

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

A jour au 1^{er} février 2006

Date du dernier texte enregistré : 2 novembre 2005

[Voir jurisprudence](#)

Avertissement

Caractères bleu : dispositions non étendues.

Caractères noir : dispositions étendues.

Les clauses dites « d'impérativité », interdisant aux entreprises de déroger à leurs dispositions dans un sens moins favorable, introduites dans les conventions ou accords de branche en application de la loi du 4 mai 2004 (applicable depuis le 7 mai 2004) :

- apparaissent en tant que telles lorsqu'elles figurent dans un accord autonome ;
 - sont signalées par la mention « sans dérogation possible », lorsque l'accord modifie un texte existant.
-

BROCHURE JO 3051

Convention collective nationale du 5 juin 1970

(Mise à jour par accord du 20 mars 1973)

(Étendue par arrêté du 27 septembre 1973, JO 22 novembre 1973)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération française de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, du cadeau, des

diamants, pierres et perles et activités qui s'y rattachent ;
Fédération nationale artisanale des métiers d'art et de création du bijou
(adhésion par lettre du 30 mars 1973).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération nationale ouvrière des industries et métiers d'art CGT ;
Fédération Force ouvrière de la métallurgie CGT-FO ;
Syndicat national des cadres, techniciens, agents de maîtrise BJO-CGC ;
Fédération générale de la métallurgie CFDT, branche BJO ;
Union des syndicats F.O. de la métallurgie de la région parisienne (adhésion par
lettre du 10 octobre 1969) ;
Fédération nationale des syndicats confédérés des VRP-CGT (adhésion par
lettre du 5 octobre 1979) ;
Fédération nationale autonome des travailleurs de la bijouterie, joaillerie,
orfèvrerie (adhésion par lettre du 5 juin 1974) ;
UNSA (adhésion par lettre du 6 décembre 2004).

Dispositions générales

Article 1

Champ d'application

(Voir aussi "Avenants Catégoriels")

Le champ d'application aménagé ci-dessous est défini en fonction de la nomenclature d'activités instaurée par le décret n° 73-1306 du 9 novembre 1973. Il se réfère à des « classes » de cette nomenclature identifiées par leurs deux chiffres et par leur dénomination selon ladite nomenclature ; à l'intérieur d'une classe, la référence à un « groupe » d'activités est identifiée par les quatre chiffres de groupe (code « A.P.E. ») et par sa dénomination selon la nomenclature précitée.

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

Le code « A.P.E. » (activité principale exercée) attribué par l'I.N.S.E.E. à l'employeur et que celui-ci est tenu de mentionner sur le bulletin de paie en vertu de l'article R. 134-2 du code du travail, constitue une présomption de classement. Par suite, il incombe à l'employeur de justifier qu'il n'entre pas dans le présent champ d'application en raison de l'activité principale exercée par lui, laquelle constitue le critère de classement.

54 - Industries diverses

54.04 - Bijouterie, joaillerie

Dans ce groupe sont visées :

La fabrication de bijouterie et d'orfèvrerie en métaux précieux :

- fabrication de bijouterie en métaux précieux ;
- fabrication de joaillerie fine, sertissage en argent, or, platine, tournage, polissage ;
- fabrication de chaînes, de chapelets, en métaux précieux ;
- fabrication d'orfèvrerie en métaux précieux : orfèvrerie en or, argent ou vermeil, orfèvrerie en métal argenté ou destiné à être argenté, orfèvrerie d'étain (repoussé), argenterie de table et de toilette, orfèvrerie religieuse, cuillères, fourchettes en or, argent, vermeil et métal argenté ou destiné à être argenté (sauf pour l'arrondissement de Thiers).

La fabrication de bijouterie, orfèvrerie, lapidairerie fantaisie, gravure :

- fabrication de bijouterie plaqué ou doublé ;
- gravure et estampage pour bijouterie et orfèvrerie ;
- gravure et ciselure d'art, guillochage, gravure en camée, en pierres fines.

La taille de pierres :

- taille de diamants (autres que les diamants à usage industriel ;
- taille et montage de pierres précieuses pour la bijouterie ;
- taille de pierres fines, lapidairerie et travail de la perle ;
- taille de pierres synthétiques, de pierres fausses.

La fabrication d'émaux finis non industriels.

La fabrication des monnaies et médailles, décorations, ordres et insignes.

54.06 - Articles de bureau et articles de Paris

Dans ce groupe est visée :

La fabrication de briquets (sauf pour les départements suivants : Ain, Ardennes, Doubs, Ille-et-Vilaine, Isère, Marne, Rhône, Haute-Savoie).

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

21 - Travail des métaux

21.01 - Forge, estampage, matriçage

Dans ce groupe est visée l'activité des graveurs-estampeurs travaillant essentiellement pour la bijouterie et l'orfèvrerie.

21.02 - Découpage, emboutissage

Dans ce groupe est visée l'activité des graveurs-estampeurs travaillant essentiellement pour la bijouterie et l'orfèvrerie.

21.11 - Fabrication de quincaillerie

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

21.15 - Fabrication des petits articles métalliques

Dans ce groupe est visée la fabrication de fermoirs pour sacs, par les entreprises fabriquant essentiellement des articles destinés à la bijouterie et à l'orfèvrerie.

58 - Commerces de gros non alimentaires

58.12 - Commerces de gros divers

Dans ce groupe est visé le commerce de gros de la joaillerie, orfèvrerie, des pierres précieuses, des pierres fines, des perles fines et des perles de culture, de la bijouterie fine ou fausse, ordres et décorations.

Cette convention est aussi applicable aux entreprises référencées à la nomenclature A.P.E. aux numéros ci-après, si ces entreprises sont adhérentes d'une organisation syndicale membre de la fédération nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, du cadeau, des diamants, pierres et perles, et des activités qui s'y rattachent, ou de la fédération nationale artisanale des métiers d'art et de création, signataires de la convention collective. Si ces entreprises ne sont pas adhérentes, elles devront se référer à la convention collective étendue à ces nomenclatures.

21 - Travail des métaux

21.03 - Traitement et revêtement des métaux

Dans ce groupe est visée l'activité des doreurs argenteurs travaillant pour la bijouterie et l'orfèvrerie (exclu de l'extension par arrêté du 18 mars 1980, JO 17 avril 1980).

21.12 - Ferblanterie, fabrication d'articles de ménage, de coutellerie

Dans ce groupe est visée l'activité des fabricants de vaisselle en étain et des fabricants de couverts autres que les couverts en métal précieux et les couverts argentés (exclu de l'extension par arrêté du 18 mars 1980, JO 17 avril 1980).

21.15 - Fabrication de petits articles métalliques

Dans ce groupe est visée la fabrication d'étuis à cigarettes, boîtes à fards, boîtes à poudre (poudriers).

54.06 - Articles de bureau

Dans ce groupe est visée la fabrication des vaporisateurs.

54.07 - Accessoires d'ameublement en bronze et fer forgé, statuettes et articles funéraires

Dans ce groupe est visée uniquement la fabrication des articles en métal précieux, les articles en métaux communs étant exclus.

53 - Transformation des matières plastiques

53.05 - Fabrication de produits de consommation divers (exclu de l'extension par arrêté du 18 mars 1980, JO 17 avril 1980)

Dans ce groupe est visée la fabrication d'articles de bijouterie fantaisie en matière plastique.

Les clauses de la présente convention s'appliquent aux salariés des entreprises entrant dans le champ d'application défini ci-dessus, même s'ils ne ressortissent pas directement, par leur profession, aux activités susvisées.

Le masculin utilisé dans la présente convention et ses avenants, notamment dans les classifications professionnelles, vise à la fois le personnel masculin et le personnel féminin.

Les conditions particulières de travail de chacune des catégories de salariés sont réglées par les avenants les concernant.

La convention s'applique, dans ses dispositions générales, à tout le territoire métropolitain (à l'exception des départements ci-dessus exclus pour certaines branches). Il est précisé que des barèmes de salaires et appointements minima sont annexés à la présente convention (voir "Salaires").

Les voyageurs, représentants et placiers ne pourront se prévaloir des dispositions de la présente convention autres que les articles 3, 4, 5 et 6 des dispositions générales.

Les travailleurs à domicile ne peuvent se prévaloir des dispositions de la présente convention, à l'exception des points suivants :

a) Les ouvriers à domicile bénéficient du régime de retraite complémentaire, régime de l'Arrco.

Ils doivent donc être obligatoirement inscrits à une caisse de ce régime. Toutes les entreprises soumises à la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, autres que celles qui étaient précédemment tenues, en vertu d'un accord collectif, d'affilier leurs travailleurs à domicile au régime de retraite complémentaire Arrco, doivent procéder à l'affiliation de ces travailleurs à ce régime, à partir du 1^{er} avril 1971. La caisse compétente pour l'affiliation des travailleurs à domicile est celle à laquelle l'entreprise s'est adressée pour l'affiliation de ses autres salariés non cadres.

b) Ils bénéficient du paiement des jours fériés, sur la base de l'indemnisation du 1^{er} mai prévue par la loi, c'est-à-dire à raison du sixième du salaire de la semaine du mois précédant le jour férié ou du vingt-quatrième du salaire du mois précédant le jour férié suivant leur mode habituel de règlement (hebdomadaire ou mensuel).

c) Il est précisé que les barèmes de salaires et appointements minima, annexés à la présente convention, sont de droit applicables aux travailleurs à domicile.

Pour bénéficier des avantages visés aux alinéas ci-dessus, les travailleurs à domicile doivent être immatriculés à la sécurité sociale.

Conformément à la clause prévue par l'article 1^{er} de la convention collective du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie, et après la date d'extension de cette convention, la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie du 5 juin 1970 modifiée demeure applicable aux entreprises du commerce de détail (code A.P.E. 64-45) qui l'appliquent à la date d'extension susvisée, sont adhérentes aux syndicats affiliés à la fédération bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, cadeau et non adhérentes à l'une des organisations syndicales signataires de la convention collective du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie.

(Résultant de l'accord du 12 juin 1996, non étendu applicable à compter de son extension)

Le champ d'application aménagé ci-dessous est défini en fonction de la Nomenclature d'Activités Française. Il se réfère à des "classes" de cette nomenclature identifiées par leurs 2 chiffres et par leur dénomination selon ladite nomenclature ; à l'intérieur d'une classe, la référence à un "groupe" d'activités est identifiée par les 4 chiffres de groupe (code "APE") et par sa dénomination selon la nomenclature précitée.

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

Le code "APE" (activité principale exercée) attribué par l'INSEE à l'employeur et que celui-ci est tenu de mentionner sur le bulletin de paye en vertu de l'article R. 143-2 du Code du Travail, constitue une présomption de classement. Par suite, il incombe à l'employeur de justifier qu'il n'entre pas dans le présent champ d'application en raison de l'activité principale exercée par lui, laquelle constitue le critère de classement.

36 - Industries diverses

36.2CBijouterie-joaillerie

Dans ce groupe sont visées :

La fabrication de bijouterie et d'orfèvrerie en métaux précieux :

Fabrication de bijouterie en métaux précieux ;

Fabrication de joaillerie fine, sertissage en argent, or, platine, tournage, polissage ;

Fabrication de chaînes, de chapelets, en métaux précieux ;

Fabrication d'orfèvrerie en métaux précieux : orfèvrerie en or, argent ou vermeil, orfèvrerie en métal argenté ou destiné à être argenté ou revêtu d'autre métal précieux, orfèvrerie d'étain repoussé, argenterie de table et de toilette, orfèvrerie religieuse, cuillères, fourchettes en or, argent, vermeil et métal argenté ou revêtu d'autre métal précieux.

La fabrication de bijouterie, orfèvrerie, lapidairerie fantaisie, gravure :

Fabrication de bijouterie plaqué ou doublé ;

Gravure et estampage pour bijouterie et orfèvrerie ;

Gravure et ciselure d'art, guillochage, gravure en camées, en pierres fines.

La taille de pierres :

Taille de diamants (autres que les diamants à usage industriel) taille et montage de pierres précieuses pour la bijouterie ;

Taille de pierres fines, lapidairerie et travail de la perle ;

Taille de pierres synthétiques, de pierres fausses.

La fabrication d'émaux finis non-industriels.

36.2AFabrication des monnaies et médailles, décorations, ordres et insignes

36.6ABijouterie fantaisie

Dans ce groupe est visée :

La fabrication d'article de parure en toutes matières ne comprenant ni métaux précieux, pierres fines ou précieuses, ni plaqués ni doublés de métaux précieux.

36.6EAutres activités manufacturières non-classées ailleurs

Dans ce groupe sont visées :

La fabrication de briquets par les entreprises ou établissements appliquant les accords et convention de la BJOC au 31 décembre 1996.

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

La fabrication des vaporisateurs.

28 - Travail des métaux

28.4AForge, estampage, matriçage

Dans ce groupe est visée l'activité des graveurs estampeurs travaillant essentiellement pour la bijouterie et l'orfèvrerie.

28.4BDécoupage, emboutissage

Dans ce groupe est visée l'activité des graveurs estampeurs travaillant essentiellement pour la bijouterie et l'orfèvrerie.

28.5ATraitement et revêtement des métaux

Dans ce groupe est visée l'activité des doreurs-argenteurs travaillant pour la bijouterie et l'orfèvrerie.

28.6AFabrication de coutellerie

Dans ce groupe est visée la fabrication d'articles en métaux précieux ou revêtus de métal précieux.

28.7JFabrication de quincaillerie

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

28.7NFabrication de petits articles métalliques

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

28.7PFabrication d'articles métalliques non-classés ailleurs

Dans ce groupe est visée uniquement la fabrication d'accessoires d'ameublement en métal précieux, d'articles funéraires en métal précieux, la fabrication d'objets d'art et de collection.

25 - Industrie du caoutchouc et des plastiques

252GFabrication d'articles divers en matières plastiques

Dans ce groupe est visée la fabrication d'articles de bijouterie fantaisie en matière plastique.

51 - Commerces de gros et intermédiaires du commerce

51.4SAutres commerces de gros de biens de consommation

Dans ce groupe est visé le commerce de gros de la joaillerie, orfèvrerie, des pierres précieuses, des pierres fines, des perles fines et des perles de culture, de la bijouterie fine ou fausse, ordres et décorations.

52 - Commerce de détail et réparation d'articles domestiques

52.4VCommerce de détail d'horlogerie et de bijouterie

Conformément à la clause prévue par l'article 1 de la convention collective du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie, et après la date d'extension de cette convention, la convention collective nationale de la BJO du 5 juin 1970 modifiée demeure applicable aux entreprises du commerce de détail (code APE 524V) qui l'appliquent à la date d'extension susvisée, sont adhérentes aux syndicats affiliés à la Fédération BJOC et non-adhérentes à l'une des organisations syndicales signataires de la convention collective du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie.

52.7F-ZRéparation de montres horloges et bijoux

Dans ce groupe est visée la réparation de bijoux.

Article 2

Durée — Dénonciation — Révision

La convention est conclue pour une durée d'une année à compter de sa signature.

A défaut de dénonciation par l'une des parties contractantes un mois avant l'expiration de la durée initiale prévue, la convention se poursuivra par tacite reconduction pour une durée indéterminée. La convention ainsi reconduite pourra être dénoncée à toute époque avec un préavis d'un mois. Pendant la durée du préavis, les parties s'engagent à ne décider ni grève ni lock-out.

La dénonciation de la convention peut porter sur tout ou partie de ses dispositions. Elle doit être accompagnée soit d'un nouveau projet de convention, soit d'une demande de révision partielle de la convention, afin que les pourparlers puissent commencer dès la dénonciation.

Article 3

Droit syndical

(Modifié en dernier lieu par accord du 6 juillet 1993, étendu par arrêté du 16 février 1994, JO 25 février 1994)

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour tous d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu du livre III du code du travail.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline ou de congédiement. Les salariés s'engagent, de leur côté, à ne pas prendre en considération dans le travail les opinions de leurs camarades de travail ou leur adhésion à tel ou tel syndicat.

Si l'une des parties contractantes conteste le motif de congédiement d'un travailleur, comme ayant été effectué en violation du droit syndical ci-dessus rappelé, les deux parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable.

Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

L'exercice du droit syndical ne doit pas avoir pour conséquence les actes contraires aux lois.

En vertu de la loi du 27 décembre 1968 sur l'exercice du droit syndical dans les entreprises complétée par deux décrets du 30 décembre 1968 relatifs aux délégués syndicaux, dans toutes les entreprises occupant au moins cinquante salariés, chaque syndicat qui y est considéré comme représentatif peut constituer une section syndicale.

Les syndicats affiliés à l'une des cinq confédérations représentatives sur le plan national sont automatiquement considérés comme représentatifs dans l'entreprise.

Les syndicats qui ont constitué une section syndicale peuvent désigner, en fonction de l'effectif de l'entreprise, un ou plusieurs délégués syndicaux qui ont pour mission de les représenter auprès du chef d'entreprise.

Les délégués syndicaux bénéficient d'un crédit d'heures indemnisées dans les entreprises occupant au moins cinquante salariés et, comme tous les délégués syndicaux, d'une garantie de maintien dans leur emploi conformément aux dispositions du code du travail.

Des panneaux distincts des autres, réservés à l'affichage des communications syndicales, sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant les modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise.

Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir, une fois par mois, dans l'enceinte de l'entreprise, mais en dehors des heures et des locaux de travail. Les modalités de ces réunions sont fixées par accord avec l'employeur.

Dans les entreprises où sont occupés plus de deux cents salariés, le chef d'entreprise met à la disposition des sections syndicales un local commun convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués.

Toute entreprise ressortissant à la fédération nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie devra afficher en permanence le nom de l'organisation d'employeur à laquelle elle est affiliée.

Délégués du personnel

Article 4

Dans les établissements occupant de cinq à dix salariés, il pourra être désigné un délégué titulaire et un délégué suppléant si la majorité du personnel le réclame.

Dans chaque établissement occupant plus de dix salariés, il est institué des délégués titulaires et des délégués suppléants dans les conditions prévues par la loi et les dispositions ci-après :

Le nombre des délégués est fixé comme suit, conformément à la loi :

- de 11 à 25 salariés : 1 titulaire et 1 suppléant ;
- de 26 à 50 salariés : 2 titulaires et 2 suppléants ;
- de 51 à 100 salariés : 3 titulaires et 3 suppléants ;
- de 101 à 250 salariés : 5 titulaires et 5 suppléants ;
- de 251 à 500 salariés : 7 titulaires et 7 suppléants ;
- de 501 à 1 000 salariés : 9 titulaires et 9 suppléants.

Au-dessus de 1 000 salariés : 1 titulaire et 1 suppléant par tranche supplémentaire de 500 salariés.

Ces délégués peuvent, sur leur demande, se faire assister par un représentant régulièrement mandaté du syndicat de leur profession. Dans ce cas, ils doivent en avvertir la direction vingt-quatre heures à l'avance. De son côté, l'employeur peut se faire assister par un représentant du syndicat patronal auquel il appartient.

Article 5

(Modifié en dernier lieu par accord du 6 juillet 1993, étendu par arrêté du 16 février 1994, JO 25 février 1994)

Les délégués du personnel, titulaires et suppléants, élus pour un an, sont désignés au premier tour de scrutin sur présentation des listes des candidats par les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Si, au premier tour de scrutin, le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il est procédé, dans un délai de quinze jours, à un second tour de scrutin pour lequel les électeurs peuvent voter pour des listes autres que celles présentées par les organisations syndicales.

Sont électeurs les salariés âgés de seize ans révolus travaillant depuis trois mois au moins dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune condamnation entraînant l'incapacité électorale.

Sont éligibles les électeurs remplissant les conditions suivantes :

- âgés d'au moins dix-huit ans ;
- ayant travaillé un an au moins sans interruption dans l'entreprise ;
- n'ayant pas de lien de parenté avec le chef d'entreprise ;
- n'ayant subi ni condamnation ni déchéance.

Les listes électorales doivent être établies par l'employeur, datées et affichées. L'employeur doit également fixer la date des élections et prendre toutes dispositions pour assurer le déroulement normal du vote et le secret du scrutin.

Le personnel est réparti entre deux collèges électoraux :

- le collège des ouvriers et employés ;
- le collège des ingénieurs, cadres, agents et maîtrise et assimilés.

Il peut être constitué des collèges distincts pour chacune des catégories de salariés ou, inversement, un collège unique dans les entreprises de faible effectif, la modification du nombre de collèges et leur composition doivent faire l'objet d'un accord unanime conformément à l'article L. 423-3 du code du travail.

La répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel doit faire l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et, à défaut d'accord, d'une décision de l'inspecteur du travail.

Article 6

Comités d'entreprise

Pour la réglementation des comités d'entreprise ainsi que pour le financement des oeuvres sociales gérées par ces comités, les parties se réfèrent aux lois et décrets en vigueur.

Les délibérations du comité d'entreprise sont consignées dans des procès-verbaux établis par le secrétaire et communiquées au chef d'entreprise et aux membres du comité.

Embauchage

Article 7

(Modifié par accord du 10 avril 1978, étendu par arrêté du 17 juillet 1978, JO 1^{er} août 1978)

Les employeurs feront connaître leurs besoins en personnel aux services de l'A.N.P.E.

Le recours à des organismes privés pour l'affichage des offres d'emploi est interdit.

Les conditions d'engagement seront précisées par écrit.

Dans les entreprises dont la marche est sujette à des fluctuations il sera fait appel de préférence, lorsqu'il sera procédé à des réembauchages, aux salariés qui auraient été licenciés depuis moins de six mois pour manque de travail et n'auraient pas, entre-temps, été embauchés dans une autre entreprise. Cette disposition ne peut faire échec aux obligations résultant de la loi sur l'emploi obligatoire des pensionnés de guerre et assimilés.

Article 8

En vue d'éviter aux salariés des dérangements inutiles, les entreprises qui ont formulé une offre d'emploi sont tenues de retirer cette offre sans délai, lorsqu'elle est satisfaite.

Article 9

Ancienneté

(Modifié en dernier lieu par accord du 1^{er} décembre 1981, étendu par arrêté du 18 mai 1982, JO 10 juin 1982)

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

1. Par ancienneté : le temps écoulé depuis la date de départ du contrat de travail en cours, y compris la durée du contrat d'apprentissage s'il a été signé depuis le 1^{er} juillet 1972, ainsi que les périodes de suspension du contrat de travail et, le cas échéant, le temps passé dans l'entreprise au titre de contrats de travail antérieurs à celui en cours (à l'exception, toutefois, de ceux qui auraient été rompus pour faute grave ou dont la résiliation aurait été le fait du salarié intéressé). Il sera également tenu compte de l'ancienneté dont bénéficiait le salarié en cas de mutation concertée à l'initiative de l'employeur, dans une société appartenant au même groupe.
2. Par présence continue : le temps écoulé depuis la date de départ du contrat de travail en cours, y compris les périodes de suspension de ce contrat.
3. Par ancienneté de services continus : le temps écoulé depuis la date de départ du contrat de travail en cours, déduction faite des périodes de suspension de ce contrat de travail. Cette définition correspond à celle de la loi du 13 juillet 1973.

Article 9 bis

Durée du travail

(Voir aussi l'accord du 4 décembre 1998)

(Ajouté par accord du 6 juillet 1993, étendu par arrêté du 16 février 1994, JO 25 février 1994)

Pour la réglementation de la durée du travail et des heures supplémentaires, les parties se réfèrent aux lois et décrets en vigueur.

Les heures effectuées exceptionnellement le dimanche bénéficieront d'une majoration de 25 p. 100 s'ajoutant, le cas échéant, aux majorations pour heures supplémentaires.

Article 9 ter

Travail de nuit

(Ajouté par accord du 6 juillet 1993, étendu par arrêté du 16 février 1994, JO 25 février 1994)

Une majoration de 15 p. 100 sera appliquée aux heures effectuées exceptionnellement entre 22 heures et 6 heures, sauf dans les établissements ou parties d'établissement dont l'horaire habituel comporte, en raison des nécessités techniques, le travail de nuit.

Article 10

Salaires minima garantis

(Voir aussi "Salaires")

(Modifié par accord du 1^{er} décembre 1981, étendu par arrêté du 18 mai 1982, JO 10 juin 1982)

1 - Les salaires minima garantis pour chaque profession ou emploi sont précisés dans les annexes particulières à chaque catégorie de la présente convention, sous réserve des dispositions relatives aux jeunes salariés.

Le salaire minimum garanti est le salaire au-dessous duquel aucun salarié de l'un ou de l'autre sexe, travaillant normalement, ne pourra être rémunéré.

Ne sont pas comprises dans la ressource minimum garantie et s'ajoutent à cette dernière :

- a) Les indemnités d'emploi, telles que primes d'insalubrité ;
- b) Les primes ayant le caractère d'un remboursement de frais ;
- c) Les majorations pour heures supplémentaires ou travail du dimanche, des jours fériés ou de nuit ;
- d) Des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- e) Les primes d'ancienneté.

2 - Lorsque le chef d'entreprise est appelé à occuper des salariés que leur aptitude physique met dans un état d'infériorité notoire et non surmonté dans l'exercice de leur emploi par rapport aux salariés de la même catégorie, il pourra leur appliquer un salaire inférieur au salaire minimum. Par ailleurs, cette réduction ne s'applique pas aux salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle survenus dans l'entreprise.

La réduction possible de salaire ne pourra excéder 10 p. 100 du salaire minimum. D'autre part, le nombre des salariés d'une catégorie auxquels s'appliquera cette réduction ne pourra excéder 10 p. 100 du nombre des salariés de la même catégorie professionnelle.

Ces proportions peuvent être modifiées par décision du directeur régional du travail et de l'emploi.

Les réclamations que les salariés visés au paragraphe 2 pourraient avoir à présenter à l'encontre de la décision fixant leur salaire sont considérées comme réclamations individuelles et sont réglées au sein de l'entreprise soit directement avec l'employeur, soit par intermédiaire des délégués du personnel.

Article 10 bis

Travail des handicapés

(Ajouté par accord du 6 juillet 1993, étendu par arrêté du 16 février 1994, JO 25 février 1994)

Tout employeur occupant au moins vingt salariés est tenu d'employer, à temps plein ou à temps partiel, et dans la proportion de 6 p. 100 de l'effectif total de ses salariés, les bénéficiaires prévus à l'article L. 323-3 du code du travail.

Est considéré comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites à la suite d'une insuffisance ou d'une diminution de ses capacités physiques ou mentales.

Le salaire de ces bénéficiaires ne peut être inférieur à celui qui résulte de l'application des dispositions législatives et réglementaires.

Le reclassement des travailleurs handicapés doit comporter, outre la réadaptation fonctionnelle, la rééducation ou la formation professionnelle, le placement.

Article 11

Travail des femmes

(Modifié en dernier lieu par accord du 6 juillet 1993, étendu par arrêté du 16 février 1994, JO 25 février 1994)

Conformément aux dispositions des articles L. 140-2 et suivants et des articles R. 140-1 et suivants du code du travail, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Les difficultés qui naîtraient à ce sujet devraient être soumises à la commission prévue à l'article 16 des dispositions générales de la présente convention collective, sans préjudice des recours éventuels de droit commun.

