsneatt à cuoirr et aux cononiidts prévues par lidet accord.

Aitrcle 3

Le deeiuctrr des rinloetas du tavairl est chargé de l'exécution du présent arrêté qui srea publié au Jnroaul oiiffecf de la République française.

Nota. - Le txttee de l'accord susvisé a été publié au Bluieltn ofeiiicfl du ministère, fculisace cnetoonvnis ceoelvctils n° 2005/3, dpoislnibe à la Detiioern des Juurnaonx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pirc uiaritne de 7,50 euros.

de l'arrêté du 25 jainver 2006 susvisé et l'article 1er de l'arrêté du 1er février 2006 susvisé snot modifiés cmome siut :

Les teemrs : " , à l'exclusion des eesprrnites de mnois de 10 salariés qui enernt dnas le cahmp d'application de l'accord nantoail pirtaaire du 8 décembre 2004 rlteiaf à la fimartoon des

salariés employés dans les entreprises antérieures " sont supprimés.

Article 2

Le présent arrêté prend effet à partir de sa publication pour la durée restante à exécuter et aux modalités prévues par les

ARRETE du 29 mai 2006

En vigueur en date du 9 juin 2006

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent, mise à jour le 20 mars 1973, complétée par l'accord du 8 juin 1979 tel qu'étendu par l'arrêté du 18 mars 1980 et les accords des 7 octobre 1988 et 6 avril 1990, les dispositions de l'avenant du 26 janvier 2005 modifiant l'avenant " Muneless " et l'avenant " Credas " de la convention collective nationale susvisée.

ARRETE du 13 mars 2007

En vigueur en date du 24 mars 2007

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent, mise à jour le 20 mars 1973, complétée par l'accord du 8 juin 1979 tel qu'étendu par l'arrêté du 18 mars 1980 et les accords des 7 octobre 1988 et 6 avril 1990, les dispositions de l'accord du 29 novembre 2006 relatif aux secteurs muim conventionnels, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

accords.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Article 2

L'extension des effets et modalités de l'avenant susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restante à exécuter et aux modalités prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule n° 2005/10, disponible à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50 euros.

Article 2

L'extension des effets et modalités de l'accord susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restante à exécuter et aux modalités prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule n° 2007/1, disponible à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,80 euros.

TEXTES PARUS AU JORF

Arrêté du 21 novembre 2018 portant extension d'avenants à la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent (n° 567)

JORF n°0276 du 29 novembre 2018

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent du 5 juin 1970, les dispositions de :

- l'avenant du 27 septembre 2017 relatif au champ d'application, à la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant n° 4 du 7 décembre 2017 relatif aux classifications professionnelles, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 novembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Les textes des avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/50 et 2018/23, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 13 février 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent (n° 567)

JORF n°0045 du 22 février 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent du 5 juin 1970, mise à jour le 20 mars 1973, les dispositions de l'accord du 15 juin 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Les termes : « au plan national » figurant à l'article 1.1.1 et à l'article 1.2.2 sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

L'article 1.1.2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.

La phrase « 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. » figurant à l'article 1.2.4, est exclue de l'extension en tant qu'elle est contraire à la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass., soc., 1er décembre 1998, n° 98-40104).

Le dernier alinéa de l'article 2.4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 13 février 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/43, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 15 mars 2019 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent (n° 567)

JORF n°0069 du 22 mars 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les

salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent du 5 juin 1970, les dispositions de l'avenant du 13 mars 2017 à l'accord du 17 juillet 2015 relatif au régime de remboursement de frais de santé, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 15 mars 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/33, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 27 mars 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent, pour les cadres de l'horlogerie (n° 567)

JORF n°0080 du 4 avril 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent du 5 juin 1970, et dans son propre champ d'application professionnel, les dispositions de l'avenant du 24 novembre 2017 à l'avenant n° 1 du 17 décembre 1979 relatif aux cadres de l'horlogerie.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 27 mars 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/13, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 29 mai 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent (n° 567)