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

obstacle.

Conformément à l'article L. 122-25-1 du code du travail, la salariée en état de grossesse peut être temporairement affectée à un autre emploi à son initiative ou à celle de l'employeur, si l'état de santé médicalement constaté de la salariée l'exige.

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

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

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

Le changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de rémunération. L'intéressée doit bénéficier des augmentations générales de salaire intervenues depuis le changement d'emploi. Toutefois, lorsqu'un tel changement intervient à l'initiative de la salariée, le maintien de la rémunération est subordonné à une présence à la date retenue par le médecin comme étant celle du début de la grossesse.

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

A partir du troisième mois de grossesse, les entrées des femmes enceintes seront retardées de cinq minutes et les sorties anticipées de cinq minutes sans réduction de salaire.

Lorsque les consultations prénatales obligatoires auront lieu pendant les heures de travail, le temps de travail perdu de ce fait par les femmes enceintes leur sera payé au taux du salaire réel sur présentation du volet correspondant de leur carnet de maternité.

Les conditions particulières de travail des femmes sont réglées conformément à la loi sous réserve des dispositions complémentaires prévues aux avenants « Mensuels » et « Cadres ».

Les règles particulières à la protection des femmes enceintes ou accouchées et au congé légal de maternité sont celles énoncées par les lois en vigueur (art. L. 122-25 à L. 122-27 du code du travail).

Les principales dispositions sont les suivantes :

I - Interdiction de licencier une salariée enceinte ou accouchée

Le principe posé est l'interdiction de licencier une salariée enceinte ou accouchée. II

ne comporte que deux exceptions, limitées quant aux motifs du licenciement et quand aux périodes durant lesquelles celui-ci peut être signifié ou prendre effet :

1 - Période de la grossesse et des quatorze semaines suivant l'accouchement

L'employeur ne peut résilier le contrat de travail durant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail, ainsi que pendant les quatre semaines qui suivent l'expiration de ces périodes.

La procédure ne peut être engagée et le licenciement notifié pendant ces périodes.

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

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

2 - Période de congé maternité

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

II - Suspension du contrat de travail

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

1 - Période normale

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

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

2 - Période allongée pour cas spéciaux

(Voir article L. 122-26 du code du travail)

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

En cas de naissances multiples, la période pendant laquelle la salariée peut suspendre le contrat de travail postérieurement à l'accouchement est prolongée de deux semaines ; si, du fait de ces naissances, le nombre d'enfants à charge ou le nombre d'enfants nés viables mis au monde par la salariée passe de moins de deux à trois ou plus, cette période est de vingt-deux semaines.

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

Si un état pathologique, attesté par certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches, le rend nécessaire, la période de suspension du contrat de travail est augmentée de la durée de cet état pathologique. Toutefois, le congé de maternité ne peut dépasser une durée de huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et de quatorze semaines après la date effective de celui-ci.

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

III - Démission de la salariée enceinte ou accouchée et priorité de réemploi

1 - Démission de la salariée enceinte

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

2 - Démission de la salariée accouchée

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

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

La salariée, qui a ainsi utilisé la faculté de rompre son contrat de travail à l'expiration de son congé de maternité, a la possibilité de solliciter son réembauchage pendant l'année suivant le terme du congé de maternité et ce dans les mêmes formes (lettre recommandée avec accusé de réception).

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

IV - Indemnisation du congé de maternité

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

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

Article 11 bis

Congé parental

(Modifié par accord du 6 juillet 1993, étendu par arrêté du 16 février 1994, JO 25 février 1994)

Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption et jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant, tout salarié, qui justifie d'une ancienneté minimale d'une année à la date de la naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de trois ans confié en vue de son adoption, a le droit soit de bénéficier d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu, soit de réduire sa durée de travail d'au moins un cinquième de celle applicable à l'établissement, sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à seize heures hebdomadaires.

Dans les entreprises de moins de cent salariés, l'employeur pourra refuser le bénéfice de ces dispositions s'il estime, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, qu'elles ont des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise.

1 - Le salarié devra informer son employeur, par pli recommandé avec avis de réception, du point de départ et de la durée de la période pendant laquelle il entend bénéficier des droits qui lui sont offerts :

- un mois avant le terme du congé maternité ou d'adoption s'il entend bénéficier de son droit à l'issue de ce congé ;
- deux mois au moins avant le début du congé parental ou de l'activité à temps partiel quand ceux-ci ne succèdent pas au congé de maternité ou d'adoption.

2 - Au terme de la première période, le salarié peut, à condition d'en informer son employeur par lettre recommandée avec avis de réception, un mois avant le terme initialement prévu :

- prolonger son congé parental ou son activité à temps partiel ;
- transformer son congé parental en travail à temps partiel, ou son travail à temps partiel en congé parental.

Article 11 ter

Congé pour enfant malade

(ajouté par accord du 6 juillet 1993, étendu par arrêté du 16 février 1994, JO 25 février 1994)

Un congé non payé sera accordé au salarié, père ou mère, pour soigner un enfant malade, si la présence est justifiée par un certificat médical, dans la limite de trois mois par maladie.

Article 12

Travail des jeunes

(Voir aussi avenant "Mensuels ")

(Modifié par accord du 10 avril 1978, étendu par arrêté du 17 juillet 1978, JO 1^{er} août 1978)

Les conditions de travail des jeunes sont réglées conformément à la loi. Les jeunes se voient, comme les femmes, allouer, dans les mêmes conditions que les hommes, le coefficient et le salaire prévus par la convention collective.

Toutefois de seize à dix-sept ans, il est prévu à l'embauchage, et pendant les six

premiers mois, un abattement de 10 p. 100. Après six mois aucun abattement.

De dix-sept à dix-huit ans, il est prévu à l'embauchage et pendant les six premiers mois un abattement de 5 p. 100. Après six mois, aucun abattement.

Ces abattements s'appliquent sur les minima conventionnels suivant les catégories, et non sur le S.M.I.C.

Il est prévu également que les abattements d'âge ci-dessus ne seront pas appliqués pour les jeunes titulaires d'un C.A.P.

Il est expressément rappelé que les jeunes de moins de dix-huit ans doivent être soumis, suivant les conditions légales, à un examen médical.

Article 13

Service national

(Voir aussi avenant "Cadres ")

(Modifié en dernier lieu par accord du 1^{er} décembre 1981, étendu par arrêté du 18 mai 1982, JO 10 juin 1982)

Le départ au service militaire des salariés ayant au moins un an de présence dans l'établissement ne constitue pas une cause de rupture du contrat de travail. Ce contrat est seulement suspendu pendant la durée légale du service militaire.

Les périodes de réserve obligatoires ne sont pas imputées sur le congé annuel.

Le temps perdu par les salariés pour les tests d'incorporation est indemnisé, sur justification, sur la base du salaire réel des intéressés.

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

Article 14

Congés payés

(Voir aussi accord du 24 février 1982 sur la durée du travail et avenant "Cadres ")

(Modifié en dernier lieu par accord du 6 juillet 1993, étendu par arrêté du 16 février 1994, JO 25 février 1994)

Sous réserve des dispositions spéciales ci-après, concernant les congés

d'ancienneté, les congés payés sont régis par la réglementation légale récemment modifiée par la loi du 16 mai 1969.

Sauf usage d'établissement en étendant la durée, et sous réserve des dispositions spéciales légales, la période des congés payés s'étend du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.

Le personnel doit être informé par affichage, après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise, au plus tard le 28 février, de la période de fermeture annuelle.

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

Les mensuels et cadres bénéficieront d'un congé annuel payé d'une durée de quatre semaines pour douze mois de travail effectif au cours de la période de référence (1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante), soit deux jours ouvrables par mois de travail effectif.

Si la période de congé comprend un jour férié tombant un jour de semaine, il ne sera pas considéré comme un jour ouvrable et les salariés auront droit à un jour d'absence supplémentaire.

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

Le congé supérieur à douze jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié.

Dans le cas de fermeture de l'établissement, le fractionnement ne peut être effectué par l'employeur qu'avec l'accord des délégués du personnel ou, à défaut de délégués, avec l'agrément des salariés.

Une fraction d'au moins douze jours ouvrables continus, compris entre deux jours de repos hebdomadaire, doit être attribuée pendant la période allant du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.

Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois soit à l'intérieur, soit en dehors de cette période.

Les salariés bénéficieront, dans le dernier de ces deux cas, de :

- deux jours ouvrables de congé supplémentaires lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de ladite période sera au moins égal à six ;
- un jour seulement, lorsqu'il sera compris entre trois et cinq jours.

Compte tenu des variations saisonnières de la profession, certains établissements

pourront obtenir, conformément à la réglementation légale, des dérogations aux règles relatives au fractionnement des congés et à la détermination de la période des congés.

En cas de congé par roulement, l'ordre des départs est fixé par l'employeur après avis des représentants du personnel ou, à défaut, avec l'agrément du salarié. Il doit tenir compte notamment des nécessités de la production, de la situation de famille du bénéficiaire, des possibilités de congé du conjoint dans le secteur privé ou public, et de son ancienneté. De plus, les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané. La date des départs doit être communiquée aux intéressés au moins trois mois à l'avance, les dates de congé ne peuvent être modifiées dans le délai d'un mois avant la date fixée, sauf accord écrit des deux parties. Les mêmes règles s'appliquent en ce qui concerne les dates de fermeture.

L'indemnité de congé est égale au douzième de la rémunération totale perçue par l'intéressé au cours de la période de référence. Les périodes assimilées à du travail effectif par la loi (repos des femmes en couches, incapacité pour accident de travail ou maladie professionnelle) sont considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de l'établissement, et l'indemnité de congé de l'année précédente est incluse dans la rémunération totale susvisée.

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

Les mensuels bénéficient d'un congé supplémentaire rémunéré pour ancienneté, s'appréciant à compter de la date anniversaire d'embauche dans l'entreprise, à raison de :

- 1 jour après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 2 jours après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 3 jours après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 4 jours après 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 5 jours après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

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

Le mensuel absent pour maladie, à la date prévue pour son départ en congé, percevra à son retour de maladie, ou à la date de résiliation de son contrat, une indemnité compensatrice de congé. S'il reprend son poste avant le 31 octobre, il pourra soit prendre effectivement son congé, soit percevoir une indemnité compensatrice correspondant au congé auquel il aurait pu prétendre en application des dispositions ci-dessus.

Lorsque l'entreprise ne ferme pas pour la durée du congé, les salariés n'ayant pas un an de présence au 1^{er} juin et qui ont perçu lors de la résiliation de leur précédent contrat de travail une indemnité compensatrice de congé payé pourront bénéficier

d'un complément de congé non payé. Ce complément ne pourra porter leur absence pour congé à plus de quatre semaines. La date du congé sera fixée en accord avec l'employeur. Cette disposition s'applique aux jeunes rentrant du service militaire.

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

C'est notamment le cas des mères de famille âgées de moins de vingt et un ans au 30 avril précédant la période de référence qui ont droit à deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge. Ce congé supplémentaire est réduit à un jour si le congé principal n'excède pas six jours.

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

Article 14 bis

Jours fériés

(Ajouté par accord du 8 juillet 1993, étendu par arrêté du 16 février 1994, JO 25 février 1994)

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

Article 14 ter

Congés exceptionnels pour événements de famille

(Ajouté par accord du 8 juillet 1993, étendu par arrêté du 16 février 1994, JO 25 février 1994)

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

- mariage du salarié : 5 jours ;
- pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours ;
- première communion ou mariage d'un enfant : 1 jour ;
- décès du conjoint : 4 jours ;
- décès des père, mère, frère, soeur, enfant, beaux-parents, grands-parents, grands-parents par alliance : 2 jours.

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

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

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

Article 15

Bulletin de paye et certificat de travail

(Modifié en dernier lieu par accord du 6 avril 1990, étendu par arrêté du 30 juillet 1990, JO 14 août 1990)

a - Bulletin de paye

Le bulletin de paye prévu à l'article L. 143-3 comporte obligatoirement :

- 1° Le nom et l'adresse de l'employeur ainsi que, le cas échéant, la désignation de l'établissement dont dépend le salarié.
- 2° La référence à l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale, le numéro sous lequel ces cotisations sont versées et, pour les employeurs inscrits au répertoire national des entreprises et des établissements prévu à l'article 1^{er} du décret n° 73-314 du 14 mars 1973, le numéro de la nomenclature des activités économiques I.N.S.E.E.
- 3° La référence à la convention collective de la B.J.O.C.
- 4° Le nom et l'emploi du salarié ainsi que sa position dans la classification conventionnelle qui lui est applicable ; la position du salarié est notamment définie par le niveau ou le coefficient hiérarchique qui lui est attribué.
- 5° La période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte le salaire en distinguant, s'il y a lieu, les heures qui sont payées au taux normal et celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires ou pour toute autre cause et en mentionnant le ou les taux appliqués aux heures correspondantes. En outre, lorsque les cotisations de sécurité sociale sont calculées sur la base d'un salaire forfaitaire par journée ou demi-journée de travail, l'indication du nombre de journées ou demi-journées correspondant à la durée du travail ; lorsque, par exception, la base de calcul du salaire n'est pas la durée du travail, l'indication de la nature de cette base.
- 6° La nature et le montant des accessoires de salaire soumis aux cotisations mentionnées aux 8° et 9°.
- 7° Le montant de la rémunération brute du salarié.
- 8° La nature et le montant des cotisations salariales retenues sur cette rémunération brute en application de dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles.

- 9° La nature et le montant des cotisations patronales de sécurité sociale d'origine législative, réglementaire ou conventionnelle assises sur cette rémunération brute.
- 10° La nature et le montant des autres déductions éventuellement effectuées sur la rémunération.
- 11° La nature et le montant des sommes s'ajoutant à la rémunération et non soumises aux cotisations mentionnées aux 8° et 9°.
- 12° Le montant de la somme effectivement reçue par le salarié.
- 13° La date de paiement de ladite somme.
- 14° Les dates de congé et le montant de l'indemnité correspondante, lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée.

Il ne doit être fait mention ni de l'exercice du droit de grève ni de l'activité de représentation des salariés. La nature et le montant de la rémunération de l'activité de représentation figurent sur une fiche annexée au bulletin de paie qui a le même régime juridique que celui-ci et que l'employeur est tenu d'établir et de fournir au salarié. Le bulletin de paie doit comporter en caractères apparents une mention incitant le salarié à le conserver sans limitation de durée.

b - Certificat de travail

En cas de cessation du contrat de travail quelle qu'en soit la cause, l'employeur est tenu de remettre ou d'envoyer sans délai au salarié, sans que celui-ci ait à le réclamer, le certificat de travail prévu par la loi.

Ce certificat doit contenir exclusivement : le nom et l'adresse du salarié, la date d'entrée et de sortie du salarié, la nature de l'emploi ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés, ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus.

Article 16

Différends collectifs — Conciliation

(Modifié par accord du 1^{er} décembre 1981, étendu par arrêté du 18 mai 1982, JO 10 juin 1982)

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

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

Dans le cas où les réclamations collectives ne visent qu'une ou plusieurs catégories de personnel, elles pourront être examinées par la fraction des membres, patrons et salariés, de la commission, intéressée par ces réclamations.

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

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

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

La non-comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à sa demande.

Les parties contractantes s'engagent, jusqu'à la fin de la procédure de conciliation, à ne décider ni grève ni lock-out.

Article 17

Avantages acquis

La présente convention ne peut être, en aucun cas, la cause de restrictions aux avantages, quels qu'ils soient, acquis antérieurement dans les établissements. Les clauses de la présente convention remplaceront les clauses correspondantes des contrats existants chaque fois que ces dernières seront moins avantageuses pour les salariés.

Article 18

Dépôt de la convention

(Modifié par accord du 1^{er} décembre 1981, étendu par arrêté du 18 mai 1982, JO 10 juin 1982)

La présente convention sera établie en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour dépôt à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 du code du travail.

Article 19

Date d'application

(Modifié par accord du 1^{er} décembre 1981, étendu par arrêté du 18 mai 1982, JO 10 juin 1982)

La présente convention est applicable à partir du jour suivant son dépôt à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris, conformément à l'article L. 132-8 du code du travail.

Article 20

Retraite complémentaire

Les salariés visés par la convention collective bénéficient, selon leur catégorie, des différents régimes de retraite complémentaire obligatoires :

- régime de retraite Arrco ;
- régime de retraite des cadres et agents de maîtrise.

Les accords antérieurs pris au plan des entreprises, des branches professionnelles ou des régions sont maintenus en vigueur pour autant que leurs dispositions offrent aux bénéficiaires des avantages au moins équivalents à ceux prévus par les régimes de retraite complémentaire obligatoires visés ci-dessus.

Article 21

Chômage partiel

(Modifié par accord du 10 avril 1978, étendu par arrêté du 17 juillet 1978, JO 1^{er} août 1978)

En cas de chômage partiel, les entreprises sont tenues, par application de l'accord national interprofessionnel du 21 février 1968 et de ses avenants ultérieurs, qui obligent la fédération nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, cadeaux, diamants, pierres et perles, à verser les indemnités dites conventionnelles aux salariés concernés.

Une commission nationale paritaire de l'emploi a été constituée le 16 septembre 1970, en application de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi.

Les attributions de cette commission sont celles définies par l'accord susvisé.

La commission nationale paritaire de l'emploi est placée sous l'autorité de la commission nationale paritaire du travail. Il en est de même pour la commission nationale paritaire de la formation professionnelle.

Article 22

Licenciement collectif — Reclassement des salariés

En cas de licenciement collectif, la fédération patronale de la bijouterie, joaillerie et orfèvrerie s'efforcera de reclasser les salariés dans la profession.

Article 23

Indemnisation des délégués salariés aux commissions nationales paritaires

(Modifié en dernier lieu par accord du 24 mai 1991, étendu par arrêté du 31 juillet 1991, JO 10 août 1991)

a - Commission nationale paritaire plénière du travail

Le régime d'indemnisation des délégués de province et de la grande couronne des organisations de salariés, signataires de la convention collective, est le suivant :

- 200 F pour les délégués d'Ile-de-France (y compris Paris) ;
- 1 000 F pour les délégués de province par séance, dans la limite de trois séances par an, à raison de 15 délégués répartis ainsi entre les organisations : C.G.T., 5 délégués ; C.F.D.T., 4 délégués ; C.G.T.-F.O., 4 délégués ; C.G.C., 1 délégué ; C.F.T.C., 1 délégué.

b - Commissions nationales paritaires de l'emploi et de la formation professionnelle

Le régime d'indemnisation des délégués salariés de province et de la grande couronne à ces deux commissions est fixé comme suit :

- 200 F pour les délégués d'Ile-de-France (y compris Paris) ;
- 1 000 F pour les délégués de Province par séance, dans la limite de quatre séances par an au total, pour les deux commissions, à raison d'un délégué pour chacune des cinq organisations de salariés.

c - L'indemnisation des délégués salariés sera assurée exclusivement par les soins du secrétariat de la fédération nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, diamants, pierres et perles.

Article 24

Notion de commission paritaire restreinte

1 - Composition

La commission paritaire restreinte comprend au maximum huit délégués par collège. Chacune des organisations syndicales de salariés peut donc se faire représenter par deux délégués dont un sera indemnisé par la fédération patronale.

2 - Objet

L'objet de chaque réunion paritaire restreinte est défini par accord paritaire.

Article 25

Travail temporaire

(Modifié par accord du 6 juillet 1993, étendu par arrêté du 16 février 1994, JO 25 février 1994)

Les employeurs ne feront appel aux services d'entreprises de travail temporaire que dans les cas et dans les conditions autorisés par le code du travail.

Pendant leur emploi, les travailleurs temporaires seront soumis aux mêmes horaires de travail que les autres salariés de l'entreprise.

En aucun cas, l'employeur n'emploiera des travailleurs temporaires en cas de conflits collectifs de travail.

Article 26

Travail à temps partiel

(Modifié par accord du 6 juillet 1993, étendu par arrêté du 16 février 1994, JO 25 février 1994)

Tout salarié effectuant un horaire de travail inférieur d'au moins un cinquième à celui pratiqué dans l'établissement, sauf en cas de réduction d'horaire de travail due à des raisons économiques, techniques ou structurelles, est considéré comme travaillant à temps partiel.

Les conditions de travail et de rémunération des salariés à temps partiel sont réglées conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur et bénéficieront

des dispositions de la présente convention au prorata du nombre d'heures de travail effectué.

Article 27

Régime de prévoyance

(Résultant de l'avenant du 22 mai 2001 étendu par arrêté du 9 avril 2002, JO 20 avril 2002 applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant son extension soit le 1^{er} mai 2002)

(Voir aussi « Régime de prévoyance »)

L'ensemble du personnel des entreprises ou des établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la BJOC, bénéficiera obligatoirement d'un régime de prévoyance collectif garantissant :

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

Le personnel cadre (article 4 et 4 bis ne bénéficie pas de la garantie décès invalidité absolue et définitive, les dispositions de l'article 7 de la convention collective nationale du 14 mars 1947 devant être appliquées.

Un accord paritaire conclu au sein de la Commission paritaire nationale à la même date que le présent avenant, déterminera le niveau des garanties énumérées ci-dessus, et désignera l'organisme assureur chargé de la gestion du régime de prévoyance.

La Commission paritaire nationale réexaminera tous les cinq ans au maximum les modalités d'organisation de la mutualisation des risques rendus obligatoires par le présent article.

Partie II : Effet - Durée

Le présent avenant prend effet le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, y compris pour les arrêts en cours à cette date, et pour les périodes indemnisées qui lui sont antérieures.

Il fait partie intégrante de la convention collective et il a la même durée que celle-ci. Il pourra être modifié ou dénoncé selon les conditions de l'article L.132-7 et L.132-8 du Code du travail.

Annexes

Avenants catégoriels

Avenant mensuels

Accord du 1^{er} janvier 1977

(Étendu par arrêté du 13 mai 1977, JO 26 juin 1977)

Article 1

Champ d'application

Le présent avenant règle les rapports entre les employeurs et les ouvriers, employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise des deux sexes relevant du champ d'application territorial et professionnel de la convention collective.

Article 2

Période d'essai

La période d'essai est fixée à deux semaines, sauf prolongation par accord entre les parties, pour les ouvriers.

Elle est fixée à un mois pour les employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise dont le coefficient hiérarchique est inférieur à 221, à deux mois pour les employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise dont le coefficient hiérarchique est au moins égal à 221 et inférieur à 290 et à trois mois pour les employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise dont le coefficient hiérarchique est égal ou supérieur à 290.

Pendant la période d'essai et quel que soit le mode de rémunération, les parties peuvent résilier le contrat de travail sans préavis.

Article 3

Catégories professionnelles

Les classifications professionnelles des mensuels figurent en annexe à la présente convention (voir " Classifications professionnelles ").

Article 4

Rémunérations

(Voir aussi "Salaires")

(Modifié par accord du 26 mars 1982, étendu par arrêté du 2 novembre 1982, JO 24 novembre 1982)

Les mensuels sont appointés exclusivement au mois.

S'il est besoin de calculer le tarif horaire, ce tarif est établi sur la base de 169 heures par mois pour 39 heures de travail par semaine.

I - Dispositions spéciales aux jeunes

Les jeunes sans contrat d'apprentissage âgés de moins de dix-huit ans reçoivent les appointements minimaux prévus pour leur catégorie professionnelle, sous réserve des abattements d'âge ci-dessous :

De seize à dix-sept ans, à l'embauchage et pendant les six premiers mois, un abattement de 15 p. 100. Après six mois, aucun abattement ;

De dix-sept à dix-huit ans, à l'embauchage et pendant les six premiers mois, un abattement de 10 p. 100. Après six mois, aucun abattement.

Ces abattements s'appliquent sur les salaires minimaux conventionnels suivant les catégories et non sur le S.M.I.C.

II - Dispositions spéciales aux ouvriers

Des acomptes pourront être versés aux ouvriers qui en feront la demande, uniquement par quinzaine et pour la moitié de la rémunération mensuelle effective.

Les ouvriers effectuant au moins six heures de travail entre 22 heures et 6 heures bénéficieront d'une prime minimum dite indemnité de panier, dont le taux sera fixé à l'annexe concernant les salaires.

A - Travail au temps

Le travail au temps est celui qui est effectué par un ouvrier sans que l'on se réfère à une production quantitativement déterminée.

Le salaire mensuel minimum pour les travaux au temps sera conforme au salaire

minimum de la catégorie prévu en annexe.

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

Si la direction juge devoir faire partir les ouvriers pendant le temps nécessaire à la remise en route du travail, elle sera habilitée à le faire. Elle devra, au préalable, s'efforcer de rechercher les possibilités d'emploi dans l'entreprise ou prévoir, dans toute la mesure du possible, la récupération des heures perdues au taux normal.

B - Travaux aux pièces ou au rendement

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

L'ouvrier travaillant aux pièces a la garantie du salaire mensuel correspondant au taux de sa catégorie pendant une période considérée comme normale pour permettre son adaptation à un travail nouveau.

Les dispositions prévues aux alinéas 3 et 4 du paragraphe A ci-dessus sont applicables aux ouvriers travaillant aux pièces.

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

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

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

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

Premier temps :

On prendra, au 1^{er} janvier de chaque année, la moyenne mensuelle des salaires effectifs des douze derniers mois, ramenés à une durée de travail de 169 heures par mois.

Deuxième temps :

On opérera sur la moyenne mensuelle obtenue un abattement de 20 p. 100.

Troisième temps :

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

C - Jeunes ouvriers

a - Les jeunes ouvriers sortant d'apprentissage, titulaires du C.A.P. de leur spécialité, ont droit au salaire minimal garanti de l'ouvrier professionnel 1^{er} échelon (O.P. 1 ou O.J. 1 pour les joailliers ou O.L. 1 pour les ouvriers diamantaires ou lapidaires) sans abattement d'âge.

b - Les jeunes ouvriers n'ayant pas obtenu le C.A.P. de leur spécialité ont droit au salaire minimal garanti de l'ouvrier professionnel 1^{er} échelon (O.P. 1, O.J. 1 ou O.L. 1) avec un abattement de 10 p. 100 pendant la première année suivant l'apprentissage. Cet abattement peut se cumuler éventuellement avec l'abattement d'âge.

Au cas où un essai professionnel ou la pratique du métier démontreraient que ces jeunes ouvriers ont une capacité et un rendement identiques à ceux des ouvriers de même catégorie, ils auront droit au même salaire que ces derniers.

Article 5

Durée du travail — Heures effectuées exceptionnellement les dimanches et fêtes ou la nuit

(Supprimé et réintégré dans les dispositions générales, par accord du 6 juillet 1993, étendu par arrêté du 16 février 1994, JO 25 février 1994)

(Se reporter aux articles 9 bis et 9 ter des dispositions générales)

Article 6

Prime d'ancienneté

(Modifié par accord du 26 mars 1982. étendu par arrêté du 2 novembre 1982. JO

24 novembre 1982)

Les mensuels bénéficient d'une prime d'ancienneté dans les conditions ci-après :

1. La prime d'ancienneté est calculée sur le salaire minimum mensuel de la catégorie tel qu'il est fixé par les barèmes conventionnels, sur la base forfaitaire de 169 heures sous déduction des absences non assimilées à un temps de travail, à raison de :
 - après trois ans d'ancienneté : 3 p. 100 ;
 - après quatre ans d'ancienneté : 4 p. 100 ;
 - après cinq ans d'ancienneté : 5 p. 100 ;
 - après six ans d'ancienneté : 6 p. 100 ;
 - après sept ans d'ancienneté : 7 p. 100 ;
 - après huit ans d'ancienneté : 8 p. 100 ;
 - après neuf ans d'ancienneté : 9 p. 100 ;
 - après dix ans d'ancienneté : 10 p. 100 ;
 - après onze ans d'ancienneté : 11 p. 100 ;
 - après douze ans d'ancienneté : 12 p. 100 ;
 - après treize ans d'ancienneté : 13 p. 100 ;
 - après quatorze ans d'ancienneté : 14 p. 100 ;
 - après quinze ans d'ancienneté : 15 p. 100.
2. Le montant de la prime d'ancienneté ainsi déterminé doit figurer d'une façon distincte sur le bulletin de paie.

Article 7

Congés exceptionnels pour événements de famille

(Supprimé et réintégré dans les dispositions générales, par accord du 6 juillet 1993, étendu par arrêté du 16 février 1994, JO 25 février 1994)

(Se reporter à l'article 14 ter des dispositions générales)

Article 8

Maladies et accidents du travail

(mod. par ♦)

Les absences résultant de maladies ou d'accidents du travail, et justifiées dès que possible par certificat médical pouvant donner lieu à contre-visite à la demande de l'entreprise, ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

A condition d'être pris en charge par la sécurité sociale et de s'être soigné en France ou dans un pays couvert par un accord de réciprocité en matière de sécurité sociale. Le mensuel malade ou accidenté dans les conditions de l'alinéa

précédent continue à recevoir tout ou partie de ses appointements dans les limites ci-après :

- a) Après un an de présence continue dans l'établissement :
 - un mois d'appointements à plein tarif ;
 - un mois d'appointements à 75 p. 100.
- b) Après deux ans de présence continue dans l'établissement :
 - un mois et demi d'appointements à plein tarif ;
 - un mois et demi d'appointements à 75 p. 100.
- c) Après cinq ans de présence continue dans l'établissement :
 - deux mois d'appointements à plein tarif ;
 - deux mois d'appointements à 75 p. 100.
- d) Après dix ans de présence continue dans l'établissement :
 - trois mois d'appointements à plein tarif ;
 - trois mois d'appointements à 75 p. 100.
- e) Après quinze ans de présence continue dans l'établissement :
 - trois mois et demi d'appointement à plein tarif ;
 - trois mois et demi d'appointement à 75 p. 100.
- f) Après vingt ans de présence continue dans l'établissement :
 - quatre mois d'appointement à plein tarif ;
 - quatre mois d'appointement à 75 p. 100.

(Avenant 26 janv. 2005, non étendu) « Le salaire de référence à prendre en compte pour les appointements à 75 % est le salaire net à payer. »

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

Si plusieurs congés de maladie ou d'accident du travail séparés par une reprise effective du travail, sont accordés au mensuel au cours des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail, la durée du paiement du plein traitement ou traitement partiel (75%) ne peut excéder au total celle des périodes ci-dessus fixées, le nombre de jours restant à indemniser s'appréciant au 1^{er} jour d'arrêt de travail.

Le mensuel malade ou accidenté ne reçoit son plein traitement ou son traitement partiel (75 p. 100) que sous déduction :

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

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

En cas d'hospitalisation. les indemnités journalières de sécurité sociale seront

réputées être servies intégralement et viendront en réduction des versements de l'employeur.

Si l'employeur est dans la nécessité de remplacer le mensuel indisponible, le contrat de travail se trouvera rompu de ce fait.

La notification de la rupture du contrat par nécessité de remplacement sera faite à l'intéressé par pli recommandé.

L'employeur qui aura pris acte de la rupture du contrat par nécessité de remplacement ne pourra toutefois faire la notification prévue à l'alinéa précédent qu'à l'expiration des délais ci-après :

- a) Mensuels ayant plus d'un an de présence continue dans l'entreprise : après un mois d'absences consécutives ou non pendant les douze derniers mois ;
- b) Mensuels ayant plus de deux ans de présence continue dans l'entreprise : après un mois et demi d'absences consécutives ou non pendant les douze derniers mois ;
- c) Mensuels ayant plus de cinq ans de présence continue dans l'entreprise : après deux mois d'absences consécutives ou non pendant les douze derniers mois ;
- d) Mensuels ayant plus de dix ans de présence continue dans l'entreprise : après trois mois d'absences consécutives ou non pendant les douze derniers mois ;
- e) Mensuels ayant plus de quinze ans de présence continue dans l'entreprise : après quatre mois d'absences consécutives ou non pendant les douze derniers mois.

Lorsque l'employeur aura pris acte de la rupture du contrat de travail du mensuel par nécessité de remplacement, les droits de l'intéressé, à partir de la date de rupture du contrat, seront liquidés par le paiement d'une allocation égale à l'indemnité de préavis, à l'exclusion de toutes autres indemnités au titre de la présente convention.

S'il a au moins dix ans de présence continue dans l'établissement au moment de la rupture du contrat, le mensuel ainsi remplacé bénéficie en outre d'une allocation spéciale et égale à la moitié de l'indemnité à laquelle il aurait pu prétendre en cas de congédiement.

Le mensuel ainsi remplacé bénéficie d'un droit de priorité au réengagement qui sera satisfait dans la mesure du possible.

Si, lors de l'arrêt de travail pour maladie d'un travailleur à mi-temps ou à temps partiel, ce salarié reçoit de la sécurité sociale des indemnités journalières correspondant à un travail d'une durée supérieure à la sienne, la déduction à opérer par l'employeur, pour chaque jour d'absence, en raison des indemnités de sécurité sociale reçues par le salarié, doit être proportionnelle à son temps de travail effectif.

Les cures thermales reconnues par la sécurité sociale et justifiées à l'entreprise sont assimilées à la maladie. Lorsque l'intéressé bénéficie d'un complément de salaire en vertu de la convention collective les indemnités journalières de sécurité sociale seront réputées être servies intégralement, et viendront en déduction des versements de l'employeur.

Article 9

Maternité

(Supprimé et réintégré dans les dispositions générales, par accord du 6 juillet 1993, étendu par arrêté du 16 février 1994, JO 25 février 1994)

(Se reporter à l'article 11 des dispositions générales)

Article 10

Délai-congé ou préavis

La durée du préavis est fixée à deux semaines pour les ouvriers. Néanmoins, en cas de licenciement, l'ouvrier ayant une ancienneté de services continus comprise entre six mois et deux ans bénéficiera d'un préavis d'un mois et celui justifiant d'une ancienneté de services continus au moins égale à deux ans aura droit à un préavis de deux mois.

La durée du préavis est fixée à un mois pour les employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise dont le coefficient hiérarchique est inférieur à 221, à deux mois pour les employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise dont le coefficient hiérarchique est au moins égal à 221 et inférieur à 290 et trois mois pour les employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise dont le coefficient hiérarchique est au moins égal à 290. Néanmoins, en cas de licenciement, l'employé, technicien, dessinateur ou agent de maîtrise ayant une ancienneté de services continus d'au moins deux ans bénéficiera d'un préavis d'au moins deux mois quelle que soit sa catégorie professionnelle.

Pendant la période de préavis les salariés sont autorisés à s'absenter deux heures par jour travaillé dans la limite de vingt heures au maximum si le préavis est de deux semaines et de cinquante heures au maximum si le préavis est d'au moins un mois. À défaut d'accord entre employeur et le salarié, les deux heures d'absence pour recherche d'emploi sont fixées dans la journée de travail alternativement un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié. En accord avec l'employeur, le salarié pourra bloquer tout ou partie des heures d'absence auxquelles il a droit selon la durée de son préavis, sans pouvoir dépasser un maximum de deux jours ouvrables. Le salarié ayant trouvé un nouvel emploi ne pourra plus bénéficier des présentes dispositions. Les heures d'absence pour recherche d'emploi n'entraînent aucune réduction de la

rémunération de l'intéressé.

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

Article 11

Indemnité de licenciement

(Modifié en dernier lieu par accord du 6 avril 1990, étendu par arrêté du 30 juillet 1990, JO 14 août 1990)

Une indemnité de congédiement, distincte du préavis sera accordée aux mensuels licenciés avant l'âge de soixante-cinq ans et ayant une ancienneté de services continus dans l'entreprise au moins égale à deux ans.

Cette indemnité ne sera pas due en cas de faute grave du mensuel.

L'indemnité de congédiement est égale à un dixième de mois par année de service dans l'entreprise. Pour les salariés ayant plus de cinq ans d'ancienneté, un quinzième de mois d'indemnité sera ajouté au un dixième pour les périodes au-delà de cinq ans.

A partir de cinq ans d'ancienneté de services continus, l'ancienneté dans l'entreprise est déterminée en tenant compte non seulement de la présence continue au titre du contrat en cours, mais également, le cas échéant, de la durée des contrats antérieurs, à l'exclusion toutefois de ceux qui auraient été rompus pour faute grave ou dont la résiliation aurait été le fait du salarié intéressé (art. 9 [Dispositions générales de la convention collective]).

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

L'indemnité de congédiement sera calculée sur la base de la moyenne mensuelle des appointements des trois derniers mois de présence du mensuel licencié, compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période ou des douze derniers mois si ce calcul est plus favorable au salarié.

Les appointements pris en considération devront inclure tous les éléments de salaire dus en vertu de la loi (rémunération des heures supplémentaires) ou de la convention collective (prime d'ancienneté), ainsi que les primes ou gratifications ayant un caractère obligatoire en vertu du contrat de travail ou d'un usage constant dans l'entreprise.

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

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

Elle ne se cumule pas non plus avec l'indemnité légale de licenciement, étant précisé que, seule, la loi s'applique si elle est plus avantageuse pour le mensuel que la convention collective.

Article 12

Indemnité de départ en retraite

(Modifié en dernier lieu par accord du 6 juillet 1993, étendu par arrêté du 16 février 1994, JO 25 février 1994)

Le départ volontaire d'un salarié ayant fait valoir ses droits à la retraite à taux plein à partir de soixante ans ne constitue pas une démission. De même, le départ en retraite, à l'initiative de l'employeur, d'un salarié âgé de soixante-cinq ans ou plus, à la condition qu'il soit en mesure de faire valoir ses droits à la retraite à taux plein, ne constitue pas un licenciement.

L'intéressé, ayant une ancienneté supérieure à deux ans qui partira en retraite, recevra une indemnité de départ calculée sur la base de un dixième de mois par année de présence depuis l'entrée dans l'entreprise jusqu'au moment où il partira en retraite. Le salaire pris en considération pour le calcul de l'indemnité sera le salaire mensuel moyen perçu au cours des trois ou des douze mois ayant précédé le départ, suivant le calcul le plus favorable au salarié.

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

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

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

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

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

L'indemnité de départ ne sera pas due en cas de faute grave.

Article 13

Jours fériés

(Supprimé et réintégré dans les dispositions générales par accord du 6 juillet 1993, étendu par arrêté du 16 février 1994, JO 25 février 1994)

(Se reporter à l'article 14 bis des dispositions générales)

Avenant « cadres »

Préambule

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

Bénéficiaire des dispositions contenues dans la deuxième et la troisième partie de l'avenant des cadres répondant aux critères fondamentaux, et exerçant effectivement l'une des fonctions, définies dans la première partie.

PARTIE PREMIÈRE

Définition des cadres

I -

Critères fondamentaux

Les cadres doivent répondre aux trois critères ci-après :

- a) Posséder une formation scientifique, technique ou artistique, commerciale, administrative ou juridique, comptable ou financière, sanctionnée par un diplôme d'État ou des connaissances équivalentes, et occuper un poste impliquant la mise en oeuvre effective de ces connaissances.

b) Exercer leurs fonctions dans des conditions comportant initiatives, responsabilités et pouvoir, par délégation explicite de l'autorité de l'employeur, engager directement l'entreprise elle-même.

c) Sauf pour certains postes, exercer un commandement sur un ou plusieurs agents de maîtrise et, par leur intermédiaire, sur des ouvriers ou employés.

II -

Catégories placées hors du champ d'application de l'avenant

Sont placés hors du champ d'application de l'avenant « Cadres » :

Les présidents directeurs généraux ou directeurs généraux adjoints :

Les chefs d'entreprise ou dirigeants d'entreprise (même salariés) ;

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

Les voyageurs représentants placiers (V.R.P.).

III -

Catégories visées par l'avenant

Les postes de cadres visés par l'avenant sont classés en deux catégories principales :

1^{re} catégorie

Ingénieurs ou cadres universitaires diplômés dans les termes de la loi (sauf ingénieurs de recherches) ;

2^e catégorie

Cadres de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent.

A l'intérieur de la 2^e catégorie, les cadres sont classés sous 6 positions (A1, A2, B, C, D, H. C.) conformément aux définitions ci-après :

Position A 1

Agent placé sous l'autorité directe du chef d'entreprise, ayant acquis par des études professionnelles ou par une longue expérience personnelle une formation technique

appuyée par des connaissances générales qui lui permettent de se mettre rapidement au courant des questions de fabrication, études, achats, ventes, etc. et qu'il met en oeuvre dans l'accomplissement de ses fonctions.

Il a à diriger et coordonner les travaux des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise.

Ce cadre n'assume toutefois pas dans ses fonctions une responsabilité complète et permanente qui revient, en fait, au chef d'entreprise.

Il ne peut exister dans les entreprises de moins de 50 salariés qu'un seul poste de cadre correspondant à la définition ci-dessus.

Position A 2

1. Chef de service Ordonnancement, lancement, production, planning. — Les chefs de service de cette catégorie dirigent la préparation et le lancement des travaux de fabrication. Il doivent avoir sous leurs ordres au moins un agent de maîtrise (coefficient 271 de la classification maîtrise) et des employés.
2. Chef de service Méthodes et temps, contrôle de qualité. — Les chefs de service de cette catégorie doivent avoir sous leurs ordres au moins un agent de maîtrise de 3^e catégorie (coefficients 246, 255 ou 271 de la classification maîtrise) et des employés.
3. Chef de service Magasins, matières premières, produits finis, expéditions. — Les chefs de service de cette catégorie doivent avoir sous leurs ordres au moins un agent de maîtrise (coefficient 246 de la classification maîtrise) et des employés.
4. Chef de service Achats. — Les chefs de service de cette catégorie doivent avoir sous leurs ordres au moins un chef de section commerciale (coefficient 255 de la classification maîtrise) et des employés.
5. Chef de service administratif. — Les chefs de service de cette catégorie doivent assumer la responsabilité complète et permanente des tâches administratives qui leur sont confiées et exercer un commandement sur un ou plusieurs agents de maîtrise ayant eux-mêmes sous leurs ordres des employés.
6. Chef de service commercial. — Les chefs de service de cette catégorie doivent assumer la responsabilité complète et permanente des opérations commerciales et ont pouvoir de prendre des décisions engageant l'entreprise vis-à-vis de sa clientèle.
7. Chef dessinateur créateur (poste propre à la joaillerie). — Les cadres de cette catégorie ont sous leurs ordres de façon explicite et permanente plusieurs dessinateurs qualifiés dont au moins un dessinateur au coefficient 300.
8. Chef de service Bureau d'études (modèles d'orfèvrerie). — Les chefs de service de cette catégorie doivent avoir sous leurs ordres au moins un dessinateur hautement qualifié créateur de modèles (coefficient 271 de la classification maîtrise) et d'autres dessinateurs.
9. Analyste. — Indépendamment des critères fondamentaux auxquels ce cadre doit répondre, il met en place un système d'ordinateur ou un service mécanographique.

Position B

(Complété par accord du 24 juin 1977, étendu par arrêté du 18 octobre 1977, JO 10 novembre 1977)

1. Chef de service Publicité (note 1) . — Les cadres de cette catégorie ont l'initiative et la responsabilité entières du budget de publicité de l'entreprise.
2. Chef comptable ou chef de service Comptabilité. — Les cadres de cette catégorie doivent posséder une formation comptable et financière sanctionnée par un diplôme d'État ou des connaissances équivalentes. Ils assurent la direction de l'ensemble de la comptabilité de l'entreprise ; ils ont la responsabilité entière de l'établissement et de la présentation du bilan pour la totalité de ses éléments ; ils doivent avoir des employés sous leurs ordres.
3. Chef de laboratoire ingénieur diplômé (note 1) .
4. Créateur (poste propre à la joaillerie). — Ce poste est ainsi défini : créateur de haute valeur technique qui, responsable de la conception et de la réalisation artistique des bijoux, est habilité par délégation expresse de sa maison à traiter des affaires avec les clients (devis, prix et délais de livraison).
5. Chef de service informatique. — Les cadres de cette catégorie ont à organiser un système d'ordinateurs à mémoire virtuelle.
6. Chef de services administratifs et commerciaux. — Les cadres de cette catégorie doivent avoir sous leurs ordres au moins un cadre position A 1 ou A 2 et plusieurs agents de maîtrise.

Position C

1. Ingénieur de recherches ou chef de laboratoire de recherches (note 1) .
2. Chef du personnel. — Les cadres de cette catégorie ont pouvoir d'embaucher et de débaucher le personnel, d'en fixer les salaires et d'en contrôler les conditions de travail.
3. Chef des ventes ou promotion ventes. — Les cadres de cette catégorie ont l'initiative et la responsabilité pour tout ce qui concerne les représentants placés sous leurs ordres.
4. Chef de service Études et méthodes.
5. Directeur technique d'usine et chef de fabrication. — Les cadres de cette catégorie doivent, en plus de trois critères, exercer un commandement sur plusieurs chefs d'atelier (coefficient 320) ou au moins sur plusieurs contremaîtres de 3^e échelon (coefficient 290) ayant eux-mêmes sous leurs ordres des ouvriers professionnels hautement qualifiés de 4^e échelon ou des ouvriers professionnels de 3^e échelon.

Position D

1. Directeur des ventes. — Les cadres de cette catégorie doivent avoir sous leurs ordres les chefs des ventes des différents départements de vente.
2. Directeur d'usine autonome. — Ce poste entraîne pour les titulaires une délégation de l'autorité du chef d'entreprise pour toutes les décisions techniques, administratives, embauchage, débauchage, concernant la direction et la gestion de l'usine.
3. Directeur adjoint.

Position H. C

1. Directeur commercial. — Les cadres de cette catégorie doivent avoir sous leurs ordres un ou plusieurs chefs de service commercial.

2. Directeur administratif. — Les cadres de cette catégorie doivent avoir sous leurs ordres un ou plusieurs chefs de service administratif.
3. Secrétaire général.
4. Directeur financier ou de comptabilité. — Les cadres de cette catégorie doivent avoir sous leurs ordres un ou plusieurs chefs comptables.
5. Directeur technique d'entreprise. — Les cadres de cette catégorie doivent avoir sous leurs ordres un directeur d'usine ou un chef de fabrication.

PARTIE DEUXIÈME

Dispositions générales

Article 1

Engagement

(Modifié par accord du 6 juillet 1993, étendu par arrêté du 16 février 1994, JO 25 février 1994)

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

- sa fonction et le lieu où elle sera exercée ;
 - la position hiérarchique correspondant à la fonction exercée ;
 - la durée et les conditions des périodes d'essai et de préavis ;
 - le montant de la rémunération et ses modalités ;
 - le cas échéant, les autres clauses particulières du contrat.
- le cadre accusera réception de la lettre d'engagement, pour accord, dans un délai maximum de quinze jours.

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

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

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

Article 2

Période d'essai

(Modifié par accord du 6 juillet 1993, étendu par arrêté du 16 février 1994, JO 25 février 1994)

La période d'essai est en règle générale de trois mois.

Toutefois, elle peut, exceptionnellement, notamment pour des fonctions présentant des difficultés particulières, être, d'un commun accord, prolongée d'une durée au plus égale à trois mois.

Pendant la période d'essai, et quel que soit le mode de rémunération, les parties peuvent résilier le contrat de travail sans préavis. Cependant, si la période d'essai est supérieure à trois mois, les parties ne pourront résilier le contrat qu'en respectant un préavis réciproque d'un mois. Ce délai de préavis jouera seulement après trois mois d'essai, sauf en cas de faute grave ou de force majeure. Ce préavis pourra éventuellement être remplacé par une indemnité correspondante.

Article 3

Durée du travail

Les dispositions légales relatives à la durée du travail s'appliquent aux cadres (voir également l'accord national du 24 février 1982 sur la durée du travail).

Les appointements des cadres sont mensuels. Ils sont établis :

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

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

Article 4

Congés annuels payés

(mod. par ♦)

(Voir également accord 24 févr. 1982 sur la durée du travail)

Les congés payés des cadres sont régis par la réglementation légale et par les dispositions générales applicables aux mensuels (art. 14 de la convention collective).

Les cadres sont tenus de faire coïncider leur congé avec la période de fermeture de l'établissement.

En cas de congé fractionné, la date du congé restant à prendre sera fixée en tenant compte des nécessités du service et de la situation familiale de l'intéressé.

Par dérogation à l'article 14 de la convention collective, « Dispositions générales », les cadres bénéficieront d'un supplément d'indemnité de congé pour ancienneté, s'appréciant à compter de la date anniversaire d'embauche dans l'entreprise, à raison de :

- 1 jour après 5 ans de présence dans l'entreprise ;
- 2 jours après 10 ans de présence dans l'entreprise ;
- 3 jours après 15 ans de présence dans l'entreprise ;
- 4 jours après 20 ans de présence dans l'entreprise ;
- 5 jours après 25 ans de présence dans l'entreprise ;

En outre, les cadres soumis au forfait bénéficient, après un an d'ancienneté, de deux jours supplémentaires de congé par an, à raison d'un jour par période de six mois dans l'entreprise.

Article 5

Congés exceptionnels pour événements de famille

(Supprimé et réintégré dans les dispositions générales, par accord du 6 juillet 1993, étendu par arrêté du 16 février 1994, JO 25 février 1994)

(Se reporter à l'article 14 ter des dispositions générales)

Article 6

Congé de maternité

(Supprimé et réintégré dans les dispositions générales, par accord du 6 juillet 1993, étendu par arrêté du 16 février 1994, JO 25 février 1994)

(Se reporter à l'article 11 des dispositions générales)

Article 7

Congé de maladie

(mod. par ♦)

Les absences résultant de maladie ou d'accident du travail. et iustificées dès que

possible par certificat médical pouvant donner lieu à contre-visite à la demande de l'entreprise, ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

Le cadre malade ou accidenté dans les conditions prévues à l'alinéa précédent continue à recevoir tout ou partie de son traitement dans les limites ci-après :

- a) Après un an de présence continue dans l'établissement :
 - un mois d'appointements à plein tarif ;
 - un mois d'appointements à 75 p. 100.
- b) Après deux ans de présence continue dans l'établissement :
 - un mois et demi d'appointements à plein tarif ;
 - un mois et demi d'appointements à 75 p. 100.
- c) Après cinq ans de présence continue dans l'établissement :
 - deux mois d'appointements à plein tarif ;
 - deux mois d'appointements à 75 p. 100.
- d) Après dix ans de présence continue dans l'établissement :
 - trois mois d'appointements à plein tarif ;
 - trois mois d'appointements à 75 p. 100.
- e) Après quinze ans de présence continue dans l'établissement :
 - trois mois et demi à plein tarif ;
 - trois mois et demi d'appointement à 75 p. 100.
- f) Après vingt ans de présence dans l'établissement :
 - quatre mois d'appointement à plein tarif ;
 - quatre mois d'appointement à 75 p. 100.

(Avenant 26 janv. 2005, non étendu) « Le salaire de référence à prendre en compte pour les appointements à 75 % est le salaire net à payer. »

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

Le cadre malade ou accidenté ne reçoit son plein traitement ou son traitement partiel (75 p. 100) que sous déduction :

- Des indemnités journalières versées par la sécurité sociale pendant toute la période d'indemnisation ;
- Des indemnités versées par les caisses de prévoyance des cadres pendant toute la période d'indemnisation à plein tarif, mais pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur. En aucun cas le salarié ne pourra percevoir un salaire net supérieur à celui qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler.

Si l'employeur est dans la nécessité de remplacer le cadre indisponible, le contrat de travail se trouvera rompu de ce fait. La notification de la rupture du contrat par nécessité de remplacement sera faite à l'intéressé par pli recommandé. Ce remplacement devra être effectif.

L'employeur qui aura pris acte de la rupture du contrat par nécessité ne pourra

toutefois faire la notification prévue à l'alinéa précédent qu'à l'expiration des délais ci-après :

- a) Cadre ayant plus d'un an de présence continue dans l'entreprise : après un mois d'absences consécutives ou non pendant les douze derniers mois ;
- b) Cadre ayant plus de deux ans de présence continue dans l'entreprise : après un mois et demi d'absences consécutives ou non pendant les douze derniers mois ;
- c) Cadre ayant plus de cinq ans de présence continue dans l'entreprise : après deux mois d'absences consécutives ou non pendant les douze derniers mois ;
- d) Cadre ayant plus de dix ans de présence continue dans l'entreprise : après trois mois d'absences consécutives ou non pendant les douze derniers mois ;
- e) Cadre ayant plus de quinze ans de présence continue dans l'entreprise : après quatre mois d'absences consécutives ou non pendant les douze derniers mois.

Après quatre mois d'absences consécutives ou non pendant les douze derniers mois.

Lorsque l'employeur aura pris acte de la rupture du contrat de travail du cadre par nécessité de remplacement, les droits de l'intéressé, à partir de la date de rupture du contrat, seront liquidés par le paiement d'une allocation égale à l'indemnité de préavis, à l'exclusion de toutes autres indemnités au titre de la présente convention.

S'il a au moins dix ans de présence continue dans l'établissement au moment de la rupture du contrat, le cadre ainsi remplacé bénéficie en outre d'une allocation spéciale égale à la moitié de l'indemnité à laquelle il aurait pu prétendre en cas de congédiement.

Le cadre ainsi remplacé bénéficie d'un droit de priorité au réengagement qui sera satisfait dans la mesure du possible.

Si, lors de l'arrêt de travail pour maladie d'un travailleur à temps partiel, ce salarié reçoit de la sécurité sociale des indemnités journalières correspondant à un travail d'une durée supérieure à la sienne, la déduction à opérer par l'employeur, pour chaque jour d'absence, en raison des indemnités de sécurité sociale reçues par le salarié, doit être proportionnelle à son temps de travail effectif.

Les cures thermales reconnues par la sécurité sociale et justifiées à l'entreprise sont assimilées à la maladie. Lorsque l'intéressé bénéficie d'un complément de salaire en vertu de la convention collective ou de l'accord de mensualisation, les indemnités journalières de sécurité sociale seront réputées être servies intégralement et viendront en déduction des versements de l'employeur.