JORF n°0128 du 4 juin 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent du 5 juin 1970, les dispositions de l'accord du 1er avril 2018 relatif aux salaires minimaux, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, l'article VI est exclu de l'extension. En effet, dès lors que les stipulations conventionnelles de branche visent une grille salariale (comportant une assiette qui intègre des compléments de salaire) et par ailleurs une prime de panier, et qu'elles disposent qu'on ne peut y déroger dans un sens moins favorable, celles-ci ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 29 mai 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/26, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 9 juillet 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent (n° 567)

JORF n°0161 du 13 juillet 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent du 5 juin 1970, tel que modifié par l'arrêté du 16 novembre 2018 susvisé, les dispositions de l'accord du 12 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 9 juillet 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/21, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 30 octobre 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent (n° 567)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent du 5 juin 1970, mise à jour le 20 mars 1973, tel que modifié par l'arrêté du 16 novembre 2018 portant fusion des champs conventionnels et dans son propre champ d'application professionnel, les dispositions de l'accord du 12 mars 2019 relatif aux salaires minimaux conventionnels, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, l'article IV est exclu de l'extension. En effet, dès lors que les stipulations conventionnelles de branche visent une grille salariale (comportant une assiette qui intègre des compléments de salaire) et par ailleurs une prime de panier, et qu'elles disposent qu'on ne peut y déroger dans un sens moins favorable, celles-ci ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 30 octobre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/8, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 1er avril 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent (n° 567)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent du 5 juin 1970, mise à jour le 20 mars 1973, tel que modifié par l'arrêté du 16 novembre 2018 portant fusion des champs conventionnels et dans son propre champ d'application professionnel, les stipulations de l'avenant n° 47 du 23 octobre 2019 relatif aux salaires, à l'annexe II relative à la convention collective de l'horlogerie, conclue dans le cadre de la convention collective susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, l'article 4 est exclu de l'extension. En effet, dès lors que les stipulations conventionnelles de branche visent une grille salariale (comportant une assiette qui intègre des compléments de salaire) et qu'elles disposent qu'on ne peut y déroger que dans un sens plus favorable, celles-ci ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 1er avril 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/52, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 2 avril 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent (n° 567)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent du 5 juin 1970, mise à jour le 20 mars 1973, tel que modifié par l'arrêté du 16 novembre 2018 portant fusion des champs conventionnels et dans son propre champ d'application professionnel, les stipulations de l'accord du 10 septembre 2019 relatif aux salaires minimaux, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, l'article IV est exclu de l'extension. En effet, dès lors que les stipulations conventionnelles de branche visent une grille salariale (comportant une assiette qui intègre des compléments de salaire), et qu'elles disposent qu'on ne peut y déroger dans un sens moins favorable, celles-ci ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 avril 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/47, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 4 mai 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent (n° 567)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent du 5 juin 1970, tel que modifié par l'arrêté du 16 novembre 2018 susvisé, les stipulations de l'accord du 8 avril 2020 portant sur les modalités d'organisation du travail pour faire face à l'épidémie de covid-19, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 4 mai 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/18, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 20 mai 2020 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent (n° 567)

JORF n°0127 du 26 mai 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent du 5 juin 1970, tel que modifié par l'avenant n° 5 du 14 juin 2019 à l'accord du 11 décembre 2009 relatif au financement et au développement du paritarisme, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 20 mai 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/35, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 10 juillet 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent (n° 567)

JORF n°0186 du 30 juillet 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent du 5 juin 1970, tel que modifié par l'arrêté du 16 novembre 2018 susvisé, les stipulations de l'accord de méthode du 27 novembre 2019 relatif à la restructuration des branches professionnelles de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent et de l'horlogerie, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 10 juillet 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Arrêté du 25 août 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent (n° 567)

JORF n°0214 du 2 septembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent du 5 juin 1970, tel que modifié par l'arrêté du 16 novembre 2018 susvisé, les stipulations de l'accord du 18 décembre 2019 relatif au dispositif Pro-A, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

La phrase « Les parties conviennent que tout CQP créé postérieurement à la signature du présent accord sera automatiquement ajouté à cette liste » figurant à l'article 4 est exclue en tant qu'elle est contraire aux dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail.