Article 8

Délai-congé ou préavis

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

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

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

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

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

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

Pendant la période de préavis, qu'il s'agisse d'un licenciement ou d'un départ volontaire, les cadres sont autorisés à s'absenter, pour rechercher du travail, dans la limite de cinquante heures par mois.

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

Article 9

Indemnité de licenciement

(Modifié en dernier lieu par accord du 6 juillet 1993, étendu par arrêté du 16 février 1994, JO 25 février 1994)

Les cadres ayant au moins deux ans d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise et n'ayant pas encore atteint l'âge de soixante-cinq ans auront droit, en cas de licenciement, sauf pour faute grave de leur part ou cas de force

majeure, à une indemnité distincte du préavis et proportionnelle à la durée totale de leurs fonctions de cadre ou d'agent de maîtrise dans l'entreprise.

L'indemnité de licenciement sera calculée sur les bases suivantes :

- a) Après deux ans et jusqu'à cinq ans d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise, un dixième de mois par année d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise (conformément au code du travail) ;
- b) A partir de la sixième année, un cinquième de mois par année.

En aucun cas l'indemnité de licenciement ne pourra dépasser six mois d'appointements.

L'indemnité de licenciement sera calculée sur la base de la moyenne des appointements effectifs normaux perçus par le cadre durant les trois derniers mois (ou des douze derniers mois si ce calcul est plus favorable au salarié) à traitement complet précédant la dénonciation du contrat de travail.

Le traitement dont il est question comprend au prorata du temps passé les indemnités et gratifications collectives ou individuelles liées au contrat de travail.

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

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

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

Article 10

Indemnité de départ en retraite

(Modifié par accord du 6 juillet 1993, étendu par arrêté du 16 février 1994, JO 25 février 1994)

Le départ volontaire d'un salarié ayant fait valoir ses droits à la retraite à taux plein à partir de soixante ans ne constitue pas une démission. De même, le départ en retraite, à l'initiative de l'employeur, d'un salarié âgé de soixante-cinq ans ou plus, à la condition qu'il soit en mesure de faire valoir ses droits à la retraite à taux plein, ne constitue pas un licenciement.

L'intéressé ayant une ancienneté supérieure à deux ans qui partira en retraite recevra une indemnité de départ calculée sur la base de un dixième de mois par année de présence depuis l'entrée dans l'entreprise jusqu'à quinze ans révolus, et de un cinquième de mois par année supplémentaire.

Cette indemnité ne pourra dépasser la valeur de quatre mois de traitement.

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

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

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

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

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

L'indemnité de départ ne sera pas due en cas de faute grave.

Article 11

Départ volontaire en retraite avant soixante-cinq ans

(Modifié en dernier lieu par accord du 6 juillet 1993, étendu par arrêté du 16 février 1994, JO 25 février 1994)

Si le cadre prend sa retraite volontairement à un âge compris entre soixante et soixante-cinq ans, il reçoit la même allocation qu'à l'article 10 ci-dessus, cette allocation étant calculée en fonction de l'ancienneté de l'intéressé dans l'entreprise.

Cette allocation au départ sera encore accordée aux salariés ayant au moins deux ans d'ancienneté, démissionnaires à l'âge d'au moins soixante ans et bénéficiaires de la garantie de ressources instituée par l'accord du 13 juin 1977.

Article 12

Secret professionnel — Clause de non-concurrence

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

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

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

- avoir fait l'objet d'une clause expresse dans le contrat individuel de travail ou la lettre d'engagement du cadre ;
- n'excéder en aucun cas une durée de deux années ;
- avoir comme contrepartie, pendant la durée d'application de la clause de non-concurrence, une indemnité mensuelle spéciale et égale à la moitié de la moyenne mensuelle des appointements perçus par le cadre au cours des douze derniers mois précédant son départ.

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

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

Article 13

Avantages acquis

(Supprimé par accord du 6 juillet 1993, étendu par arrêté du 16 février 1994, JO 25 février 1994)

Article 14

Dispositions générales de la convention collective nationale

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

Article 15

Service militaire

Les dispositions générales de la convention collective (art. 13) sont complétées comme suit :

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

Article 16

Jours fériés

(Supprimé et réintégré dans les dispositions générales par accord du 6 juillet 1993, étendu par arrêté du 16 février 1994, JO 25 février 1994)

(Se reporter à l'article 14 bis des dispositions générales)

PARTIE TROISIÈME

Rémunération des cadres

(Voir aussi "Salaires")

Positions — Indices — Appointements — Minima garantis

I -

Barème des appointements minima mensuels

Le barème annexé à la convention indique :

Pour la 1^{re} catégorie (ingénieurs ou cadres universitaires diplômés dans les termes de la loi, sauf ingénieurs de recherche) :

- l'âge (de vingt et un à vingt huit ans) ;
- l'indice hiérarchique (22, 24, 26, 28, 30, 32, 34, 35) ;
- le minimum mensuel garanti.

Pour la 2^e catégorie (cadres de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et des activités qui s'y rattachent tels que définis à la première partie de l'avenant) :

- la position et l'indice hiérarchique :
 - position A 1. — Indice 33 ;
 - position A 2. — Indice 35 ;
 - position B. — Indice 40 ;

- position C. — Indice 48 ;
- position D. — Indice 55 ;
- position HC. — Indice 60 ;
- le minimum mensuel garanti.

Les appointements minima mensuels fixés par le barème annexé à la convention correspondent à un horaire de travail hebdomadaire de trente-neuf heures.

Les appointements minima garantis comprennent les éléments fixes, les accessoires de la rémunération ainsi que les avantages en nature.

Ils ne comprennent pas les primes à caractère aléatoire, bénévole ou temporaire.

II -

Autres dispositions relatives aux appointements et positions

- 1 -Les appointements minima prévus par le barème annexé à la convention ont été fixés en tenant compte du niveau des salaires et appointements minima applicables aux autres catégories de salariés de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et des activités qui s'y rattachent.

- 2 -Les différentes positions indiquées dans le barème susvisé sont définies pour des entreprises de moyenne importance. Dans les entreprises nettement plus importantes, les chefs d'entreprise ont la possibilité de décaler certaines positions en fonction des responsabilités réelles assumées par les cadres.

- 3 -Les appointements réels ne font pas l'objet des accords collectifs.

Classifications professionnelles

(Modifiées en dernier lieu par accord du 6 avril 1990, étendu par arrêté du 26 octobre 1990, JO 11 novembre 1990)

I - Classifications professionnelles des ouvriers

A -

Définition des catégories professionnelles

1^{er} catégorie - Manoeuvres

Manoeuvres : ouvrier auquel sont confiés des travaux élémentaires n'entrant pas dans le cycle des fabrications et qui n'exigent aucune formation ni aucune adaptation.

2^e catégorie - Ouvriers spécialisés

O.S. 1 ou O.S.L. 1 1^{er} échelon : ouvrier exécutant sur machine ou non des gestes simples nécessitant une certaine initiative et, en conséquence, une adaptation de quelques jours.

O.S. 2 ou O.S.L. 2 2^e échelon : ouvrier exécutant sur machine ou non des gestes simples mais plus précis que l'ouvrier spécialisé du 1^{er} échelon nécessitant une initiative assez importante et une adaptation de quelques semaines.

3^e catégorie - Ouvriers professionnels

On entend par ouvrier professionnel qualifié un ouvrier qui, ayant satisfait dans l'entreprise à l'essai professionnel d'usage, exerce un métier dont l'apprentissage est sanctionné par un certificat d'aptitude professionnelle.

On considère également comme un ouvrier professionnel un ouvrier qui, ayant satisfait dans l'entreprise à l'essai professionnel d'usage, exerce un métier dont l'apprentissage n'est pas sanctionné par un C.A.P. mais qui exige des aptitudes et connaissances comparables à celles des métiers donnant lieu à C.A.P.

Cette catégorie comprend quatre échelons : O.P. 1, O.P. 2, O.P. 3, et O.P. 4 :
pour la joaillerie : O.J. 1, O.J. 2, O.J. 3 et O.J. 4 ; Pour le diamant et la lapidairerie : O.L. 1, O.L. 2, O.L. 3 et O.L. 4.

O.P. 1 1^{er} échelon ; ouvrier exécutant des travaux qualifiés courants qui exigent un ensemble de connaissances théoriques et une habileté professionnelle qui ne peuvent être acquises que par une formation professionnelle ou une pratique suffisante du métier.

O.P. 2 2^e échelon : ouvrier exécutant les différents travaux d'un métier y compris les travaux difficiles qui exigent des connaissances professionnelles théoriques et pratiques acquises par un apprentissage complet ou par une longue pratique du métier.

O.P. 3 3^e échelon : ouvrier spécialement chargé de travaux qualifiés difficiles dont l'exécution exige un niveau particulièrement élevé de connaissances théoriques et pratiques, une expérience consommée et un esprit de très large initiative.

O.P. 4 4^e échelon, ouvrier d'art : ouvrier composant ou dessinant et exécutant les travaux de haute qualité professionnelle qui comportent une entière

indépendance dans l'organisation et l'exécution du travail et un sens des responsabilités, capable d'exécuter toutes pièces d'après des dessins et de créer et mettre au point de nouveaux modèles.

Pour la joaillerie

O.J. 1 1^{er} échelon : ouvrier monteur de pièces préparées à la fonte et pouvant fabriquer des pièces relativement simples, sous la direction d'un chef d'atelier.

O.J. 2 2^e échelon : ouvrier capable de fabriquer des pièces ne comportant pas de difficultés particulières, sous la direction d'un chef d'atelier.

O.J. 3 3^e échelon : ouvrier capable d'exécuter la plupart des pièces dans un temps normal, sous les directives d'un chef d'atelier.

O.J. 4 4^e échelon : ouvrier hautement qualifié, capable d'exécuter, sous les directives d'un chef d'atelier, n'importe quelle pièce dans un temps normal, et possédant les capacités nécessaires tant au point de vue manuel qu'artistique.

Pour le diamant et la lapidairerie

O.L. 1 1^{er} échelon : ouvrier exécutant des travaux qualifiés courants qui exigent un ensemble de connaissances théoriques et une habileté professionnelle qui ne peuvent être acquises que par une formation professionnelle ou une pratique suffisante du métier.

O.L. 2^e échelon : ouvrier exécutant les différents travaux d'un métier, y compris des travaux difficiles qui exigent des connaissances professionnelles théoriques et pratiques acquises par un apprentissage complet ou par une longue pratique du métier.

O.L. 3 3^e échelon : ouvrier spécialement chargé de travaux qualifiés difficiles portant sur des marchandises de valeur et dont l'exécution exige un niveau particulièrement élevé de connaissances théoriques et pratiques, une expérience consommée et un esprit d'initiative.

O.L. 4 4^e échelon, ouvrier d'art : ouvrier exécutant des travaux de haute qualité professionnelle portant sur des marchandises de valeur et comportant une entière indépendance dans l'organisation et l'exécution du travail et un sens des responsabilités.

Les entreprises s'engagent à indiquer sur la feuille de paie, en plus de l'emploi du salarié, sa catégorie professionnelle et, s'il y a lieu, son coefficient.

B -

Classification des emplois et ouvriers — Grille unique

Catégorie I - Manoeuvres

Manoeuvre : manoeuvre faisant des charrois, manoeuvre gros travaux, essuyeuse orfèvrerie et femme de ménage.

Catégorie II - Ouvriers spécialisés

O.S. 1, ouvrier spécialisé 1^{er} échelon : aide fondeur ; agrafeur ou colleur de pierres et perles fantaisie ; allancier (n'exécutant pas toutes les opérations à l'outil) ; aide-apprêteur (2^e main) ; aide-apprêteur chaîniste (2^e main) ; attacheur ou accrocheur ; brunisseur au tonneau ; cambreur machine ; cisailleur ; colleur électrique sur métaux, travaux simples ; colleur, coupeur, polisseur, piqueur (perles) ; contrôleur, vérificateur de travaux exécutés par des O.S. 1 ; décapeur, dérocheur (sauf or et orfèvrerie) ; dégraisseur, nettoyeur, nettoyeur ultrasons ; découpeur de lingots ; détoureur, découpeur et ouvrier sur presse (2^e main) ne montant et ne réglant pas son outillage ; dresseur sur abrasifs ; drilleur ; emboutisseur (2^e main) ne montant et ne réglant pas son outillage ; épargneur ; enfileur de perles, sans noeuds ; lamineur (sans réglage de machine) ; meuleur (émail) (2^e main) ; monteur chaîniste sans soudure ; monteur (bijouterie de fantaisie) sans soudure ; monteur à vis (matières plastiques) ; ouvrier spécialisé travaux très simples (bijouterie fantaisie) ; ouvrier taille diamant sans réglage (débutant) ; polisseur au tonneau ; raboteur de lingots ; préparateur de chaînes à souder (pliage, dégraissage) ; préparateur de chaînes soudées (nettoyage, dérochage, vérification) ; recuiseur au four ; sableur (2^e main) ; sans cache soudeur chaînes et médailles ; tapeur au balancier, au mouton, à la presse ou au tas ; tireur de cire (débutant) (trois premiers mois) ; trempéur de perles (2^e main) ; tréfileur : fils ronds et tubes sans soudure ; vernisseur au pinceau ; soudeur sur métaux communs, travaux simples.

O.S. 2, ouvrier spécialisé 2^e échelon : allancier (capable d'exécuter des opérations courantes à l'outil) ; argenteur, chromeur, cuivreur, doreur, nickelleur, oxydeur, rodhieur (sans préparation de bain) ; aviveur sur brut et aviveur sur argenté (couverts) ; ciseleur au poinçon sur chaîne, travaux simples ; cambreur main (orfèvrerie) ; cariste et ouvrier, entretien transport, rangement matrices ; chauffeur de chaudière ; conducteur de four électrique à atmosphère ; conducteur de machines à chaînes (fabrication tous types), approvisionnement, vérifications, graissage ; contrôleur, vérificateur, visiteur, retoucheur ; couleur de plâtre (revêtement) ; coutelier (monteur de lames ou assemblage coquilles) ; (orfèvrerie) ; décapeur, dérocheur (or et orfèvrerie) ; découpeur, détoureur et ouvrier sur machine (1^{er} main) montant et réglant son outillage ; ébarbeur, dégrossisseur ou adoucisseur ; emboutisseur (1^{er} main) montant et réglant son outillage ; émailleur et décorateur, travaux simples ; enfileur de perles de culture (avec noeuds) ; estampeur (2^e main) au balancier, à la presse, au mouton faisant des contreparties et ses réglages (sauf or léger) ; enfileur (avec noeuds) et classeur de perles (bijouterie fantaisie) ; fondeur cire perdue (débutant) ; fondeur (métaux non précieux) ; fondeur bijouterie fantaisie Casting (étain plomb) ; gratte-

brosseur ; graveur et ciseleur à l'outil sur métaux, travaux très simples ; graveur au pantographe ne réglant pas son outillage ; griffeur (2^e main) ; lamineur ; limeur sur machines à meules diamant (adaptation, vérification) ; limeur (métal) ; meuleur (émail) ; monteur chaîniste avec soudures simples ; monteur de travaux de série délicats ; ouvrier de laboratoire effectuant des travaux simples et répétitifs (coupellation attaques acides) ; ouvrier taille diamant sans réglage ; polisseur de couverts (n'exécutant pas toutes les opérations) ; polisseur au tour et électrolyse (sans préparation de bain) ; polisseur et aviveur (2^e main) ; polisseur de matrices ; polisseur de chaînes sur machines automatiques (montage, adaptation, vérification) ; ponceur sur tank ; poseur de pierres et perles (travaux de série) ; préparateur en soudure (chaînes non fragiles), métaux communs et argent ; préparateur de montage pour électroformage : ouvrier préparant les montages et disposant les pièces sur ceux-ci avant l'opération de dépôt ; régleur sur presse (2^e main) machines simples ; reperceur (2^e main) bijouterie de fantaisie ; sableur (1^{re} main) avec cache ; soudeur (cuivre et argent) sans autre opération (bijouterie fantaisie) ; soudeur spécialisé sans autre opération ; tireur et monteur de cires et grappes ; tourneur sur tour à glace pour surfacage de chaînes (sans réglage d'outil diamant) ; tréfileur ; trempieur ; trempieur de perles (1^{re} main) ; vernisseur au pistolet.

Matières plastiques : tourneur (2^e main), meuleur (2^e main) graveur à la molette (2^e main), découpeur à la sauteuse (2^e main), débiteur au ruban (2^e main), décolleteur, étireur, perceur, fraiseur, monteur, lamineur spécialisé, ponceur polisseur.

O.P. 1, ouvrier professionnel 1^{er} échelon : jeune ouvrier possédant le C.A.P., débutant ; agent de conduite de bains d'électroformage, apte à faire les analyses courantes ; ajusteur ; alliancier capable d'exécuter toutes les opérations à l'outil ; apprêteur apte à tous les travaux sauf fonte, reperce, détourage ; argenteur, chromeur, cuivreur, doreur, nickelleur, oxydeur, rhodieur analysant et conduisant son bain ; aviveur sur argenté (orfèvrerie) ; bijoutier fantaisie et doublé ou plaqué (2^e main) ; bijoutier or (3^e main) ; brunisseur au tour spécialisé (orfèvrerie) et brunisseur couverts main ; chaîniste qualifié (bijouterie fantaisie et doublé ou plaqué) (2^e main) capable de faire les fermoirs (machine) ; chaîniste spécialisé sur machines (réglage et confection petit outillage) ; conducteur de machines à chaînes (responsable de la production de la machine) ; coutelier manchiste (orfèvrerie) ; émailleur ; enfileur de perles fines (avec noeuds) ; enfonceur de matrice débutant ; estampeur au balancier (orfèvrerie argent) ; estampeur au mouton (1^{re} main) faisant toutes ses contreparties (creux et plein) et tous ses réglages (sauf or léger) ; estampeur au mouton (2^e main) pour or léger faisant des contreparties et ses réglages ; fondeur cire perdue ; fondeur, coupelleur qualifié (analyse) ; fondeur métaux précieux ; fraiseur ; graveur et ciseleur sur bijoux, travaux simples ; graveur sur acier, travaux simples ; lapideur (2^e main) ; limeur (orfèvrerie argent) ; monteur (massif) (orfèvrerie) ; mouleur caoutchouc pour cire perdue ; orfèvre travaux simples ; ouvrier professionnel d'entretien ; ouvrier mécanicien outils simples ; ouvrier régleur ou rectifieur d'outillage ou de machines ; ouvrier sur tour ou fraiseuse outil diamant (avec réglage) ; pantoqraveur deux dimensions ; plaqueur lamineur

qualifié (doublé ou plaqué) ; polisseur au tour (1^{re} main) (sauf orfèvrerie) ; préparateur en soudure de chaînes confirmé (chaînes très délicates), métaux communs et précieux ; régléur de machines de transformation de chaînes (responsable du bon approvisionnement de la machine) ; régléur sur machines transfert ou robotisée (sans intervention sur la programmation) ; régléur sur presse (1^{re} main) machines automatiques ; reperceur (orfèvrerie) ; sertisseur travaux simples ; tireur de cires tous modèles capable d'apporter, à la demande, des modifications structurelles et décoratives avant de construire sa grappe ; tourneur ; tourneur sur tour à glace pour surfaçage de chaînes (avec réglage d'outil diamant) ; tourneur-outilleur, tourneur-fraiseur, fraiseur-outilleur (débutants) ; vérificateur de bruni (orfèvrerie).

Matières plastiques : tourneur qualifié, meuleur qualifié, graveur à l'échoppe (2^e main), graveur à la molette et guillocheur (1^{re} main), découpeur à la sauteuse (1^{re} main), découpeur au ruban (1^{re} main).

O.P. 2, ouvrier professionnel 2^e échelon : agent de conduite de bains d'électroformage, apte à faire toutes analyses ; ajusteur (1^{re} main) ; apprêteur apte à tous travaux y compris fonte, repercé, détournage ; argentéur, chromeur, cuivreur, doreur, nickeleur, polisseur, rhodéur (analysant et conduisant son bain, apte à tous travaux) ; aviveur orfèvrerie argent ; bijoutier (1^{re} main) (bijouterie fantaisie et doublé ou plaqué) (travaux délicats de monture et soudure) ; bijoutier or (2^e main), tous travaux courants de série ; brunisseur au tour rond et ovale (orfèvrerie) ; chaîniste or ou platine (2^e main) ; chaîniste très qualifié (bijouterie fantaisie et doublé ou plaqué) (1^{re} main) ; conducteur de machines à électroérosion (montage des électrodes, réglage par application des paramètres électroniques) ; émailleur sur charnière et grain pour noyau de perles ; émailleur et décorateur qualifié travaux délicats ; enfileur de perles fines et de perles de culture hautement qualifié, capable de faire du tissage ; enfonceur de matrices ; estampeur (1^{re} main) mouton, exécutant toutes ses contreparties pour or léger ; fondeur cire perdue faisant ses moules ; fondeur mouleur ; forgeron cuilleriste (orfèvrerie) ; graveur et ciseleur sur métaux (2^e main) ; graveur et ciseleur sur acier (2^e main) ; guillocheur sur machines, travaux simples, avec réglage ; lapideur (1^{re} main) ; orfèvre petite orfèvrerie ; orfèvre grosse orfèvrerie (2^e main) ; ouvrier professionnel d'outillage (2^e main) : outilleur, fraiseur-outilleur, mécanicien-outilleur (entretien et petit outillage), tourneur-outilleur, rectifieur-outilleur, ajusteur-outilleur ; ouvrier régléur, metteur au point sur toutes machines-outils diamant et recherche de nouveaux décors ; pantographeur trois dimensions ; planeur (2^e main) (orfèvrerie) ; polisseur de couverts métal et articles limonadiers (orfèvrerie) ; polisseur tour, buis et fils (bijouterie métaux précieux) ; préparateur de soudures de chaînes, capable de faire des essais et des mises au point de nouvelles techniques et soudures ; sertisseur (bijouterie or et petite joaillerie) travaux courants ; réalisateur de moules pour fonte bijouterie fantaisie Casting (étain plomb) ; sertisseur (bijouterie fantaisie et doublé ou plaqué) travaux délicats ; repousseur d'orfèvrerie (2^e main) ; reperceur (1^{re} main) (bijouterie métaux précieux).

Matières plastiques : graveur à l'échoppe qualifié, teinturier à l'échantillon.

O.P. 3, ouvrier professionnel 3^e échelon : bijoutier or ou platine (1^{re} main), bijouterie riche et petite joaillerie ; bijoutier (fantaisie et doublé ou plaqué) tous travaux très délicats ; bijoutier maquettiste ou modéliste petite bijouterie, capable de mettre au point de nouveaux modèles de bijouterie fantaisie et doublé ou plaqué bijouterie or, petite joaillerie ; brunisseur sur orfèvrerie ; chaîniste très qualifié, capable de faire les fermoirs (main) ; chaîniste or ou platine (1^{re} main) ; chevalériste (chevalières forgées à la main, métaux précieux) ; émailleur sur charnière ou fils toutes formes, imitation de pierres naturelles ; émailleur et décorateur qualifié, tous travaux très délicats ; graveur et ciseleur à l'échoppe en bijouterie et orfèvrerie qualifié (1^{re} main) ; guillocheur travaux délicats ; orfèvre grosse orfèvrerie (1^{re} main) ; planeur orfèvrerie (1^{re} main) ; polisseur de couverts argent ; polisseur orfèvrerie (1^{re} main) ; polisseur (bijouterie métaux précieux, travaux délicats), repousseur orfèvrerie (1^{re} main) ; réducteur de médailles ; sertisseur apte à tous travaux délicats : fantaisie, doublé ou plaqué, or, petite joaillerie ; ouvrier professionnel d'outillage (1^{re} main) : outilleur, fraiseur-outilleur, mécanicien-outilleur, tourneur-outilleur, rectifieur-outilleur, ajusteur-outilleur ; régléur de machines à électroérosion (détermination des paramètres électroniques, essais, contrôles) ; graveur et ciseleur sur acier qualifié (1^{re} main).

O.P. 4, ouvrier professionnel 4^e échelon (voir définition ouvrier d'art) : bijoutier modéliste ou maquettiste, capable de créer et de mettre au point de nouveaux modèles de bijouterie fantaisie et doublé ou plaqué, bijouterie or, petite joaillerie ; doreur au feu et au nitrate (orfèvrerie) ; émailleur modéliste en perles et fantaisie ; graveur et ciseleur hautement qualifié tous travaux (orfèvrerie et bijouterie or) ; graveur à l'échoppe sur bijoux miniatures ; graveur et ciseleur sur acier tous travaux, hautement qualifié ; graveur héraldique ; orfèvre grosse orfèvrerie ; outilleur hautement qualifié tous travaux bijouterie ; planeur tous travaux (orfèvrerie) ; polisseur grosse orfèvrerie (argent) (travaux difficiles) ; prototypiste ; repousseur tous travaux (orfèvrerie) ; sertisseur hautement qualifié (diamants et pierres précieuses), tous travaux or, platine, capable de mettre au point de nouveaux modèles.

Ouvriers réparateurs

O.P. 1 : ouvrier capable d'exécuter des réparations courantes et des réparations à la soudure.

O.P. 2 : ouvrier capable d'exécuter des réparations exigeant une bonne connaissance du métier.

O.P. 3 : ouvrier capable d'exécuter des réparations exigeant un niveau élevé de connaissances professionnelles ou un longue pratique des réparations.

O.P. 4 : ouvrier capable d'exécuter des restaurations ou des réparations difficiles exigeant une connaissance professionnelle complète, non seulement du métier de réparateur, mais également de l'emploi des pierres précieuses et fines.

Ouvriers horlogers-rhailleurs

O.S. 1 : ouvrier spécialisé au démontage et remontage de mécanisme de remontoir, collage de verre, pose de cadran, pose de cuir et boucle, vérification au vibrographe, nettoyage sur machine à laver les montres, échange de tige et couronne, etc.

O.S. 2 : même définition que O.S. 1, mais capable de démontage et remontage d'échappement et de mécanisme de complication.

O.P. 1 : ouvrier capable de faire la réparation totale de toutes montres de fabrication mécanique pour lesquelles il existe des pièces interchangeables sur des calibres supérieurs à 10" et sans complication.

O.P. 2 : même définition que O.P. 1, mais capable de faire la réparation de calibres supérieurs à 8", sans complication et de fabrication mécanique pour lesquels il existe des pièces interchangeables. Doit, en outre, être capable de vérifier et ajuster le réglage plat pendu.

O.P. 3 : même définition que O.P. 1 et O.P. 2, mais capable de faire la réparation de calibres de toutes dimensions avec et sans complication et d'en ajuster le réglage aux différentes positions. Doit pouvoir exécuter à la main les principales pièces à réparer.

O.P. 4 : même définition que O.P. 1, O.P. 2, O.P. 3, mais hautement qualifié et capable de faire la restauration de toutes pièces de haute qualité, anciennes ou modernes, comportant la fabrication ou la reconstitution des pièces à la main, capable également de poser les spiraux (plats ou Bréguet) avec mise rond et plat de balancier coupé ou non et d'effectuer le réglage.

C -

Classification des ouvriers exécutant des travaux de joaillerie

Sont concernés par cette classification : les joailliers, les sertisseurs en joaillerie, les polisseurs et reperceurs en joaillerie, les boîtiers or et platine, les guillocheurs et graveurs ou ciseleurs à la main, les réparateurs en joaillerie.

O.J. 1 : ouvrier monteur de pièces préparées à la fonte et pouvant fabriquer des pièces relativement simples, sous la direction d'un chef d'atelier.

O.J. 2 : ouvrier capable de fabriquer des pièces ne comportant pas de difficultés particulières sous la direction d'un chef d'atelier.

O.J. 3 : ouvrier capable d'exécuter la plupart des pièces dans un temps normal sous les directives d'un chef d'atelier. maouettiste petite ioaillerie capable de

mettre au point de nouveaux modèles.

O.J. 4 : ouvrier hautement qualifié capable d'exécuter, sous les directives d'un chef d'atelier, n'importe quelle pièce dans un temps normal et possédant les capacités nécessaires tant au point de vue manuel qu'artistique, maquettiste joaillerie capable de mettre au point de nouveaux modèles.

D -

Classifications professionnelles des ouvriers diamantaires et lapidaires (appelés O.I.)

1 -

Diamant

O.L. 1 : débruteur (2^e main) à la machine (petits) ; polisseur (2^e main) ronds, baguettes, carrés, retaille (petits) ; sertisseur plomb (2^e main).

O.L. 2 : débruteur (2^e main) à la machine (grosseurs) ; débruteur (1^{re} main) à la machine (petits) ; débruteur (2^e main) à la main (petits) ; polisseur (2^e main) calibreur ; polisseur (2^e main) marquises, poires, Te (petits) ; polisseur (1^{re} main) ronds, baguettes, carrés, retaille (petits) ; scieur (2^e main) (petits) ; sertisseur plomb (1^{re} main).

O.L. 3 : cliveur (2^e main) (petits) ; débruteur (1^{re} main) à la machine (grosseurs) ; débruteur (2^e main) à la main (grosseurs) ; débruteur (1^{re} main) à la main (petits) ; polisseur (2^e main) ronds, baguettes, carrés, retaille (grosseurs) ; polisseur (2^e main) marquises, poires, Te (grosseurs) ; polisseur (1^{re} main) marquises, poires, Te (petits) ; polisseur (1^{re} main) calibreur ; polisseur (2^e main) ajusteur sur oeuvre ; scieur (2^e main) (grosseurs) ; scieur (1^{re} main) (petits).

O.L. 4 : cliveur (1^{re} main) ; débruteur (1^{re} main) à la main (grosseurs) ; polisseur (1^{re} main) ronds, baguettes, carrés, retaille (grosseurs) ; polisseur (1^{re} main) marquises, poires, Te (grosseurs) ; polisseur (1^{re} main) ajusteur sur oeuvre ; scieur (1^{re} main) (grosseurs).

Les parties signataires constatent que, dans le domaine du diamant, la nécessité de prévoir des catégories professionnelles d'O.S.L. 1 et O.S.L. 2 ne se fait pas actuellement sentir, mais réservent expressément la possibilité de créer de telles catégories dans l'avenir, si le besoin se présente.

2 -

Pierres de couleur

O.S.L. 1 : encimenteur (2^e main) ; polisseur cabochons et facettes (3^e main).

O.S.L. 2 : ébaucheur (3^e main) ; encimenteur (1^{re} main) ; polisseur cabochons et facettes (2^e main) ; tailleur cabochons et facettes (3^e main).

O.L. 1 : ébaucheur (2^e main) ; polisseur cabochons et facettes (1^{re} main) ; retourneur (2^e main) ; scieur et mise en couleur (3^e main) ; tailleur cabochons et facettes (2^e main).

O.L. 2 : calibreur (2^e main) ; ébaucheur (1^{re} main) ; mise en forme (2^e main) ; perceur graveur (2^e main) ; retourneur (1^{re} main) ; scieur et mise en couleur (2^e main) ; tailleur cabochons et facettes (toutes formes) (1^{re} main).

O.L. 3 : ajusteur sur oeuvre ; calibreur (1^{re} main) ; mise en forme (1^{re} main) ; perceur graveur (1^{re} main) ; scieur et mise en couleur (1^{re} main).

O.L. 4 : ajusteur sur oeuvre (hautement qualifié).

N.B. — Compte tenu de l'évolution des techniques de la profession, ces classifications concernent les ouvriers travaillant selon les méthodes traditionnelles, c'est-à-dire principalement à la main, qu'ils soient diamantaires ou lapidaires.

II - Classifications professionnelles des collaborateurs

A -

Travailleurs manuels et personnel de service

Catégorie I

Coefficients

Personnel de nettoyage : occupé à des travaux de nettoyage et de propreté 100

Catégorie II

Coefficients

Garçon de bureau

118

| | |
|---|-----|
| Garçon de magasin : peut occasionnellement porter des plis ou échantillons ou faire de petites livraisons | 118 |
| Garçon de courses et de petites livraisons : effectue à l'extérieur et de façon constante des courses, soit à pied, soit à bicyclette ou cyclomoteur (fournis par la maison), fait de petites livraisons | 118 |
| Veilleur de nuit avec rondes : assure la nuit la garde des locaux, effectue des rondes méthodiques à intervalles fixes suivant un itinéraire prévu, doit faire éventuellement preuve d'une certaine initiative dans le domaine de la sécurité | 118 |
| Manutentionnaire : s'occupe de la manutention du magasin et de la réserve (sans travail administratif) | 118 |

B -

Employés

Catégorie I

| | Coefficients |
|--|--------------|
| Téléphoniste : répond et transmet les communications sur poste simple | 118 |
| Employé aux écritures 1 ^{er} échelon : sans connaissances spéciales | 118 |
| Employé au classement ou expéditeur de courrier : classe suivant les instructions les documents qui lui sont remis et est capable de les | 118 |
| Employé de magasin réceptionniste : tient les fiches d'entrée et de sortie manuellement ou sur terminal d'ordinateur | 118 |
| Livreur et chauffeur livreur : chargé de livrer des marchandises aux clients et éventuellement d'en encaisser le montant | 128 |
| Employé aux écritures, 2 ^e échelon, ou facturière simple : exécute manuellement ou sur terminal d'ordinateur des travaux d'écritures de | 128 |

quatre règles

Expéditionnaire : emballe ; pointe les factures, procède à la vérification des emballages et fait les fiches d'expédition simple 128

Distributeur de pierres synthétiques ou fines 128

Manutentionnaire spécialisé : s'occupe de la manutention du magasin et de la réserve (avec travail administratif correspondant) 128

Tamiseur : classement par dimensions et formes (commerce de gros des pierres précieuses, des pierres fines, des perles fines et des perles de culture) 128

Télexiste 128

Vendeur au détail débutant : personnel ayant moins de six mois de pratique 128

Catégorie II

Coefficients

Empaqueteur d'orfèvrerie : employé chargé de mettre les pièces d'orfèvrerie en paquets corrects destinés au magasin ou à la clientèle 128

Tireurs de plans ou de photocopies : employé chargé d'effectuer la reproduction des plans par tous les procédés industriels courants, de la plier et de la couper. Tient le répertoire des plans et assure le classement des calques. Assure dans les mêmes conditions les travaux de photocopie 128

Dactylographe 1^{er} degré ; plus de six mois de pratique professionnelle, ne remplit pas les conditions exigées pour le 2^e degré 128

Teneur de livres : employé chargé de la tenue des livres auxiliaires de la comptabilité et de travaux annexes (ne fait pas les balances et n'arrête pas les comptes) 128

Dactylographe 1^{er} degré facturière ; capable de reproduire sans tirage une facture et de l'établir en plusieurs exemplaires sur machine à écrire simple 128

| | |
|---|-----|
| Sténodactylographe débutante ; moins de six mois de pratique professionnelle | 128 |
| Dactylographe 2 ^e degré : capable de 40 mots/minute, ne faisant pas de fautes d'orthographe et présentant son travail de façon satisfaisante | 138 |
| Dactylographe 2 ^e degré facturière : capable de chiffrer avec tirage une facture et de l'établir en plusieurs exemplaires sur machine à écrire simple ou machine facturière simple | 138 |
| Employé des services généraux et commerciaux débutant utilisant, en partie ou en totalité, un terminal informatique | 138 |
| Pointeau 1 ^{er} échelon ; employé chargé de la vérification des heures de présence d'après les cartons, jetons ou feuilles de pendule, etc., vérification des temps passés sur bons de travail en fonction des heures de présence, et autres travaux analogues | 138 |
| Sténodactylographe 1 ^{er} degré : plus de six mois de pratique professionnelle et ne remplit pas les conditions exigées pour le 2 ^e degré | 138 |
| Fichieriste ; dans les maisons importantes est exclusivement employé à la tenue des fiches de stocks matières, manuellement ou sur terminal d'ordinateur | 138 |
| Distributeur de travail : travaille sous les ordres du chef d'atelier ou d'entreprise. Note le travail remis aux ouvriers, le distribue et le réceptionne | 138 |
| Mécanographe simple : employé sur machine mécanographique simple. Effectue des travaux n'exigeant aucune connaissance comptable | 138 |
| Perforateur : agent sachant effectuer au moyen de machines électriques ou mécaniques la transcription de renseignements sous forme de perforations pratiquées dans les cartes, 7 000 perforations à l'heure, 4 p. 100 d'erreurs, 5 p. 100 de gâche | 138 |
| Aide-magasinier : travaille sous la direction du magasinier à la distribution et à la réception des marchandises, manuellement ou sur terminal d'ordinateur | 138 |
| Préparateur d'exécution métaux communs : agent technique possédant des connaissances professionnelles, chargé de préparer les diverses opérations permettant de conduire le travail à bonne fin | 138 |

| | |
|--|-----|
| Téléphoniste standardiste : employé exclusivement à donner les communications téléphoniques par la manoeuvre des commutateurs | 138 |
| Vendeur détail 1 ^{er} échelon : personnel ayant plus de six mois de pratique professionnelle | 138 |
| Sténodactylographe 2 ^e degré : capable de 100 mots/minute en sténo et de 40 mots/minute à la machine, sans faute d'orthographe et avec une présentation satisfaisante | 150 |
| Vérificateur : agent effectuant, au moyen de machines électriques ou mécaniques, la vérification de cartes perforées ; capable de vérifier 8 000 perforations à l'heure | 150 |
| Employé des services généraux et commerciaux confirmé utilisant, en partie ou en totalité, un terminal informatique | 150 |

Catégorie III

| | Coefficients |
|---|--------------|
| Aide-comptable : agent ayant des notions de comptabilité qui lui permettent de tenir les journaux comptables simples, d'effectuer des reports aux comptes, d'établir des factures de stocks comptables, etc. Dans les entreprises de peu d'importance peut, éventuellement, tenir une caisse et effectuer la paie | 150 |
| Aide-caissier : employé chargé des opérations de caisse, sous la responsabilité d'un caissier, du chef de la comptabilité ou du patron | 150 |
| Aide-opérateur : agent apte à conduire une machine à cartes perforées sous la responsabilité d'un opérateur sans avoir à établir les tableaux de connexion | 150 |
| Emballeur professionnel : a la connaissance générale du métier, mais exécute, en outre, son travail sans indication préalable | 150 |
| Trieur de petites pierres et de petites perles (commerce de gros des pierres précieuses, des pierres fines, des perles fines et des perles de culture) | 150 |
| Vendeur au détail 2 ^e échelon : possède une connaissance confirmée de la marchandise et de la clientèle | 150 |

| | |
|---|-----|
| Préparateur d'exécution métaux précieux : agent technique possédant des connaissances professionnelles, chargé de préparer les diverses opérations permettant de conduire le travail à bonne fin. Reçoit les limailles et des déchets et en tient les comptes | 155 |
| Correspondancier : assure la liaison avec la clientèle, avec l'ensemble des moyens de communication de l'entreprise, sur les indications qui lui sont données par le chef d'entreprise | 155 |
| Démonstrateur (démonstratrice) : spécialisé dans la vente d'un article ; développe les arguments nécessaires pour conclure la vente, aide le client à effectuer son choix. Son activité peut s'exercer en dehors de l'entreprise dont il dépend | 155 |
| Préparateur commercial de commandes : reçoit les commandes des services commerciaux, les enregistre, les transmet aux magasins et ateliers, les réclame, s'assure de leur livraison, peut répondre au courrier ou fournir les éléments de réponse au correspondancier. Ces tâches peuvent s'accomplir manuellement ou sur terminal d'ordinateur | 155 |
| Magasinier 1 ^{er} échelon : reçoit les marchandises venant des dossiers de fabrication, rassemble les articles composant les commandes, les délivre aux services d'expédition et de vente, tient les fiches de stock et est responsable de l'approvisionnement. Ces tâches peuvent s'accomplir manuellement ou sur terminal d'ordinateur | 155 |
| Vendeur détail qualifié : en plus d'une connaissance complète de la marchandise, doit développer tous arguments pour guider la clientèle | 155 |
| Pointeau 2 ^e échelon : en outre, des tâches du pointeau 1 ^{er} échelon, calcule bons de travaux ainsi qu'éléments nécessaires à l'établissement des feuilles de paie | 160 |
| Vendeur de fabrication et de gros : possède la connaissance de la clientèle et des fournisseurs ainsi que les connaissances techniques se rapportant à l'ensemble des marchandises de l'établissement. Éventuellement, les délivre après emballage, établit ou fait établir les factures | 160 |
| Correspondancier qualifié : employé des services généraux et commerciaux, assurant avec une certaine part d'initiative la liaison avec la clientèle avec l'ensemble des moyens de communication de l'entreprise | 160 |
| Mécanographe comptable : effectue des travaux de comptabilité sur machines comptables | 160 |

| | |
|---|-----|
| Employé de petite maison de fabrication ou de gros n'utilisant pas plus de deux employés : employé qualifié pouvant assurer plusieurs emplois qui ne soient pas supérieurs au coefficient 160 | 160 |
| Sténodactylographe secrétaire 1 ^{er} échelon : employé qualifié ayant, indépendamment de la connaissance de son métier, une formation intellectuelle qui lui permette de rédiger un courrier simple sur les indications sommaires qui lui sont données | 160 |
| Vendeur au comptoir (commerce de gros des pierres précieuses, des pierres fines, des perles fines et des perles de culture) | 160 |
| Animateur de vente : coordonne l'activité de plusieurs vendeurs au niveau d'un même magasin | 180 |
| Caissier-vendeur : en plus des connaissances du vendeur qualifié, est en mesure d'établir les factures et tous documents nécessités par la vente | 180 |
| Employé qualifié 1 ^{er} échelon de service commercial, administratif, technique ou d'exportation : employé assurant manuellement ou sur terminal d'ordinateur des travaux comportant une part importante d'initiative et de responsabilité. Est chargé, sous les ordres d'un patron ou d'un chef de service, de mener à bien les opérations afférentes à sa qualification. | 180 |
| Dans les établissements importants, cet employé peut être spécialisé dans certaines de ces opérations, mais sa tâche doit toujours comporter une part d'initiative et de responsabilité | |
| Magasinier 2 ^e échelon : même définition que pour le magasinier 1 ^{er} échelon, suivant l'importance du poste, du personnel sous ses ordres et des responsabilités | 180 |
| Distributeur de travail : ayant la responsabilité du compte d'or ou de platine, sous les ordres du chef d'atelier | 180 |
| Opérateur de saisies : employé intégré dans un service informatique | 180 |
| Sténodactylographe secrétaire 2 ^e échelon : collaborateur du chef d'entreprise, d'un directeur ou d'un chef de service, prépare et réunit les éléments de son travail. Rédige ou établit la correspondance | 185 |
| Comptable industriel : traduit en comptabilité les opérations industrielles (approvisionnement, fabrications, éventuellement immobilisation), en déduit les prix de revient et donne tous renseignements sur les prix de | 185 |

revient aux différents stades de la fabrication

| | |
|--|-----|
| Comptable 1 ^{er} échelon : traduit en comptabilité toutes les opérations commerciales et financières, les compose pour pouvoir en tirer prix de revient, balances, statistiques, bilans et prévisions de trésorerie | 185 |
| Moniteur de perforation : agent connaissant le matériel de perforation et de vérification de la marque dans laquelle il est spécialisé et chargé de répartir le travail et d'en assurer la bonne exécution | 185 |
| Assistant technique d'ingénieur | 200 |
| Caissier comptable : employé capable de positionner et de ventiler les opérations de caisse, les paiements et toutes opérations courantes de caisse, de tenir les registres de comptabilité correspondants ; est responsable des fonds et valeurs qui lui sont confiés | 200 |
| Employé qualifié 2 ^e échelon de service commercial, administratif, technique ou d'exportation : employé exécutant des travaux qui comportent une part importante d'initiative et de responsabilité et, nécessairement, des connaissances pratiques en législation commerciale, fiscale, industrielle ou sociale correspondant à ces travaux | 200 |
| Employé qualifié : responsable des stocks de pierre précieuses. Distributeur pour l'exécution des travaux de serti | 200 |
| Comptable 2 ^e échelon : doit faire preuve de connaissances suffisantes pour tenir les livres légaux et auxiliaires nécessaires à la comptabilité générale et industrielle et être capable de dresser le bilan, éventuellement avec les directives d'un chef comptable ou d'un expert comptable | 212 |
| Acheteur : employé possédant les connaissances technologiques nécessaires à l'achat des pièces ou matières. Choisit les fournisseurs, discute avec eux des prix et des délais et passe la commande, en accord avec son chef hiérarchique | 221 |
| Assistant export : doit maîtriser au moins une langue étrangère | 221 |
| Assistant chef de produit | 221 |
| Assortisseur 1 ^{er} échelon : responsable du classement des pierres et des perles (commerce de gros des pierres précieuses, des pierres fines, des perles fines et des perles de culture) | 221 |

| | |
|--|-----|
| Empierreur sur oeuvre (commerce de gros des pierres précieuses, des pierres fines, des perles fines et des perles de culture. | 221 |
| Secrétaire assistant de direction : a les capacités exigées du secrétaire sténodactylographe. Assume la totalité du secrétariat du chef d'entreprise ou d'un directeur : préparation, rédaction et, éventuellement, coordination du travail de plusieurs sténodactylographes | 221 |
| Vendeur démarcheur : spécialisé dans la vente des pierres et des perles, développe les arguments nécessaires pour conclure la vente, aide le client à effectuer son choix ; son activité peut s'exercer en dehors de l'entreprise dont il dépend (commerce de gros des pierres précieuses, des pierres fines, des perles fines et des perles de culture) | 221 |
| Secrétaire assistant de direction générale : même définition que pour le poste de secrétaire assistant de direction ci-dessus | 255 |
| Acheteur principal : acheteur très expérimenté, chargé de coordonner le travail de plusieurs acheteurs qualifiés | 255 |
| Comptable 3 ^e échelon : doit faire preuve de connaissances approfondies pour tenir les livres légaux et auxiliaires nécessaires à la comptabilité générale et industrielle et être capable de dresser seul le bilan sous la responsabilité du chef d'entreprise ou de son représentant | 255 |
| Assortisseur 2 ^e échelon : responsable des stocks. Détermine la valeur des pierres et des perles (commerce de gros des pierres précieuses, des pierres fines, des perles fines et des perles de culture) | 271 |
| Secrétaire de direction générale : technicien supérieur, collaborateur d'un directeur ou d'un employeur, chargé d'assurer les liaisons entre différents services et de transmettre les directives. En l'absence de son supérieur, il prend des initiatives et des responsabilités incombant à celui-ci | 300 |

Additif pour les langues étrangères (collaborateurs)

Les collaborateurs chargés normalement d'assurer la traduction (versions) ou la rédaction (thèmes) de textes entrant dans leur travail, recevront, en plus des minima fixés pour leur catégorie ou échelon, un supplément d'appointements mensuels calculé comme suit :

Traducteur (par langue) : 20 points ;

Rédacteur (par langue) : 30 points ;

Ces suppléments pour traduction et rédaction ne peuvent s'additionner pour une même langue, mais peuvent être cumulés en cas de rédaction dans une ou plusieurs langues et de traduction dans une ou plusieurs langues.

Les sténodactylographes en langues étrangères recevront, par langue utilisées, un supplément de 25 points (version) ou de 35 points (version et thème).

La dactylographe ayant des notions suffisantes de langue(s) étrangère(s) pour assurer correctement une copie et chargée normalement de la copie de textes en langue(s) étrangère(s) voit sa rémunération augmentée de 15 points par langue étrangère utilisée.

C -

Dessinateurs

| | Coefficients |
|---|--------------|
| Dessinateur gouacheur ou calqueur : calque proprement traits, lettres et chiffres bien dessinés. sait reconstruire sans erreur un dessin : est capable | 150 |
| Dessinateur détaillant (briquets) : partant d'un dessin d'ensemble, exécute les dessins des différentes pièces formant cet ensemble avec leurs cotes | 180 |
| Dessinateur non créateur : est capable de mener depuis un simple croquis toutes les opérations nécessaires à l'exécution des modèles soit : rendu | 200 |
| Dessinateur qualifié spécialisé : emploi de pierres, mise au point, arrangement à la demande, sous les ordres de son chef ou de l'employeur | 221 |
| Dessinateur petites études (briquets) : peut mener à bonne fin une étude simple proposée par écrit et l'illustrer par des dessins ou des croquis | 221 |
| Dessinateur d'études 1 ^{er} échelon (briquets) : exécute une étude d'organe ou d'appareils faisant partie d'un projet d'ensemble. Applique les | 234 |

formules simples de résistance des matériaux se rapportant à son étude

Dessinateur hautement qualifié (bijouterie de fantaisie) créateur de modèles : capable de diriger l'exécution de modèles prototypes 250

Dessinateur d'études 2^e échelon (briquets) : exécute une étude d'organe ou d'appareils faisant partie d'un projet d'ensemble. Fait les calculs de résistance des matériaux se rapportant à son étude (programme de l'école nationale des arts et métiers) 255

Dessinateur ou modéliste qualifié : sous les ordres de la direction 255

Dessinateur ou modéliste hautement qualifié créateur de modèles : capable de diriger l'exécution de modèles prototypes 271

Dessinateur projeteur 1^{er} échelon, ou dessinateur principal 1^{er} échelon (briquets) : a les connaissances d'un dessinateur d'études du 1^{er} échelon ; en outre, est capable d'étudier seul un projet complet qui doit répondre à un cahier des charges ou atteindre un but commercial donné. Le dessinateur projeteur ou principal dessine effectivement 271

Dessinateur projeteur 2^e échelon, ou dessinateur principal 2^e échelon (briquets) : a les connaissances d'un dessinateur d'études du 2^e échelon ; en outre, est capable d'étudier un projet complet qui doit répondre à un cahier des charges ou atteindre un but commercial donné. Le dessinateur projeteur ou dessinateur principal dessine effectivement 290

Dessinateur hautement qualifié créateur de modèles (joaillerie seulement) : participe avec l'employeur à l'exécution et à la mise au point des maquettes 300

III - Classifications professionnelles des agents de maîtrise

A -

Fabrication et entretien

Dans les postes se référant à la notion d'équipe, celle-ci doit se composer de quatre ouvriers au minimum et du chef d'équipe :

1^{er} Catégorie

Agent de maîtrise chargé, conformément à des directives précises, de conduire des manoeuvres et dont l'emploi ne comporte aucune technicité.