L'article 7 est exclu en tant qu'il est contraire aux dispositions de l'article L. 6325-12 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 25 août 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/10, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 16 octobre 2020 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent (n° 567)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent du 5 juin 1970, tel que modifié par l'arrêté du 16 novembre 2018 susvisé, et dans leur propre champ d'application professionnel, les stipulations de l'avenant n° 4 du 9 février 2018 à l'accord du 11 décembre 2009 relatif au financement et au développement du paritarisme dans la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 16 octobre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/21, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 6 novembre 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent (n° 567)

JORF n°0279 du 18 novembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent du 5 juin 1970, tel que modifié par l'arrêté du 16 novembre 2018 susvisé, et dans leur propre champ d'application, les stipulations de l'avenant n° 3 du 19 novembre 2019 à l'accord du 17 juillet 2015 relatif au régime de remboursement de frais de santé, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 6 novembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/10, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 18 décembre 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent (n° 567)

JORF n°0306 du 19 décembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent du 5 juin 1970, tel que modifié par l'arrêté du 16 novembre 2018 susvisé, les stipulations de l'accord du 24 juin 2020 relatif à la mise en œuvre de mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 18 décembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/39, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 18 décembre 2020 portant extension d'un accord et d'un avenant conclus dans le cadre de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent (n° 567)

JORF n°0306 du 19 décembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent du 5 juin 1970, tel que modifié par l'arrêté du 16 novembre 2018 susvisé, les stipulations de :

- l'accord du 17 septembre 2020 relatif à l'activité partielle pour répondre à une baisse durable d'activité, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant du 27 octobre 2020 à l'accord du 17 septembre 2020 relatif à l'activité partielle pour répondre à une baisse durable d'activité, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 18 décembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2020/40 et 2020/46, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 5 février 2021 portant extension d'avenants à un accord conclu dans le cadre de la convention

collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent (n° 567)

JORF n°0123 du 29 mai 2021

JORF n°0038 du 13 février 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent du 5 juin 1970, tel que modifié par l'arrêté du 16 novembre 2018 susvisé, les stipulations de :

- l'avenant n° 6 du 27 novembre 2019 à l'accord du 11 décembre 2009 relatif au financement et au développement du dialogue social, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le dernier alinéa de l'article 5 est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 2135-11 du code du travail.

- l'avenant du 24 juin 2020 à l'avenant n° 6 du 27 novembre 2019 à l'accord du 11 décembre 2009 relatif au financement et au développement du dialogue social, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 5 février 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Les textes des avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2020/10 et 2020/39, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

**Arrêté du 21 mai 2021 portant
extension d'accords conclus dans le
cadre de la convention collective
nationale de la bijouterie, joaillerie,
orfèvrerie et activités qui s'y
rattachent (n° 567)**

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent du 5 juin 1970, tel que modifié par l'arrêté du 16 novembre 2018 susvisé, et dans leur propre champ d'application, les stipulations de :

- l'accord du 27 octobre 2020 relatif au régime de frais de santé unifié, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

A l'article 3 de l'accord, les termes « auprès d'un des organismes des groupements recommandés » sont exclus de l'extension en application de la décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013 du Conseil constitutionnel, relative au libre choix de l'employeur pour l'organisation de la couverture des salariés en matière de protection sociale complémentaire.

- l'accord du 27 octobre 2020 relatif au régime de prévoyance unifié, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 2 de l'accord est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, relatif aux modalités de mise en place des garanties complémentaires dans l'entreprise.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 mai 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/46, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

**Arrêté du 2 juillet 2021 portant
extension d'un avenant à la
convention collective nationale de la
bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et
activités qui s'y rattachent (n° 567)**

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent du 5 juin 1970, tel que modifié par l'arrêté du 16 novembre 2018 susvisé, et dans leur propre champ d'application, les stipulations de l'avenant du 18 décembre 2019 relatif au champs d'application, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 juillet 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/19, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 2 juillet 2021 portant extension d'avenants à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent (n° 567)

JORF n°0163 du 16 juillet 2021

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent du 5 juin 1970, tel que modifié par l'arrêté du 16 novembre 2018 susvisé, et dans leur propre champ d'application, les stipulations de :

- l'avenant du 17 décembre 2020 à l'accord du 27 octobre 2020 relatif au régime de frais de santé unifié, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant du 27 Janvier 2021 à l'avenant du 17 décembre 2020 à l'accord relatif au régime de frais de sante unifié, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 juillet 2021,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Les avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2021/3 et 2021/10, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.