Coefficients

Chef d'équipe de manoeuvres : agent de maîtrise ayant sous ses ordres des manoeuvres ne concourant pas à la production (manutention, nettoyage) 180

2^e Catégorie

Agent de maîtrise professionnel exerçant d'une façon permanente, en général sous les ordres d'un agent de maîtrise de la catégorie supérieure, un commandement sur plusieurs ouvriers ou employés professionnels ou spécialisés dans sa spécialité ; il assure le rendement de son équipe et de sa fabrication, dont il doit assurer l'exécution suivant des directives bien déterminées ; ou agent assimilé utilisant dans ses fonctions des connaissances techniques ou ayant une part équivalente de responsabilité ou technicité :

Coefficients

Chef d'équipe d'ouvriers spécialisés : agent de maîtrise ayant de quatre à dix ouvriers spécialisés sous ses ordres 200

Chef d'équipe de fabrication ou d'entretien spécialisé : agent de maîtrise professionnel ayant sous ses ordres une équipe d'ouvriers spécialisés de fabrication 209

Chef d'équipe professionnel : agent de maîtrise professionnel ayant sous ses ordres une équipe d'ouvriers professionnels 221

Chef d'équipe d'outilleurs 1^{er} échelon : agent de maîtrise professionnel ayant sous ses ordres des ouvriers outilleurs 221

Chef d'équipe d'entretien mécanique : agent de maîtrise ayant sous ses ordres des ouvriers assurant la réparation et l'entretien des machines-outils 221

Chef d'équipe d'entretien général : agent de maîtrise ayant sous ses ordres des ouvriers assurant l'entretien général de l'entreprise 221

Chef d'équipe d'outilleurs 2^e échelon (ayant lui-même la qualification d'O.P. 3) : chef d'équipe ayant sous ses ordres des ouvriers outilleurs eux-mêmes en majorité O.P. 3 234

3^e Catégorie

Agent de maîtrise professionnel sous les ordres de l'employeur ou de son représentant. Possède dans le domaine de sa profession une part d'initiative et est chargé de faire exécuter les travaux qui lui sont confiés par le personnel professionnel ou spécialisé de professions différentes ou non ; assure le respect des temps et de la discipline du personnel placé sous ses ordres et dirige le travail d'administration, fiches, bons de travail, bons de sorties, etc. Le contremaître n'a pas nécessairement un chef d'équipe sous ses ordres :

Coefficients

Contremaître 1^{er} échelon : agent de maîtrise professionnel ayant sous ses ordres de la main-d'oeuvre en majorité non professionnelle exécutant dans l'ensemble des fabrications simples ou de grande série de qualité commune 246

Contremaître 2^e échelon : agent de maîtrise professionnel ayant sous ses ordres de la main-d'oeuvre en majorité professionnelle exécutant l'ensemble des fabrications variées ou de série de qualité particulière 271

Contremaître 3^e échelon : agent de maîtrise employé dans une entreprise occupant déjà un ou plusieurs contremaîtres de l'un des échelons inférieurs et ayant sous ses ordres une majorité d'ouvriers hautement qualifiés 290

4^e Catégorie

Agent de maîtrise supérieur exerçant sous les ordres soit d'un cadre, soit de l'employeur ou de son représentant, des fonctions de conduite du personnel ou d'exécution des travaux ayant, en particulier dans les petites et moyennes entreprises, la responsabilité d'initiative et d'exécution :

Coefficients

Chef d'atelier 1^{er} échelon : ayant des chefs d'équipe ou des contremaîtres sous ses ordres 290

Chef d'atelier 2^e échelon : ayant sous ses ordres au moins un contremaître de la 3^e catégorie 3^e échelon 320

B -

Services administratifs et commerciaux

| | Coefficients |
|---|--------------|
| Chef de groupe <u>(note 2)</u> 1 ^{er} échelon <u>(note 4)</u> | 221 |
| Chef de groupe <u>(note 2)</u> 2 ^e échelon <u>(note 4)</u> | 255 |
| Chef de section <u>(note 3)</u> 1 ^{er} échelon <u>(note 4)</u> | 271 |
| Chef de section <u>(note 3)</u> 2 ^e échelon <u>(note 4)</u> | 300 |

C -

Techniciens

| | Coefficients |
|--|--------------|
| Aide-chimiste : technicien possédant soit un diplôme d'aide-chimiste délivré par une école professionnelle, soit des connaissances équivalentes acquises notamment par l'exercice de la fonction d'aide de laboratoire, dans la limite de celles nécessaires dans le cadre de l'entreprise, chargé d'exécuter les essais, analyses ou contrôles de fabrication, suivant directives précises, et d'en rendre compte | 178 |
| Agent technique de bureau d'études : sous les ordres d'un agent expérimenté, effectue des calculs simples d'organes ou d'appareils d'après des indications précises, des références aux règlements techniques standards (graphiques, barèmes, courbes, tableaux), des exemples mis à sa disposition et ne nécessitant pas la connaissance du fonctionnement de ces organes ou appareils | 185 |
| Agent de production : agent connaissant suffisamment les ateliers de l'entreprise et les moyens généraux dont elle dispose ; suit et surveille le cours de la fabrication afin d'assurer la réalisation des commandes dans les délais prévus ; sa fonction s'exerce essentiellement en atelier | 195 |
| Agent de planning : même définition que celle de l'agent de production, mais sa fonction s'exerce essentiellement au | 195 |

bureau

Agent technique de contrôle 1^{er} échelon : agent professionnel et technique sachant interpréter un dessin d'ensemble ; il effectue seul dans sa spécialité par tous moyens, calculs et appareils, le contrôle d'ensembles de pièces ; d'après le résultat de son contrôle, il doit pouvoir rédiger un rapport signalant les malfaçons ou accidents survenus en cours de fabrication et leurs causes et faire, éventuellement, des suggestions pour y remédier 195

Chronométrateur simple : mesure le temps de formation professionnelle pratique dans la branche considérée ; son travail consiste en contrôle pratique des temps sur les ouvriers 195

Opérateur sur ordinateur : a reçu une formation spécialisée et possède l'expérience nécessaire pour la conduite d'un ordinateur à cartes ou sous le contrôle d'un pupitre, pour la gestion des organes périphériques d'ordinateur 200

Préparateur de fabrication 1^{er} échelon : agent technique possédant des connaissances professionnelles ; il établit des gammes simples d'opérations, en partant des dessins ; il peut aussi établir un prix de revient estimatif et proposer les outillages 209

Assistant de gestion, fabrication : titulaire du brevet des métiers d'art (B.M.A.) des bijoux, ou niveau professionnel équivalent 221

Pupitre d'ordinateur : capable d'assurer la tenue du pupitre d'un ensemble électronique à partir de fiches descriptives d'opérations et de remédier aux incidents courants 221

Chimiste métallurgiste, galvanoplaste, électroformeur : technicien possédant des connaissances générales et pratiques plus étendues que l'aide-chimiste, lui permettant d'assimiler rapidement les méthodes d'analyses ou d'essais même compliqués, d'exécuter les calculs suivant les formules et équations chimiques. Est chargé soit d'exécuter d'après les indications qui lui sont données des essais de contrôle de fabrication, soit de contrôler par des analyses et mesures appropriées les matières premières ou les produits fabriqués, soit de collaborer à des recherches sous la direction d'un ingénieur 221

| | |
|--|-----|
| Agent technique de contrôle 2 ^e échelon : outre la fonction d'agent technique de contrôle, est chargé de coordonner les travaux de plusieurs autres agents techniques de contrôle 1 ^{er} échelon, dont il assure l'encadrement | 246 |
| Chimiste métallurgiste principal : chimie métallurgiste particulièrement qualifié capable de donner des directives aux agents des catégories subalternes | 246 |
| Préparateur de fabrication 2 ^e échelon : technicien spécialisé dans certaines opérations de fabrication ; doit se tenir au courant des progrès dans les procédés de fabrication ; est capable d'étudier, critiquer, améliorer un dessin de pièce dans l'opération qui le concerne ; sauf exception, ne s'intéresse qu'aux opérations de fabrication dont il est spécialiste ; détermine la gamme de fabrication et propose les outillages sans les étudier | 246 |
| Chronométreur-analyseur : technicien qui connaît la fabrication dans sa spécialité, sait analyser et enregistrer le temps nécessaire au mouvement de l'ouvrier et de la machine ; sait faire un croquis ; est capable, en tenant compte des coefficients de repos, de proposer des modifications en ce qui concerne le rendement et la sécurité de l'ouvrier, la qualité de la pièce, la réduction des pertes de fabrication ; est capable d'assurer la mise en route du travail qui lui a été confié, à la cadence et avec la qualité demandées | 255 |
| Programmeur 1 ^{er} échelon : est titulaire de diplômes reconnus par le constructeur ou possède une formation équivalente | 255 |
| Dessinateur maquettiste, titulaire du diplôme de l'Académie internationale de stylisme (A.I.S.) ou niveau professionnel équivalent | 255 |
| Agent technique 3 ^e échelon : agent technique expérimenté capable, suivant les directives d'un ingénieur responsable, d'effectuer seul à la plate-forme, au laboratoire ou dans un service technico-commercial, des études d'ensembles d'installations spéciales, de conduire des essais, recherches ou études sur ces installations et de procéder seul à la mise en service de ces installations ; rédige les rapports techniques correspondant à ces travaux | 271 |
| Préparateur de fabrication 3 ^e échelon : technicien ayant acquis au cours d'une longue pratique des fonctions de | 290 |

préparateur 2^e échelon ou de chronométrateur-analysateur ou de maîtrise, des connaissances et une expérience des opérations et des procédés de fabrication étendues à plusieurs spécialités dans la même branche ; est capable, en conséquence, de procéder à une analyse critique des divers procédés de fabrication, de choisir la gamme la meilleure entre plusieurs techniques, de proposer les machines les plus appropriées, de définir leur implantation en atelier, d'établir les temps prévisionnels de fabrication et d'en assurer la mise en route ; est responsable de la qualité des produits fabriqués en fonction de la gamme établie par ses soins ; éventuellement, peut avoir recours à l'aide d'un ou plusieurs préparateurs spécialisés dont il oriente et coordonne les travaux sous l'autorité supérieure dont il dépend

Programmeur 2^e échelon : même qualification que le programmeur 1^{er} échelon mais sait, en outre, transcrire en langage machine les règles de traitement d'un problème préalablement défini par l'analyste 300

IV - Classifications professionnelles des cadres

(Applicable à compter du 1^{er} juin 1990)

Position A 1

- chef de produit ;
- contrôleur de gestion débutant.

Position A 2

- chef de service export : les chefs de service de cette catégorie doivent assumer la responsabilité complète et permanente des opérations commerciales et ont pouvoir de prendre des décisions engageant l'entreprise vis-à-vis de la clientèle étrangère. Ils doivent maîtriser au moins une langue étrangère.

Position B

- contrôleur de gestion confirmé.

Salaires

| | | | | | | | |
|----------------------|-------|---------|-----|-------|---------|------|-----|
| | | | 180 | 7548 | 1150,69 | 35 | 144 |
| | | | 185 | 7608 | 1159,83 | | |
| Petite joaillerie | | | 200 | 7796 | 1188,49 | A133 | 136 |
| | | | 209 | 8148 | 1242,15 | A235 | 144 |
| OP3 | 7648 | 1165,93 | 212 | 8261 | 1259,38 | B40 | 165 |
| OP4 | 8910 | 1358,32 | 221 | 8613 | 1313,04 | C48 | 198 |
| | | | 234 | 9119 | 1390,18 | D55 | 226 |
| | | | 246 | 9584 | 1461,07 | HC60 | 247 |
| Joaillerie | | | 250 | 9741 | 1485,01 | | |
| OJ1 | 7648 | 1165,93 | 255 | 9940 | 1515,34 | | |
| OJ2 | 8779 | 1338,35 | 271 | 10562 | 1610,17 | | |
| OJ3 | 10135 | 1545,07 | 290 | 11301 | 1722,83 | | |
| OJ4 | 11711 | 1785,33 | 300 | 11691 | 1782,28 | | |
| | | | 320 | 12469 | 1900,89 | | |
| Polis Joaillerie | | | | | | | |
| OJ1 | 7389 | 1126,45 | | | | | |
| OJ2 | 8119 | 1237,73 | | | | | |
| OJ3 | 9526 | 1452,23 | | | | | |
| | | | | | | | |

| | | | | | | | |
|-------------------------|-------|---------|--|--|--|--|--|
| OJ4 | 10884 | 1659,26 | | | | | |
| Lapidaires diamantaires | | | | | | | |
| OSL1 | 7389 | 1126,45 | | | | | |
| OSL2 | 7450 | 1135,75 | | | | | |
| OL1 | 7481 | 1140,47 | | | | | |
| OL2 | 7566 | 1153,43 | | | | | |
| OL3 | 8779 | 1338,35 | | | | | |
| OL4 | 10091 | 1538,36 | | | | | |

Accord du 4 mai 2005

(Étendu par arr. 2 nov. 2005, JO 13 nov., applicable à compter du 1^{er} juill. 2005)

Article I

Augmentation des salaires minimaux conventionnels et de la Prime Panier

Les salaires minimaux conventionnels, exprimés en euros, sont augmentés de 5 % à compter du 1^{er} juillet 2005 et de 5 % au 1^{er} janvier 2006 et la prime panier est portée à 7.20 euros à compter du 1^{er} juillet 2005. En conséquence la grille des salaires minimaux conventionnels servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est la suivante :

Salaires minimaux conventionnels en euros au 1^{er} juillet 2005 et au 1^{er} janvier 2006

Ouvriers

| Qualif | Salaires en euros 1^{er} juillet 2005 | Salaires en euros 1^{er} janvier 2006 |
|----------------------|--|--|
| M | 1182,77 | 1241,91 |
| OS 1 | 1185,49 | 1244,77 |
| OS 2 | 1188,21 | 1247,62 |
| OP 1 | 1192,05 | 1251,66 |
| OP 2 | 1197,49 | 1257,37 |
| OP 3 | 1211,10 | 1271,66 |
| OP 4 | 1382,54 | 1451,66 |
| Petite Joaillerie | | |
| OP 3 | 1224,23 | 1285,44 |
| OP 4 | 1426,24 | 1497,55 |
| Joaillerie | | |
| OJ 1 | 1224,23 | 1285,44 |
| OJ 2 | 1405,27 | 1475,53 |
| OJ 3 | 1622,32 | 1703,44 |
| OJ 4 | 1874,60 | 1968,33 |
| Polissage Joaillerie | | |
| OJ 1 | 1182,77 | 1241,91 |
| OJ 2 | 1299,62 | 1364,60 |

| Ouvriers | | |
|--------------------------------|--|--|
| Qualif | Salaires en euros 1^{er} juillet 2005 | Salaires en euros 1^{er} janvier 2006 |
| OJ 3 | 1524,84 | 1601,08 |
| OJ 4 | 1742,22 | 1829,33 |
| Lapidaires Diamantaires | | |
| OSL 1 | 1182,77 | 1241,91 |
| OSL 2 | 1192,54 | 1252,16 |
| OL 1 | 1197,49 | 1257,37 |
| OL 2 | 1211,10 | 1271,66 |
| OL 3 | 1405,27 | 1475,53 |
| OL 4 | 1615,28 | 1696,04 |

| Collaborateurs et agents de maîtrise | | |
|---|--|--|
| Coeff | Salaires en euros 1^{er} juillet 2005 | Salaires en euros 1^{er} janvier 2006 |
| Prime Panier : 7.20 euros | | |
| 100 | 1182,77 | 1241,91 |
| 118 | 1185,49 | 1244,77 |
| | | |

| Collaborateurs et agents de maîtrise | | |
|---|--|--|
| Coeff | Salaires en euros 1^{er} juillet 2005 | Salaires en euros 1^{er} janvier 2006 |
| Prime Panier : 7.20 euros | | |
| 128 | 1188,21 | 1247,62 |
| 138 | 1192,05 | 1251,66 |
| 150 | 1197,49 | 1257,37 |
| 155 | 1201,01 | 1261,06 |
| 160 | 1202,93 | 1263,08 |
| 180 | 1208,22 | 1268,64 |
| 200 | 1247,91 | 1310,31 |
| 209 | 1304,26 | 1369,47 |
| 212 | 1322,35 | 1388,47 |
| 221 | 1378,69 | 1447,63 |
| 234 | 1459,69 | 1532,67 |
| 246 | 1534,12 | 1610,83 |
| 250 | 1559,26 | 1637,22 |
| 255 | 1591,11 | 1670,66 |
| 271 | 1690,68 | 1775,21 |
| 290 | 1808,97 | 1899,42 |

| Collaborateurs et agents de maîtrise | | |
|---|--|--|
| Coeff | Salaires en euros 1^{er} juillet 2005 | Salaires en euros 1^{er} janvier 2006 |
| Prime Panier : 7.20 euros | | |
| 300 | 1871,39 | 1964,96 |
| 320 | 1995,93 | 2095,73 |

| Annexe II - Cadres | | |
|---------------------------|--|--|
| Indices | Salaires en euros 1^{er} juillet 2005 | Salaires en euros 1^{er} janvier 2006 |
| 22 | 1451,53 | 1524,11 |
| 24 | 1583,43 | 1662,60 |
| 26 | 1716,29 | 1802,10 |
| 28 | 1847,07 | 1939,42 |
| 30 | 1982,33 | 2081,44 |
| 32 | 2114,54 | 2220,27 |
| 34 | 2246,60 | 2358,93 |
| 35 | 2310,79 | 2426,33 |
| A133 | 2187,21 | 2296,57 |
| | | |

| Annexe II - Cadres | | |
|---------------------------|--|--|
| Indices | Salaires en euros 1^{er} juillet 2005 | Salaires en euros 1^{er} janvier 2006 |
| A235 | 2310,79 | 2426,33 |
| B40 | 2642,46 | 2774,58 |
| C48 | 3170,54 | 3329,06 |
| D55 | 3627,86 | 3809,25 |
| HC60 | 3962,09 | 4160,20 |

La signature de cet accord ne fait pas obstacle aux négociations salariales pour l'année 2006.

Article II

Application de l'accord

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, puis de l'extension du présent accord, conformément aux articles L. 132-10 et L. 133-8 du Code du travail.

Textes complémentaires

Apprentissage

Annexe I

Apprentissage

Article 1

Afin de faciliter l'application de la loi du 16 juillet 1971, il est précisé qu'on entend par apprentissage un enseignement méthodique et complet permettant d'accéder à un métier exercé par un professionnel qualifié.

L'apprentissage ainsi défini vise l'apprenti ou l'apprentie qui est lié(e) par un contrat d'apprentissage à un chef d'entreprise. Il est soumis aux règles légales concernant l'apprentissage et aux dispositions traitant de ce dernier dans la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie. Les employeurs s'engagent à ce que l'enseignement technologique, théorique et pratique donné à l'apprenti soit établi sur la base d'une préparation progressive et rationnelle à un C.A.P. ou à un E.F.A.A. et à faire donner cet enseignement par des personnes qualifiées et dans des conditions de nature à sauvegarder la formation morale de l'apprenti.

L'apprenti ne peut être occupé à des travaux et services qui ne sont pas ceux de la profession. Les travaux manuels qui n'ont pas un caractère scolaire ne pourront être confiés à l'apprenti que s'ils réunissent la condition d'être éducatifs, progressifs et propres à assurer une formation méthodique et complète. L'employeur ne peut notamment exiger de l'apprenti un travail au rendement ou aux pièces.

En aucun cas, la nouvelle rédaction de cette annexe I sur l'apprentissage ne peut être prétexte à réduction des avantages auparavant acquis au titre de l'article 5 de la précédente annexe I.

Sont exclus, bien entendu, les travaux qui sont contraires aux dispositions légales et réglementaires en vigueur concernant le travail des jeunes.

Article 2

Le contrat doit être passé par écrit, établi en six exemplaires au moins, signé par l'employeur et l'apprenti, ainsi que par le représentant légal de celui-ci, puis enregistré par la direction départementale du travail et de la main-d'oeuvre.

La centralisation et le contrôle des contrats d'apprentissage sont assurés par la commission régionale paritaire de la formation professionnelle de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie ou, à défaut, par la commission nationale paritaire de la formation professionnelle de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie.

Les contrats d'apprentissage des entreprises artisanales sont centralisés par les chambres des métiers et sous leur contrôle, conformément à la loi. Un exemplaire des contrats est obligatoirement envoyé à la commission nationale paritaire de la formation professionnelle de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie.

Le contrat doit mentionner notamment la date et la durée de l'engagement, les conditions de rémunération et les cours professionnels que l'apprenti doit suivre.

Le contrat type d'apprentissage. applicable à la branche de la bijouterie. joaillerie.

orfèvrerie, figure en annexe II et a force obligatoire au même titre que les autres dispositions de la convention collective nationale.

Article 3

L'apprenti ne peut être engagé que s'il a seize ans au moins et vingt ans au plus. Toutefois, les jeunes âgés d'au moins quinze ans peuvent souscrire un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir effectué la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

Pour pouvoir être engagé, le futur apprenti doit, en outre, produire un avis circonstancié d'orientation, délivré à la suite d'un examen individuel par un centre public d'information et d'orientation ou par un centre d'information et d'orientation professionnelle créé à l'initiative des chambres des métiers. Cet avis doit être accompagné d'un certificat établi par le médecin du centre ou par un médecin du travail ou de la santé scolaire.

L'employeur ne peut recevoir des apprentis que s'il est majeur et s'il a fait l'objet d'un agrément par le préfet du siège de l'entreprise ou de l'établissement. La demande d'agrément doit être accompagnée de l'avis du comité d'entreprise ou d'établissement s'il en existe un ou, à défaut, de l'avis des délégués du personnel.

Article 4

Les apprentis liés par un contrat d'apprentissage font partie intégrante de l'entreprise et, par là même, bénéficient de tous les avantages stipulés à la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie. Ils sont notamment comptés dans l'effectif du personnel pour les élections des représentants du personnel et en matière de droit syndical. Le temps passé en apprentissage est comptabilisé pour l'application de l'article 9 des dispositions générales de ladite convention collective concernant l'ancienneté.

Article 5

L'employeur est tenu d'inscrire l'apprenti dans un centre de formation d'apprentis ou, provisoirement, en attendant la mise en place des centres de formation d'apprentis, dans une école faisant fonction de centre de formation d'apprentis assurant l'enseignement correspondant à la formation prévue au contrat. Le choix du centre de formation doit être précisé dans le contrat d'apprentissage. L'inscription de l'apprenti dans un centre de formation est un fait préalable à l'exécution du contrat.

L'employeur est tenu de laisser à l'apprenti le temps nécessaire pour suivre les

cours technologiques et théoriques. Il est également tenu de s'assurer de son assiduité au cours. L'employeur doit obligatoirement préparer et présenter l'apprenti aux épreuves de l'enseignement technologique, théorique et pratique correspondant à la formation prévue par le contrat.

L'horaire des cours dispensés au centre de formation d'apprentis ne peut, en aucun cas, être inférieur à 360 heures par an.

Pendant l'exécution du contrat, l'employeur est tenu d'assurer dans l'entreprise la formation pratique de l'apprenti, en lui confiant notamment des tâches ou des postes de travail respectant les programmes définis par la commission nationale professionnelle consultative de l'éducation nationale compétente pour la profession.

Le temps consacré par l'apprenti à ces activités pédagogiques est compté comme temps de travail et rémunéré comme tel.

L'employeur est tenu d'inscrire l'apprenti à l'examen conduisant au diplôme de l'enseignement technologique, théorique et pratique correspondant à la formation prévue au contrat. En cas d'échec, si les parties le désirent et le manifestent par un accord écrit et sur avis circonstancié du directeur du centre de formation, le contrat peut être prorogé pour un an.

Article 6

La durée normale de l'apprentissage est fixée à deux ans.

Cette durée peut être réduite à un an pour les jeunes gens qui, après avoir suivi pendant une année au moins une formation à temps complet dans un établissement d'enseignement technologique, entrent en apprentissage en vue d'achever cette formation. Dans ce cas, leur rémunération est celle applicable aux apprentis ayant déjà effectué une première année ou une deuxième année d'apprentissage.

La durée de l'apprentissage peut être portée à trois ans dans certaines branches professionnelles par arrêté du ministre du travail. Dans ce cas, le programme de la première année devra être celui du tronc commun de première année, s'il en existe un, défini par la commission nationale professionnelle consultative (C.N.P.C.) compétente pour la bijouterie, la joaillerie, l'orfèvrerie.

Article 7

(Modifié par accord du 26 mars 1982, étendu par arrêté du 2 novembre 1982, JO 24 novembre 1982)

La durée hebdomadaire est de trente-neuf heures.

Le temps passé par l'apprenti aux cours donnés par le centre de formation d'apprentis ainsi que pour s'y rendre ou en revenir, le temps passé par l'apprenti aux cours et tests professionnels ainsi qu'aux épreuves du C.A.P. ou de l'E.F.A.A. ne peut entraîner aucune réduction du salaire payé à l'apprenti.

Le temps passé par l'apprenti pour les examens médicaux est indemnisé conformément à la réglementation légale sur la médecine du travail.

Article 8

L'apprenti a droit à un salaire dès le début de l'apprentissage.

Ce salaire est fixé pour chaque semestre d'apprentissage en pourcentage du salaire minimum de croissance (S.M.I.C.). Ces pourcentages sont les suivants :

Premier semestre :

- Apprentis de moins de dix-huit ans : 15 p. 100 du S.M.I.C. ;
- Apprentis de plus de dix-huit ans : 25 p. 100 du S.M.I.C.

Deuxième semestre :

- Apprentis de moins de dix-huit ans : 25 p. 100 du S.M.I.C. ;
- Apprentis de plus de dix-huit ans : 35 p. 100 du S.M.I.C.

Troisième semestre :

- Apprentis de moins de dix-huit ans : 35 p. 100 du S.M.I.C. ;
- Apprentis de plus de dix-huit ans : 45 p. 100 du S.M.I.C. ;

Quatrième semestre :

- Apprentis de moins de dix-huit ans : 45 p. 100 du S.M.I.C. ;
- Apprentis de plus de dix-huit ans : 55 p. 100 du S.M.I.C. ;

Cinquième et sixième semestre s'il en existe :

- Apprentis de moins de dix-huit ans : 60 p. 100 du S.M.I.C. ;
- Apprentis de plus de dix-huit ans : 70 p. 100 du S.M.I.C. ;

Article 9

Dans la mesure où, en cours d'apprentissage, la confection d'outils professionnels est effectuée à titre d'exercice progressif, ceux-ci restent la propriété de l'apprenti à la fin de son apprentissage.

Article 10

L'employeur ne peut, sauf dérogation et avec l'accord du comité d'entreprise, engager des apprentis que dans la proportion suivante de leur effectif d'ouvriers professionnels ayant reçu une formation complète susceptible d'être sanctionnée par le C.A.P. :

- Un apprenti jusqu'à trois ouvriers par catégorie ;
- Deux apprentis de quatre à huit ouvriers par catégorie ;
- Trois apprentis de neuf à quinze ouvriers par catégorie ;
- Un apprenti par fraction de dix ouvriers au-dessus de quinze ouvriers.

Pour toute dérogation à ces normes, l'accord de la commission nationale paritaire de la formation professionnelle est nécessaire.

Lorsqu'un employeur n'aura plus qu'un apprenti et que celui-ci entrera dans sa dernière année d'apprentissage, il sera autorisé à prendre un nouvel apprenti.

Pour permettre aux organismes régionaux paritaires de la formation professionnelle et aux services de l'inspection du travail de vérifier l'observation par l'employeur de la clause relative à la limitation du nombre des apprentis, l'employeur devra fournir, sur une fiche annexe au contrat d'apprentissage figurant en annexe II, les indications suivantes :

Nom et adresse de l'entreprise ;

Effectif total de l'entreprise (ventilé par catégories d'emploi) : O.S. 1, O.S. 2, O.P. 1 [ou O.J. 1 ou O.L. 1], O.P. 2 [ou O.J. 2 ou O.L. 2], O.P. 3 [ou O.J. 3 ou O.L. 3] et O.P. 4 [ou O.J. 4 ou O.L. 4] ;

Nombre d'ouvriers professionnels appartenant au métier qui fait l'objet du contrat ;

Nombre d'apprentis du métier déjà en cours de formation.

Cette fiche de renseignements, destinée au ministère du travail (services régionaux de l'inspection du travail) et aux organismes régionaux de la formation professionnelle, ne sera, en aucun cas, communiquée à l'apprenti ou à son représentant légal.

Annexe II

Contrat - Déclaration d'apprentissage

Contrat d'apprentissage (note 6)

Déclaration d'apprentissage (note 6)

Employeur

Apprenti

Ne rien inscrire dans ce cadre.

Contrat enregistré le Département

Sous le numéro C.F.A.

Par

Date de début

de fin

(S'il y a lieu, prorogé jusqu'au ...)

Par avenant du

Agrément employeur n°

Contrat (note 6) , déclaration (note 6) relevant du secteur (note 7) constituant pour l'apprenti son premier contrat (note 6) /un nouveau contrat avec un autre employeur (note 6) .

Entre les soussignés, qui déclarent avoir pris connaissance des obligations découlant de la loi 16 juillet 1971 relative à l'apprentissage et s'engagent à les respecter :

Employeur

Nom (note 8)

Prénoms

Raison sociale de l'entreprise

Adresse de l'établissement où s'effectue l'apprentissage

Registre du commerce n°

Registre des métiers n°

Numéro de téléphone

Agrément de l'employeur par le préfet (note 9)

Date

N°

Activité principale

Immatriculation de l'employeur ou de l'entreprise à l'organisme où sont versées les cotisations sociales

Numéro d'identification I. N. S. E. E. de l'employeur ou de l'établissement

Nombre de salariés de l'établissement (non compris les apprentis)

Lien de parenté de l'apprenti avec l'employeur (note 10)

Ascendant

Adresse

D'une part :

Représentant légal

Nom du père ou autre représentant légal

Prénoms

Adresse :

Employeur (note 10)

Salarié (note 10)

Profession

Nom de la mère (note 11)

Prénoms

Adresse

Apprenti

Nom

Prénoms

Adresse

Sexe

Date de naissance

Lieu de naissance

Nationalité

Date de fin des études

Dernier établissement scolaire fréquenté

Dernière classe fréquentée

Diplômes obtenus

Avis d'orientation délivré le

par

Si l'apprenti est déjà affilié à un régime de sécurité sociale, indiquer son numéro d'immatriculation

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit.

Clauses générales

Le présent contrat est régi par les lois et règlements relatifs aux relations entre employeurs et salariés dans l'entreprise et par la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie.

Engagement de l'employeur

L'employeur susvisé s'engage :

1° A assurer ou à faire assurer à l'apprenti une formation professionnelle méthodique et complète pour le métier de conduisant au diplôme de l'enseignement technologique suivant auquel il est tenu obligatoirement de l'inscrire.

Cette formation sera dispensée pour partie dans l'entreprise et pour partie dans le centre de formation d'apprentis (C.F.A.) ou pendant la période transitoire dans l'établissement d'enseignement ci-après désigné

2° A faire suivre à l'apprenti tous les enseignements et activités pédagogiques organisés par le centre où il est inscrit ;

3° A assurer ou à faire assurer dans l'entreprise la formation pratique de l'apprenti en lui confiant notamment des tâches ou des postes de travail permettant des opérations ou travaux faisant l'objet d'une progression annuelle, arrêtée d'un commun accord entre le centre et les représentants des entreprises envoyant leurs apprentis audit centre de formation ;

- 4° A effectuer, dès l'entrée de l'apprenti dans son entreprise, les déclarations obligatoires pour que celui-ci bénéficie des lois sociales en vigueur ;
- 5° A prévenir les parents ou leurs représentants ainsi que le directeur du centre en cas de maladie ou d'absence de l'apprenti mineur ou de tout autre fait de nature à motiver leur intervention.

Engagement de l'apprenti

L'apprenti s'engage à travailler pour son employeur pendant la durée du contrat et à suivre avec assiduité l'enseignement du centre de formation d'apprentis.

Durée du contrat

La date du début de l'apprentissage est fixée au (date fixée, le cas échéant, par demande ou décision de dérogation en date du ...).....

Le contrat d'apprentissage a une durée de mois et prendra fin le Cette durée est fixée en fonction de la formation précédemment reçue dans l'établissement d'enseignement technologique ci-après désigné

Conditions de la formation donnée aux apprentis

La formation sera dispensée :

- 1° Pour partie sur le lieu du travail (note 12) à l'adresse suivante :
- 2° Pour partie au C.F.A. (ou pendant la période transitoire dans l'établissement d'enseignement) suivant :
Dénomination : Adresse :

Durée du travail et rémunération de l'apprenti

La durée hebdomadaire du travail de l'apprenti incluant l'enseignement théorique et pratique est de trente-neuf heures sauf dérogations accordées dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Le taux du salaire horaire à la date de la signature est le suivant pour chacun des semestres :

Premier semestre : p. 100 du S.M.I.C. ; deuxième semestre : p. 100 du S.M.I.C. ; troisième semestre : p. 100 du S.M.I.C. ; quatrième semestre : p. 100 du S.M.I.C.

Le taux du S.M.I.C. étant fixé à à la date de signature du contrat.

Les avantages en nature venant en déduction du salaire brut sont évalués à la date de la signature aux montants ci-après :

Nourriture : logement : total :

Les avantages en nature ne peuvent être déduits du salaire de l'apprenti que dans la limite de 75 p. 100 de la déduction autorisée, en ce qui concerne les autres travailleurs, par la réglementation applicable en matière de sécurité sociale. Ces déductions ne peuvent excéder chaque mois un montant égal aux trois quarts du salaire.

L'ascendant employeur (note 10) est tenu de verser semestriellement au moins 25 p. 100 du montant du salaire après déduction des avantages en nature au compte n° ouvert au nom de l'apprenti auprès de :

La caisse d'épargne de (note 6) ;

La banque ci-après désignée (note 6) ;

Le centre de chèques postaux de (note 6) .

Résiliation du contrat

Le contrat peut être résilié par l'une ou l'autre des parties durant les deux premiers mois de l'apprentissage. Sauf, le cas échéant, stipulation spéciale mentionnée ci-après aux clauses particulières, cette résiliation ne peut donner lieu à indemnité. Passé ce délai, la résiliation du contrat ne peut intervenir que sur accord exprès et bilatéral des cosignataires ou, à défaut être prononcée par le conseil de prud'hommes ou le juge d'instance dans les conditions prévues par la loi relative à l'apprentissage.

La résiliation unilatérale du contrat par l'une des parties pendant les deux premiers mois de son exécution ou la résiliation convenue d'un commun accord doit être constatée par écrit. Dans tous les cas, elle doit être notifiée par l'employeur au directeur du centre de formation d'apprentis, à la chambre des métiers (selon le cas), ainsi qu'au service ayant enregistré le contrat et à la commission régionale paritaire de la formation professionnelle de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie ou, à défaut, à la commission nationale paritaire de la formation professionnelle de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie.

Clauses particulières à la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et aux activités qui s'y rattachent

1° Un exemplaire du contrat d'apprentissage doit obligatoirement être adressé à la commission régionale paritaire de la formation professionnelle de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie ou, à défaut, à la commission nationale paritaire de la formation professionnelle de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, 58, rue du Louvre, 75002 Paris.

2° *Certificat de fin d'apprentissage.* — L'employeur délivrera à l'apprenti, à la fin de l'apprentissage, un certificat constatant l'exécution du contrat.

3° *Rémunération.* — Les taux horaires de rémunération de l'apprenti résultent soit de la loi, soit de barèmes conventionnels plus favorables. Ces taux seront réajustés de plein droit lors de chaque modification légale ou conventionnelle des barèmes.

Dès que l'apprenti aura obtenu son C.A.P., son salaire sera immédiatement au minimum égal au salaire minimum garanti de l'O.P.1, de l'O. J. 1, ou de l'O. L. 1 selon le C.A.P. obtenu.

4° *Concours et tests organisés sur le plan régional.* — L'apprenti sera tenu de se présenter aux concours et tests organisés sur le plan régional pour sanctionner les enseignements technologique, théorique et pratique reçus par l'intéressé. L'employeur lui laissera obligatoirement, à cet effet, le temps et la liberté nécessaires sans diminution de rémunération.

5° *Programmes.* — L'employeur est tenu de respecter les programmes définis par la commission nationale professionnelle consultative de l'éducation nationale compétente pour la profession.

6° *Contestations.* — Toutes contestations relatives à l'exécution du présent contrat peuvent être portées pour conciliation devant la commission régionale paritaire de la formation professionnelle s'il en existe une. À défaut d'entente amiable, le litige sera porté devant le conseil de prud'hommes ou, s'il n'en existe pas, devant le tribunal d'instance de la situation de l'établissement dans lequel le travail est effectué.

Fait à, le, en exemplaires.

Signature de l'employeur. Signature de l'apprenti. Autorisation du représentant légal.

A remplir par le centre de formation d'apprentis

L'apprenti est inscrit dans la section suivante :

La date du début du cycle de formation est fixée au

La durée annuelle du cycle de formation est ainsi fixée à la date de la signature :

Première année : heures ; deuxième année : heures.

Date :

Visa du centre de formation d'apprentis :

A remplir par l'administration chargée de l'enregistrement

Contrat enregistré le

Sous le numéro

Par

Département :

Demande d'utilisation par un apprenti de machines dangereuses

Monsieur l'inspecteur du travail (note 13)

.....

Monsieur l'inspecteur du travail,

Nous avons l'honneur de solliciter, en application du décret n° 58-628 du 19 juillet 1958, votre autorisation pour faire utiliser les machines désignées ci-après par un apprenti sous contrat d'apprentissage, âgé de moins de dix-huit ans, formé dans notre entreprise et suivant les cours de

Il s'agit de :

Nom : Prénoms :

Date de naissance : Date d'effet du contrat :

Profession enseignée :

Cet apprenti utilise dans les ateliers de notre entreprise les machines suivantes : tours, fraiseuses, étaux-limeurs, rectifieuses, plieuses, tourets à meuler et affûter, presses, perceuses et scies mécaniques (note 14) .

Avis et signature de la personne Avis et signature du médecin :

chargée de l'apprenti à l'atelier : ...

Nous vous prions d'agréer, Monsieur l'inspecteur du travail, l'expression de nos sentiments distingués.

Annexe III

Barème de rémunération minimale des apprentis sous contrat

Accord national paritaire du 13 octobre 1972

Salaire calculé en pourcentage sur le S.M.I.C.

Premier semestre. — Moins de dix-huit ans : 15 p. 100 ; plus de dix-huit ans : 25 p. 100.

Deuxième semestre. — Moins de dix-huit ans : 25 p. 100 ; plus de dix-huit ans : 35 p. 100.

Troisième semestre. — Moins de dix-huit ans : 35 p. 100 ; plus de dix-huit ans : 45 p. 100.

Quatrième semestre. — Moins de dix-huit ans : 45 p. 100 ; plus de dix-huit ans : 55 p. 100.

Cinquième semestre et au-delà. — Moins de dix-huit ans : 60 p. 100 ; plus de dix-huit ans : 70 p. 100.

Formation professionnelle

Agrément des stages de formation professionnelle

Accord du 4 octobre 1994

(Non étendu)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Française de la Bijouterie, joaillerie, Orfèvrerie, Cadeau, Pierres et Perles, et activités qui s'y rattachent ;
Fédération Nationale Artisanale des Métiers d'Art et de Création.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie CFDT ;
Fédération Force Ouvrière de la Métallurgie CGT-FO ;
Fédération de la Métallurgie CFTC ;
Fédération des Cadres, de la Maîtrise et des Techniciens de la Métallurgie CFE-CGC ;

Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT

Considérant la volonté unanime des partenaires sociaux de promouvoir la formation professionnelle continue,

Considérant l'importance que revêt, à cet égard, l'agrément paritaire des stages de formation,

La Commission décide de clarifier dans un document de référence, l'ensemble des règles relatives à l'agrément des stages de formation continue.

La présente délibération, établie en conséquence, sera adressée aux organismes de formation dispensant des stages agréés ou à ceux qui en feraient la demande.

Article 1

Notion d'agrément

La décision d'agréer ou non un stage de formation professionnelle est prise par la Commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle.

Les stages sont agréés en raison de leur utilité et de leur intérêt reconnu pour la profession.

Les "stages" sont des actions de formation professionnelle définies par l'article L. 900-2 du Code du Travail, suivies dans un cadre organisé et préétabli, donc à l'exclusion des actions ponctuelles d'information ou de sensibilisation.

"L'intérêt reconnu pour la profession" est apprécié par la Commission notamment en fonction des priorités définies par les partenaires sociaux et selon les critères précisés à l'article 3.

Article 2

Réunion de la commission

La Commission se réunit au moins deux fois par an et en particulier en mai et en novembre.

Seuls les stages qui auront été adressés aux partenaires sociaux au minimum 15 jours avant la date fixée par eux pourront être examinés.

Les décisions d'agrément des stages sont prises paritairement à la majorité des organisations présentes.

Article 3

Critères d'agrément

L'appréciation "de l'utilité et de l'intérêt reconnus pour la profession" résulte notamment :

- de la nature du stage : actions de formations apportant une compétence dans des domaines où il existe un besoin,
- de la localisation du stage : actions visées ci-dessus, réalisées au niveau géographique le plus adapté de façon à garantir leur fréquentation effective et leur efficacité en rapport avec le coût,
- de la qualité du stage : structure de l'organisme dispensateur des formations, personnel enseignant, matériel pédagogique et équipement techniques...

Article 4

Durée de l'agrément

4.1 - Date d'effet de l'agrément

l'agrément prend effet à la date de la décision de la Commission.

4.2 - Expiration de l'agrément

l'agrément des stages agréés expire le 30 juin de l'année suivante.

4.3 - Agréments nouveaux

Il s'agit des demandes concernant soit des stages nouvellement créés par l'organisme demandeur, soit des stages déjà existants mais dont l'agrément n'avait pas été sollicité ou avait été refusé.

4.4 - Renouvellement d'agrément

Sur la demande de l'organisme, présentée au plus tard 2 mois avant la date d'expiration de l'agrément initial (soit le 30 avril), cet agrément peut être reconduit sous les mêmes conditions pour une durée d'un an renouvelable dans les conditions précisées au paragraphe 5.1.3.

4.5 - L'ensemble des stages à renouveler sera présenté à l'agrément tous les ans.

Article 5

Procédure d'agrément

5.1 - Dépôt des demandes d'agrément

5.1.1 - Organismes demandant pour la première fois un agrément de stages :

Ces organismes devront joindre à leur demande tous documents permettant de constituer un dossier de candidature, tel que : historique, forme juridique, objet, ressources, implantation, personnel et matériel pédagogique, références, etc...

Dès qu'un organisme de formation prend contact avec le secrétariat de la Commission, celui-ci adresse :

- une copie du présent accord paritaire,
- les coordonnées des organisations patronales et syndicales des salariés membres de la Commission.

5.1.2 - Chaque stage est décrit dans une fiche technique qui comporte obligatoirement - le rapport d'opportunité au regard de l'utilité et de l'intérêt défini aux articles 1 et 3 :

- le contenu du stage,
- les sanctions en fin de stage : qualification ou diplôme sanctionnant la formation,
- la durée totale en heures,
- le coût,
- l'organisation pédagogique : calendrier et modalités de la formation ainsi que, le cas échéant, le découpage en "sessions" ou "modules",
- le ou les lieux où la formation est dispensée.

Ce dossier est directement adressé à chaque organisation patronale et syndicale de salariés, membre de la Commission.

5.1.3 - Stage dont l'agrément souhaite être renouvelé

Si un organisme de formation souhaite que l'agrément des stages qu'il dispense soit renouvelé au-delà du terme fixé au paragraphe 4.2 cette demande de renouvellement d'agrément doit être faite au moyen d'un tableau synthétique regroupant la liste des stages agréés, ainsi qu'un bilan sur la participation à ces stages.

Ces éléments doivent être adressés au Secrétariat de la Commission au plus tard pour le 30 avril de l'année en cours.

5.2 - Examen des demandes d'agrément

5.2.1 - Pour chaque stage dont l'agrément est sollicité pour la première fois, la décision d'agrément ou de refus d'agrément est notifiée à l'organisme demandeur dans les 15 jours qui suivent la réunion de la Commission.

5.2.2 - Pour chaque stage dont le renouvellement d'agrément a été demandé, la Commission décide, au vu des renseignements fournis :

- soit de poursuivre l'agrément pour un an,
- soit de ne pas renouveler l'agrément,
- soit de renouveler l'agrément avec réserves, lesquelles sont alors explicitées : annonce d'une évaluation sur place, avis de dernier renouvellement, notification de conditions pour un prochain renouvellement, etc...

5.2.3 - La décision de la Commission consécutive aux demandes de renouvellement est notifiée par écrit dans les mêmes délais qu'indiqué au paragraphe 5.2.1 à chaque organisme concerné.

A cette notification est jointe une liste récapitulative de tous les stages dispensés par l'organisme considéré, et agréés au 1^{er} juin de l'année en cours.

Article 6

Liste des stages agréés

Une liste officielle des stages agréés est éditée et tenue à la disposition des entreprises de la profession par le secrétariat de la Commission paritaire. Cette liste mentionne tous les stages agréés du 1^{er} juin de l'année en cours au 30 juin de l'année suivante.

Les stages agréés sont classés par "famille de métiers". Le classement de chaque stage dans l'une ou l'autre de ces catégories est effectué par la Commission, au vu des indications fournies par les organismes demandeurs.

Commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle

Accord du 4 octobre 1994

(Non étendu)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Française de la Bijouterie, joaillerie, Orfèvrerie, Cadeau, Pierres et Perles, et activités qui s'y rattachent ;

Fédération Nationale Artisanale des Métiers d'Art et de Création.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie CFDT ;

Fédération Force Ouvrière de la Métallurgie CGT-FO ;

Fédération de la Métallurgie CFTC

Vu l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation professionnelle modifié par avenant du 5 juillet 1994.

Vu la loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle,

Vu les accords nationaux paritaires du 28 septembre 1984 et du 5 juin 1993 portant sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle,

Considérant l'opportunité d'insérer dans la Convention collective des dispositions

relatives à la mise en oeuvre d'une politique de branche en matière de formation professionnelle,
Conviennent de ce qui suit :

Article 1

Il est créé une Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle regroupant la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi, créée par l'accord paritaire du 16 septembre 1970, et la Commission Paritaire de la Formation Professionnelle.

• Attributions :

La Commission fixe les objectifs de la Branche dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle, et coordonne les moyens propres à assurer le développement et la promotion de l'emploi, de la formation et de la qualification professionnelle. Elle rend tous avis et prend toutes délibérations à cet effet, et notamment :

- DANS LE DOMAINE DE L'EMPLOI, elle procède ou fait procéder à toutes études et enquêtes relatives aux structures et aux évolutions des métiers, des emplois et des qualifications ainsi qu'aux besoins de formation.
- DANS LE DOMAINE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE, elle agréé les actions de formation professionnelle qu'elle considère comme présentant un intérêt reconnu pour la profession et de qualification professionnelle, et prend toutes dispositions propres à favoriser leur utilisation et leur développement.
- DANS LE DOMAINE DES FORMATIONS QUALIFIANTES, elle examine chaque année les diplômes et/ou titres existants.

Article 2

Composition et fonctionnement

La Commission est composée à parité de représentants patronaux et de représentants des organisations syndicales de salariés, signataires de la présente Convention collective, ces dernières ayant chacune 1 représentant ayant voix délibérative, chaque délégation pouvant être constituée, au maximum, de deux personnes. Elle pourra en tant que de besoin se faire assister d'experts, pour tous les aspects de sa mission ; le nombre et la mission de ces experts sont fixés par accord entre les parties.

Le secrétariat de la Commission est assuré par la partie patronale.

La Commission se réunit au moins deux fois par an. Une ou plusieurs réunions extraordinaires peuvent avoir lieu.

Les décisions de la Commission sont prises sous forme de délibérations adoptées à la majorité des membres présents de chaque collège.

Article 3

Indemnisation des membres de la CPNEFP

L'indemnisation des délégués ayant voix délibérative se fera dans les mêmes conditions que pour les autres Commissions Paritaires.

Objectifs et moyens de la formation professionnelle

Accord national paritaire du 28 septembre 1984

(Étendu par arrêté du 10 janvier 1985, JO 18 janvier 1985)

Préambule

La formation professionnelle est le moyen le plus à même de permettre la progression des salariés de la profession B.J.O.C., de favoriser leur perfectionnement et leur recyclage exigé par les évolutions de la mode et de les adapter aux technologies nouvelles.

En conséquence de quoi le présent accord se propose de permettre l'application des obligations et orientations contenues dans la loi du 24 février 1984 relative à la formation professionnelle continue, laquelle prévoit une négociation sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle.

Article 1

La priorité sera donnée aux actions de formation aux métiers exercés dans la profession B.J.O.C. qu'il s'agisse d'actions de perfectionnement des connaissances, de rattrapage professionnel ou de reconversion. Il sera tenu compte des technologies les plus modernes et de leur évolution.

Un bilan des actions de formation effectuées dans le cadre de B.J.O.-Formation sera établi chaque année, il sera communiqué aux membres de la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle et permettra de définir les orientations à prendre.

Article 2

Pour tenir compte des dispositions relatives aux qualifications, et pour permettre au salarié de faire état des formations dont il a bénéficié au cours de sa vie professionnelle et qui ne seraient pas sanctionnées par un diplôme, la fédération française B.J.O.C. s'engage à inciter les entreprises des professions qu'elle représente :

- à délivrer des attestations de participation pour les formations organisées par leurs propres soins ;
- à demander aux organismes extérieurs de remettre directement aux stagiaires un exemplaire de l'attestation de suivi de stage ;
- à prendre en considération les formations suivies par le salarié dans le cadre de l'évolution de sa carrière.

Article 3

Les programmes de formation proposés par B.J.O.-Formation seront communiqués par la fédération française B.J.O.C. :

- aux entreprises qui les tiendront à la disposition de leurs salariés ;
- aux membres de la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle.

Par ailleurs, les moyens donnés aux délégués syndicaux et aux membres des comités d'entreprise pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation sont ceux reconnus au titre IV de l'accord du 9 juillet 1970.

Article 4

La fédération française B.J.O.C. s'engage à informer les entreprises des conditions d'accueil et d'insertion des jeunes ainsi que des moyens de formation mis à leur disposition par la profession.

Article 5

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Avenant du 25 octobre 1993

à l'accord national paritaire du 28 septembre 1984 sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle

(Étendu par arrêté du 16 février 1994, JO 25 février 1994)

Dans le cadre de l'accord national paritaire du 28 septembre 1984 sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle dans la branche B.J.O., les parties signataires décident de réaliser et de promouvoir un important effort au niveau de la formation de l'ensemble des jeunes dans les entreprises de la profession.

Les parties soulignent par ailleurs que l'insertion des jeunes sera d'autant plus facilitée que les domaines retenus coïncideront avec les besoins de la profession.

Elles recommandent aux entreprises de la profession d'effectuer un effort particulier d'accueil des jeunes dans les domaines considérés, par le biais des stages d'orientation professionnelle, des contrats de qualification et des contrats d'adaptation, dans les conditions prévues par les textes législatifs et réglementaires en vigueur et suivant les priorités définies par la commission paritaire de l'emploi.

L'association B.J.O. formation organise un programme spécifique de formation répondant à ces objectifs.

B.J.O.F. - O.M.A., à titre exclusif, est chargée, au niveau national et au titre de la branche, de la collecte de l'ensemble des fonds de l'alternance (art. 230 F et 235 du C.G.I.).

Les partenaires sociaux conviennent, en outre, que ces versements constituent une obligation pour l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective B.J.O.C.

Ils demandent aux pouvoirs publics l'extension du présent accord dans les meilleurs délais, dans un souci de mise en oeuvre rapide, à l'ensemble des secteurs d'activité de la B.J.O.C.

Les sommes collectées, dans le cadre d'une mutualisation, seront affectées à la prise en charge des dépenses engagées par les entreprises pour l'accueil des jeunes, selon les formules prévues par les textes en vigueur.

Le conseil paritaire de perfectionnement sera composé des représentants des organisations signataires ou adhérentes à l'accord national paritaire du 28 septembre 1984 à raison de :

- organisations syndicales de salariés, un titulaire et un suppléant par organisation signataire ;
- organisations d'employeurs, même nombre de titulaires et de suppléants.

Les membres suppléants remplaceront les membres titulaires le cas échéant ; pour être en mesure de le faire, ils recevront les convocations et les documents pour information.

Il se réunit au moins trois fois par an.

Le conseil d'administration de B.J.O. formation donnera au conseil paritaire de perfectionnement la délégation nécessaire pour faire fonctionner une section paritaire particulière chargée de décider les orientations d'affectation des fonds.

La section paritaire particulière du conseil de perfectionnement ainsi habilitée informera annuellement la commission paritaire de l'emploi des actions de formation réalisées dans ce cadre.

*

Accord du 19 décembre 1994

(Non étendu, modifié par avenant du 7 mars 2002, étendu par arrêté du 10 juin 2002 , JO 16 juin 2002 (note 1))

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

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

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC.

Les partenaires sociaux affirment que la formation est le moyen privilégié pour entretenir et développer les qualifications du personnel permettant de renforcer et de valoriser les compétences avec, pour objectif le maintien, voire le développement de l'emploi et l'accroissement de la compétitivité des entreprises. La réalisation de ces objectifs passe par une démarche d'évaluation des besoins afin de pouvoir mettre en adéquation les compétences du personnel avec l'évolution des métiers et des emplois nécessaires au sein des entreprises. C'est à partir d'un contrat d'étude prospective sur ces estimations prévisionnelles que la branche professionnelle pourra mettre en place un Engagement de Développement de la Formation. La branche professionnelle souhaite en outre conclure avec l'État et les régions des contrats d'objectifs relatifs aux premières formations technologiques et professionnelles.

La Formation Professionnelle reste une des priorités de la profession puisque c'est le moyen de mettre en concordance les besoins d'évolution nécessaires aux salariés et aux entreprises qui permettront à celles-ci de se développer et ainsi de créer des emplois.

TITRE I

Organisation des collectes

Les partenaires sociaux signataires confient à l'OPCIB la collecte des fonds de la formation professionnelle. Il est demandé la création d'une section paritaire professionnelle BJOC au sein de l'OPCIB pour suivre et gérer ces fonds.

Article 1

Apprentissage

Les priorités qui doivent être définies et arrêtées dans ce domaine seront, ainsi que leur suivi, effectuées par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi, en s'appuyant, le cas échéant, sur les structures et filières existantes dans les régions concernées.

En ce qui concerne l'apprentissage, les partenaires sociaux signataires incitent les entreprises à développer leurs actions et l'affectation de la taxe d'apprentissage dans une perspective pluriannuelle avec pour objet une efficacité professionnelle et financière.

Sous réserve des évolutions législatives et réglementaires nécessaires, à compter du 1^{er} janvier 1996, les entreprises de la profession entrant dans le champ d'application de la Convention Collective verseront 0,20 % des salaires payés pendant l'année de référence au titre de la taxe d'apprentissage, conformément à l'article 10-16 de l'avenant du 5 juillet 1994 à l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991, à l'instance paritaire de la section professionnelle.

À l'occasion de ce versement, l'entreprise peut faire état de ses souhaits d'affectation à un ou plusieurs CFA de son choix.

Il faudra tenir compte de la situation des entreprises et établissements situés dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle au regard de la taxe d'apprentissage dont le montant est égal à 0,1 % des salaires payés pendant l'année de référence.

Article 2

Formation en alternance

Les priorités qui doivent être définies et arrêtées dans ce domaine seront, ainsi que leur suivi, effectuées par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi. Dans ce cadre, des contrats d'objectifs pluriannuels pourront être conclus avec la Région.

À compter du 1^{er} janvier 1996,

- les entreprises de la profession employant 10 salariés et plus doivent verser les fonds correspondant à 0,40 % (note *) des salaires de référence aux formations d'insertion en alternance à la section professionnelle de l'OPCIB.

- les entreprises de la profession employant moins de 10 salariés doivent verser les fonds correspondant à 0,10 % des salaires de référence aux formations d'insertion en alternance à l'instance paritaire de la section professionnelle.

Afin d'être en mesure de renforcer la professionnalisation des emplois des

entreprises relevant du présent accord, les partenaires sociaux signataires s'attacheront à définir les qualifications professionnelles qui leur paraissent devoir être développées dans le cadre des contrats de qualification. Dans cette perspective, la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) procédera à un examen des besoins en qualification des entreprises et, en tant que de besoin, à l'établissement de la liste des diplômes de l'enseignement technologique ou professionnel qui pourront faire l'objet d'une mise à jour annuelle lors d'une réunion de la CPNE qui se tiendra au cours du premier semestre de chaque année.

Les partenaires sociaux confirment la possibilité de préparer dans le cadre du contrat de qualification des qualifications professionnelles reconnues par la Convention Collective.

Les partenaires sociaux signataires donnent mandat à la CPNE pour définir les modalités de mise en œuvre des contrats d'adaptation.

Elle assure le suivi de la mise en œuvre de l'accord de branche et en effectue le bilan annuel.

L'instance paritaire de la Section Professionnelle devra mettre en œuvre la politique incitative d'alternance définie par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi.

Les modules de formation qui seront mis en place dans le cadre des contrats de formation en alternance ont pour objet de faciliter l'insertion des jeunes en leur permettant de préparer les qualifications nécessaires à la profession ou de s'adapter aux emplois proposés.

Article 3

Plan de formation

(Modifié par avenant du 7 mars 2002 étendu par arrêté du 10 juin 2002, JO 16 juin 2002)

À compter du 1^{er} janvier 1996, les entreprises employant 10 salariés et plus doivent verser à l'instance paritaire de la section professionnelle, au titre de la formation continue définie à l'article L. 951-1 du Code du Travail et conformément aux dispositions de l'article 70-3 de l'accord interprofessionnel du 5 juillet 1994, le reliquat disponible au 15 novembre de chaque année. Le reliquat est la différence entre le montant de l'obligation légale de l'entreprise au titre du plan de formation et les dépenses réalisées par elle avant le 31 décembre de chaque année, pour l'exécution de son plan de formation.

Les entreprises employant moins de 10 salariés, à compter du 1^{er} janvier 1996, doivent verser à l'instance paritaire de la Section Professionnelle, un quota de 0,15 % du montant de l'obligation légale prévue pour le plan de formation.

Capital-Temps de Formation

À compter du 1^{er} janvier 1996, les entreprises sont tenues de verser à l'instance paritaire de la section professionnelle un versement égal à 0,10 % des salaires payés pendant l'année de référence au titre du Capital Temps Formation conformément aux dispositions de l'article 40-15 de l'avenant du 5 juillet 1994 à l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1994.

Les partenaires sociaux conviennent de la mise en œuvre du principe du capital temps de formation au bénéfice des salariés des entreprises relevant du présent accord.

Ils rappellent que le capital de temps de formation a pour objet de permettre aux salariés de suivre des actions de formation relevant du plan de formation dans l'entreprise, en vue de leur permettre de se perfectionner professionnellement ou d'élargir ou d'accroître leur qualification.

1/ sont considérés comme publics prioritaires éligibles au capital temps de formation :

- Les salariés, de tous niveaux, rencontrant des difficultés d'adaptation à leur emploi, ainsi que ceux devant faire face à des mutations industrielles et à l'évolution des systèmes de production et, en particulier, ceux âgés de 45 ans et plus ;
- Les salariés n'ayant pu bénéficier au cours des cinq dernières années d'une action de formation, au titre du plan de formation dans l'entreprise ;
- Les membres de l'encadrement nouvellement intégrés ou promus.

Compte tenu de la nature des publics auxquels est destiné le capital de temps de formation, l'ancienneté requise pour l'ouverture des droits, du salarié concerné, à l'utilisation de son capital de temps de formation est fixé à un an de présence dans l'entreprise, sans que soit pris en compte pour le calcul de cette ancienneté la durée des contrats d'apprentissage, des contrats d'orientation, des contrats de qualification ou des contrats d'adaptation.

2/ • La durée minimale des formations ouvertes au titre du capital de temps de formation ne peut être inférieure à 60 heures, réalisées en un ou plusieurs modules de formation, sous réserve que ces derniers soient répartis sur le plan de formation annuel dans l'entreprise.

(Alinéa ajouté par avenant du 7 mars 2002, étendu par arrêté du 10 juin 2002, JO 16 juin 2002 « À titre dérogatoire et temporaire, la durée minimale des formations à la sécurité est ramenée à 7 heures pour une durée de 2 ans à compter du 1^{er} janvier 2002 ; cette disposition fera l'objet d'un premier bilan par les partenaires sociaux fin 2002 puis d'un second bilan fin 2003, pour déterminer s'il a y lieu de la renouveler.»

• La durée du délai de franchise entre deux actions de formation suivies au titre du capital de temps de formation par un même salarié est fixée à deux ans, calculée à compter du dernier jour de la réalisation de l'action de formation professionnelle précédemment suivie au titre du capital de temps de formation.

3/ Tout salariés relevant de publics prioritaires et remplissant les conditions d'ancienneté et de délai de franchise définies par le présent accord de branche peut demander à son employeur, par écrit, à participer à une action de formation au titre du capital de temps de formation.

Lorsque plusieurs salariés correspondant aux publics concernés, remplissant les conditions d'ancienneté et, le cas échéant, de délai de franchise entre deux actions de formation conduites au titre du capital de temps de formation, demandent à bénéficier d'action de formation au titre du capital de temps de formation, l'accord peut être différé pour certaines demandes afin que le pourcentage de salariés simultanément absents de l'établissement ne dépasse pas, sauf accord de l'employeur, 2 % du nombre total de salariés du dit établissement.

Dans les établissements de moins de 200 salariés, la satisfaction à une demande de participer à une action de formation conduite en application du capital de temps de formation peut être différée si le nombre total d'heures de formation demandées dépasse 2 % du nombre total d'heures de travail effectuées dans l'année par l'ensemble du personnel.

Dans les entreprises de moins de 10 salariés, la satisfaction à une demande de participer à une action de formation conduite en application du capital de temps de formation peut être différée lorsqu'elle aboutirait à l'absence simultanée, au titre du capital de temps de formation, de deux salariés.

TITRE II

Dispositions relatives à l'instance paritaire de la Section Professionnelle mise en place au sein de l'OPCIB

Article 4

Les missions de l'instance paritaire de la Section professionnelle sont de :

1/ Collecter :

- les fonds correspondant au 0,20 % du montant des salaires payés pendant l'année de référence (0,10 % pour les entreprises situées dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle) conformément à l'article 1.
- les fonds correspondant au 0,40 ou 0,30 % conformément à l'article 2 des contrats d'insertion en alternance pour les entreprises employant au moins 10 salariés et les fonds correspondant à 0,10 % des contrats d'insertion en alternance pour les entreprises employant moins de 10 salariés.
- les fonds correspondant au reliquat du plan de formation disponible au 15 novembre de chaque année pour les entreprises de 10 salariés

et plus, les fonds correspondant à 0,15 % au titre du plan de formation pour les entreprises employant moins de 10 salariés conformément à l'article 3.

- les fonds correspondant au 0,10 % au titre du Capital Temps de Formation et visés à l'article 4.

2/ Mutualiser, dès le premier jour de leur versement, l'ensemble des contributions visées au Titre I ci-dessus, dans la cadre de chacune des 5 sections particulières : apprentissage, contrat d'insertion en alternance, capital de temps de formation, formation continue des entreprises employant 10 salariés

3/ Gérer et suivre, de façon distincte, au plan comptable, l'ensemble des contributions visées à l'article I ci-dessus.

4/ Assurer le financement des dépenses liées aux contrats d'apprentissage et effectués par des CFA conformément aux orientations définies par le Conseil d'Administration et dans le respect de la pré-affectation.

5/ Développer une politique incitative d'insertion professionnelle par les contrats d'insertion en alternance et l'apprentissage.

6/ Prendre en charge et financer les actions de formation des entreprises conformément aux dispositions du 2/ de l'article 5.

7/ Procéder à la vérification et à l'approbation des comptes de la section professionnelle.

Article 5

Le pouvoir de l'instance paritaire de la Section Professionnelle est de :

1/ Définir, conformément aux textes législatifs conventionnels et réglementaires en vigueur :

- les conditions dans lesquelles les versements des entreprises en faveur de l'apprentissage (à hauteur de 0,2 %) sont affectés au centre de formation d'apprentis et aux établissements visés à l'article L. 118-2-I du Code du travail ;

- la part des dépenses de fonctionnement affectée à l'information au titre de la section concernant les contrats d'insertion en alternance ;

- les règles et les priorités permettant de décider des prises en charge en matière de contrat d'insertion en alternance, en fonction des effectifs salariés concernés ;

- les modalités de versement des sommes dues aux entreprises ayant recruté des jeunes sous contrat d'insertion en alternance en application de montants forfaitaires ;

- les critères et l'échéancier au regard desquels sont examinées les demandes de financement présentées par les entreprises, au titre du Capital de Temps de Formation et les mentionner dans un document précisant les conditions d'examen des demandes de prises en charge et tenu à la disposition des entreprises et des salariés ;

- la part des dépenses de fonctionnement affectée à la gestion et à l'information au titre de la section concernant la participation des employeurs occupant moins de dix salariés au développement de la

formation professionnelle continue ;

- les priorités, les critères et les conditions de prise en charge des demandes présentées par les entreprises employant moins de dix salariés au titre de la participation au développement de la formation professionnelle continue ;

- la part des dépenses de fonctionnement affectée à la gestion et à l'information au titre de la section concernant la participation au développement de la formation professionnelle continue dûe par les entreprises employant dix salariés ou plus ;

- les priorités, les critères et les conditions de prises en charge des demandes présentées par les entreprises employant dix salariés ou plus au titre de la participation au développement de la formation professionnelle continue.

2/ Prendre en charge, financier et contrôler :

- Selon les modalités fixées par la CPNE, en application du Titre I- Article 1, et en application de barèmes forfaitaires, les dépenses liées aux contrats d'apprentissage effectués par des centres de formation d'apprentis et des établissements visés à l'article L. 118-2-1 du Code du Travail ;

- Suivant les critères, les priorités et les conditions de prises en charge définies en application du point 1 ci-dessus par l'instance paritaire de la Section Professionnel, les dépenses exposées par les entreprises au titre des contrats d'insertion en alternance ;

- Suivant les critères et l'échéancier définis en application du point 1 ci-dessus par l'instance paritaire de la Section Professionnelle, les dépenses liées aux actions de formation éligibles au titre de temps de formation ;

- Suivant les critères, les priorités et les conditions de prise en charge définis au point 1 ci-dessus par l'instance paritaire de la Section Professionnelle, les dépenses liées aux actions de formation éligibles au titre de capital temps de formation ;

- Suivant les critères, les prioritaires et les conditions de prise en charge définis au point 1 ci-dessus par l'instance paritaire de la Section professionnelle, les frais de fonctionnement des actions de formation continue organisées par les entreprises employant moins de 10 salariés et plus ;

- Les études et recherches sur les qualifications et la formation professionnelle décidée par l'instance paritaire de la Section Professionnelle ;

- Les moyens nécessaires au bon fonctionnement de l'instance paritaire de la Section Professionnelle.

3/ Informer et sensibiliser :

- les centres de formation d'apprentis et les établissements visés à l'article L. 118-2-1 du Code du Travail sur les conditions et l'intervention financière de l'instance paritaire de la Section Professionnelle ;

- les entreprises et les salariés sur les conditions de l'intervention financière de l'instance paritaire de la Section Professionnelle, au titre des contrats d'insertion et alternance ;

- les entreprises et les salariés sur le Capital de Temps de

Formation, sur les formations existantes et sur les conditions d'examen des demandes de prises en charge ;

- les entreprises et les salariés sur les conditions de l'invention financière de l'instance paritaire de la Section Professionnelle, au titre de la contribution des entreprises employant moins de 10 salariés, affectée au développement de la formation professionnelle continue;

- les entreprises et les salariés sur les conditions de l'invention financière de l'instance paritaire de la Section Professionnelle, au titre de la participation au développement de la formation professionnelle continue du par les entreprises employant 10 salariés et plus.

4/ Vérifier et approuver les documents de contrôle de la gestion et de l'utilisation des fonds collectés en application de l'article II du présent accord.

L'instance paritaire de la Section Professionnelle est composée :

- de deux représentants par Organisation Syndicale de Salariés, signataire du présent accord;

- d'un nombre égal de représentants de la BJOC.

Un bureau composé d'un Président, d'un Vice-Président, d'un Trésorier et d'un adjoint est constitué en son sein.

TITRE III

Dispositions diverses

Un bilan des modalités d'application du dit accord sera présenté à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi au minimum une fois par an.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, à compter de sa date de signature.

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à la date publication de l'arrêté d'extension, sous réserve de la mise en place de l'OPCIB.

Le présent accord national, établi conformément à l'article L. 132-I du Code du Travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations syndicales signataires et être déposé dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du Code du Travail.

Accord du 2 novembre 1995

(Étendu par arr. 22 janv. 1996, JO 3 févr., mod. par arr. 28 juin 1996, JO 29 juin (note 1))

(mod. par ♦)

- Vu l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié par avenants du 8 novembre 1991, du 8 janvier 1992 et du 5 juillet 1994.
- Vu les dispositions de l'article 74 de la loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993.
- Vu l'accord du 17 novembre 1994 portant application au niveau national inter-branches des dispositions de l'article IX de l'avenant du 5 juillet 1994 à l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991.

Les partenaires sociaux affirment que la formation est le moyen privilégié pour entretenir et développer les qualifications du personnel permettant de renforcer et de valoriser les compétences avec, pour objectif le maintien, voire le développement de l'emploi et l'accroissement de la compétitivité des entreprises. La réalisation de ces objectifs passe par une démarche d'évaluation des besoins afin de pouvoir mettre en adéquation les compétences du personnel avec l'évolution des métiers et des emplois nécessaires au sein des entreprises. C'est à partir d'un contrat d'étude prospective sur ces estimations prévisionnelles que la branche professionnelle pourra mettre en place un engagement de développement de la formation. La branche professionnelle souhaite en outre conclure avec l'État et les régions des contrats d'objectifs relatifs aux premières formations technologiques et professionnelles.

La formation professionnelle reste une des priorités de la profession puisque c'est le moyen de mettre en concordance les besoins d'évolution nécessaires aux salariés et aux entreprises qui permettront à celles-ci de se développer et ainsi de créer des emplois.

Article 1

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est identique à celui défini à l'article 1er modifié par accord paritaire du 7 octobre 1988 de la convention collective nationale de la BJOC.

Article 2

Adhésion à l'organisme de collecte agréé inter branche OPCIB

(Article supprimé par accord du 26 janvier 2005 étendu)

Article 3

Organisation des collectes

(Article supprimé par accord du 26 janvier 2005 étendu)

Article 4

Dispositions relatives à l'instance paritaire de la section professionnelle mise en place au sein de l'OPCIB

Les missions de l'instance paritaire de la section professionnelle sont de :

- a) Gérer et suivre les fonds versés par les entreprises.
- b) Assurer le financement des dépenses liées aux contrats d'apprentissages et effectués par des CFA conformément aux orientations définies par le conseil d'administration et dans le respect de la pré-affectation.
- c) Développer une politique incitative d'insertion professionnelle par les contrats d'insertion en alternance et l'apprentissage.
- d) Prendre en charge les actions de formation des entreprises selon les modalités fixées par la CPNE.
- e) Répartir la part des dépenses de fonctionnement affectées à l'information.
- f) Procéder à la vérification et à l'approbation des comptes de la section professionnelle, des documents de contrôle de la gestion et de l'utilisation des fonds collectés.
- g) Prendre en charge et financer les études et recherches sur les qualifications et la formation professionnelle décidées par l'instance paritaire de la section professionnelle.
- h) Assurer les moyens nécessaires au bon fonctionnement de l'instance paritaire de la section professionnelle.
- i) Informer et sensibiliser :
 - les centres de formation d'apprentis et les établissements visés à l'article L. 118-2-1 du code du travail sur les conditions et l'intervention financière de l'OPCIB ;
 - les entreprises et les salariés sur les conditions de l'intervention financière de l'OPCIB, au titre des contrats d'insertion en alternance ;
 - les entreprises et les salariés sur le capital de temps de formation, sur les formations existantes et sur les conditions d'examen des demandes de prise en charge ;
 - les entreprises et les salariés sur les conditions de l'intervention financière de l'OPCIB, au titre de la contribution des entreprises employant moins de 10 salariés, affectée au développement de la formation professionnelle continue ;
 - les entreprises et les salariés sur les conditions de l'intervention financière de l'OPCIB, au titre de la participation au développement de la formation professionnelle continue due par les entreprises employant 10 salariés et plus.

Article 5

Composition de la section professionnelle paritaire

L'instance paritaire de la section professionnelle est composée :

- de deux représentants par organisation syndicale de salariés, signataire du présent accord ;
- d'un nombre égal de représentants de la BJOC.

Un bureau composé d'un président, d'un vice-président, d'un trésorier et d'un trésorier adjoint est constitué en son sein.

Article 6

Dispositions diverses

(Article supprimé par accord du 26 janvier 2005 étendu)

Formation professionnelle tout au long de la vie

Accord du 26 janvier 2005

(Étendu par arr. 3 oct. 2005, JO 13 oct., applicable à compter du 24 févr. 2005)

(V. Avenant du 24 février 2005 , étendu)

Préambule

Le présent accord, conclu en application des dispositions légales en vigueur ainsi que des dispositions de l'Accord National Interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, a pour objet, à la fois de mettre en place conventionnellement les nouveaux dispositifs de formation professionnelle dans la branche de la BJOC et de créer les conditions d'une nouvelle mobilisation des entreprises et des salariés en faveur de la formation tout au long de leur vie professionnelle.

Il annule et remplace l'accord de branche du 2 novembre 1995 sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle dans les entreprises relevant de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent, sauf en ce qui concerne le champ d'application professionnel et territorial du présent accord qui reste identique à celui de l'accord du 2 novembre 1995 et les articles 4 et 5 relatifs à la section professionnelle paritaire BJOC.

Les signataires considèrent que la formation professionnelle est un enjeu majeur de compétitivité pour les salariés et les entreprises du secteur de la BJOC dans

un contexte économique dégradé :

- l'intensification de la concurrence étrangère : le taux d'importation a doublé de 1995 à 2001, passant de 0,8 milliard d'euros à 1,6 milliard d'euros ; il est à 1,3 milliard d'euros depuis 2003.
- la baisse constante de la production de 15 % par an depuis la fin 2001 (soit au total 598 millions d'euros depuis fin 2001), et la perte des emplois liée.

C'est pourquoi, les partenaires sociaux entendent à travers le présent accord renforcer l'accès à la formation professionnelle de chaque salarié et pour ce faire :

- Mieux identifier les qualifications et les compétences nécessaires à l'exercice des métiers du secteur, compte tenu des évolutions auxquelles le secteur est confronté,
- Développer les compétences des salariés de la Branche en vue de favoriser leur capacité d'emploi et leur évolution professionnelle, et de faire face au déficit démographique de la population professionnelle,
- Inscrire la gestion des compétences et leur élévation au cœur des politiques de ressources humaines, dans le cadre des démarches stratégiques de l'entreprise,
- Faciliter l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle, en développant la formation sur le poste de travail, le développement du tutorat, l'organisation pendant et/ou en dehors du temps de travail,
- Professionnaliser les salariés à travers la construction de parcours de formation individualisés, prenant en compte chaque fois que nécessaire les acquis de l'expérience professionnelle,
- Poursuivre les efforts pour l'emploi des jeunes et des demandeurs d'emploi, avec le renforcement de la «culture tutorale»,
- Promouvoir l'utilisation des outils de formation construits paritairement au sein de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) favorisant la progression des salariés tels que les Certificats de Qualification Professionnelle (CQP).

Dans ces perspectives, les partenaires sociaux conviennent paritairement de créer un observatoire des métiers permettant à la branche, de se doter ainsi d'une fonction pérenne de veille et d'alerte sur les emplois et les métiers de la Profession, de disposer d'une enquête annuelle sur les métiers et leurs évolutions sur les prochaines années, de fiches métiers pour faciliter les embauches et les parcours professionnels, et à l'ensemble des entreprises du Secteur de disposer de données agrégées actualisées pour soutenir les réflexions prospectives.

TITRE 1

contrats de professionnalisation

Article 1

Définition

Le contrat de professionnalisation est un contrat de formation en alternance à durée déterminée ou indéterminée, associant des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation, et l'acquisition d'un savoir faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Ce contrat est mis en œuvre sur la base d'une personnalisation des parcours de formation, d'une alternance entre le centre de formation et l'entreprise, et d'une certification des connaissances acquises.

Article 2

Publics

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- Aux jeunes de moins de vingt-six ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale quel qu'en soit le niveau,
- Aux demandeurs d'emploi y compris ceux âgés de 26 ans et plus.

Article 3

Objectifs

Le contrat de professionnalisation permet prioritairement :

- De préparer l'obtention d'un diplôme d'État utilisable dans la branche professionnelle,
- De préparer l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche,
- De préparer l'obtention d'une qualification professionnelle figurant sur une liste établie par la CPNE, ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la Convention Collective Nationale de la BJOC.

Article 4

Modalités

4-1 - Durée du contrat

Si le contrat de professionnalisation est à durée déterminée, il est conclu pour une durée de 6 à 12 mois. Lorsqu'il est à durée indéterminée, la durée de professionnalisation durant laquelle sont mises en œuvre les actions de professionnalisation visées ci-après est comprise entre 6 et 12 mois.

Ces durées peuvent être portées jusqu'à 24 mois pour :

- Des personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle,
- Des actions visant l'obtention d'un diplôme d'État utilisable dans la branche professionnelle, d'un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) de branche, l'obtention d'une qualification professionnelle figurant sur une liste à établir par la CPNE, ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la Convention Collective Nationale de la BJOC.

L'employeur s'engage, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de la période de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, à fournir au titulaire du contrat une activité professionnelle en relation avec l'objectif de professionnalisation et à lui assurer une formation qui lui permette d'obtenir le diplôme, le CQP ou la qualification prévue.

4-2 - Durée de la formation

La durée pendant laquelle doivent être menées les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation hors entreprise est comprise entre 15 et 25 % de la durée du contrat sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Cette durée de formation pourra être supérieure à 25 % lorsque le contrat de professionnalisation a pour objet l'obtention d'un diplôme de l'Éducation nationale utilisable dans la branche professionnelle, d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche, d'une qualification professionnelle figurant sur la liste établie et approuvée par la CPNE, ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la Convention Collective Nationale de la BJOC.

4-3 - Détermination des forfaits financiers de prise en charge par l'OPCA

La participation financière de l'OPCA à chaque contrat y ouvrant droit comprend les actions d'évaluation des connaissances et des savoirs faire, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation externe ou interne dans les conditions définies par la CPNE ; elle est déterminée sur la base d'un forfait horaire de :

- 15 euros pour les contrats conclus en vue de l'obtention d'un diplôme Éducation Nationale «Métier», de CQP «Métier», ou de qualification figurant sur une liste définie par la CPNE,
- 9,15 euros pour les autres contrats,

Un bilan sera réalisé à l'issue de la première année de fonctionnement du contrat de professionnalisation. En fonction des résultats de ce bilan, les signataires pourront ajuster le ou les forfaits horaires de prise en charge si nécessaire. Par la suite, ces forfaits seront révisés en cas de besoin tous les ans par la CPNE.

4-4 - Rémunération du salarié

L'intéressé bénéficiera, en cas de réussite aux épreuves de qualification professionnelle proposée, d'une prime de réussite égale à 25 % du SMIC mensuel en vigueur.

Sa rémunération sera au minimum celle du minima conventionnel correspondant au diplôme obtenu et ce, au plus tard, 2 mois après l'obtention de ce dernier.

TITRE 2

périodes de professionnalisation

Article 5

Objet

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi ou l'actualisation des connaissances des salariés sous contrat à durée indéterminée

Elles peuvent permettre à leur bénéficiaire :

- a) soit d'acquérir un, plusieurs ou la totalité des modules de formation d'un diplôme d'État utilisable dans la branche professionnelle, d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche, d'une qualification professionnelle figurant sur une liste établie par la CPNE, ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la Convention Collective Nationale de la BJOC.
- b) soit de participer à une action de formation propre à permettre au salarié de se perfectionner professionnellement ou d'élargir ou accroître ses compétences professionnelles, et de répondre ainsi au besoin d'adaptation et de développement de l'entreprise.

À cet effet, les actions de formation réalisées dans le cadre d'une période de professionnalisation doivent répondre à un ou plusieurs des objets suivants :

- Favoriser l'adaptation aux évolutions des métiers, à l'évolution des technologies et aux mutations d'activité,
- Élargir le champ professionnel d'activité,
- Faciliter l'accès à un nouvel emploi dans l'entreprise,
- Acquérir une préformation ou une qualification nouvelle,
- Permettre l'accès à des formations diplômantes ou qualifiantes,

Les parties signataires conviennent de confier à la CPNE de la branche le soin d'adapter, réviser ou actualiser les actions de formation visées ci-dessus, compte tenu notamment des travaux menés par l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Les actions de formation ne répondant pas aux critères définis ci-dessus donneront lieu à une participation financière de l'OPCA dans la limite des fonds restant disponibles

Article 6

Mise en œuvre

La prise en charge d'actions de formation dans le cadre de la période de professionnalisation est demandée par l'entreprise, sur son initiative ou sur celle du salarié ; les dates de début et fin de la période de professionnalisation et les modalités de celle-ci, sont communiquées par l'entreprise au salarié dès réception par celle-ci de la décision de prise en charge financière et du calendrier des actions de formation.

Cette formation peut aussi se faire dans le cadre du Droit Individuel à la Formation et se dérouler ainsi en tout ou partie pendant le temps de travail :

- À l'initiative du salarié avec accord de l'employeur,
- À l'initiative de l'employeur après accord formalisé du salarié,

et selon les dispositions de l'article sur le Droit Individuel à la Formation du présent accord.

Dans ces deux cas, l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues :

- Les conditions d'accès prioritaires, dans un délai d'un an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé ;
- Les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Article 7

Publics concernés

Peuvent bénéficier d'une période de professionnalisation après accord de leur employeur

- Les salariés de tous niveaux dont la qualification est insuffisamment adaptée à l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, aux exigences de l'activité et son développement,
- Les salariés de tous niveaux accédant à des fonctions nouvelles,
- Les salariés ayant au minimum 20 années d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an dans la dernière entreprise qui les emploie, qui souhaitent consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle,
- Les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise,
- Les femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité, ainsi qu'aux hommes et aux femmes après un congé parental,
- Les travailleurs handicapés,
- Les salariés ayant fait l'objet d'un arrêt de travail pour maladie ou accident du travail supérieur à 1 an.

Article 8

Modalités financières

La prise en charge financière par l'OPCA désigné des actions d'évaluation des connaissances et des savoirs faire, d'accompagnement et de formation et frais annexes est fixée sur la base d'un pourcentage de :

- 80 % du coût global pour les actions liées aux formations «Métier BJOC» incluant les coûts pédagogiques des actions d'évaluation, d'accompagnement, et de formation, les coûts de formation interne, les frais annexes et les salaires et charges dans le cadre de forfaits définis en CPNE, étant entendu que le solde est à la charge de l'entreprise.
- 50 % du coût global pour les autres actions de formation incluant les coûts pédagogiques des actions d'évaluation, d'accompagnement, et de formation, les coûts de formation interne, les frais annexes et les salaires et charges dans le cadre de forfaits définis par la CPNE, étant entendu que le solde est à la charge de l'entreprise.

Une liste des formations prioritaires «Métier BJOC» et tertiaires sera définie par la CPNE.

Pour ce qui concerne la formation interne, ces formations devront être assurées par un tuteur ayant suivi une formation spécifique définie au Titre 7 du présent accord.

Un bilan sera réalisé à l'issue de la première année de fonctionnement de la période de professionnalisation. En fonction des résultats de ce bilan, les signataires ajusteront les pourcentages et taux horaires de prise en charge si nécessaire. Par la suite, ces forfaits seront révisés en cas de besoin, dans le cadre des négociations annuelles sur les salaires minima de la BJOC.

Les demandes de prise en charge financière sont présentées par les entreprises au moins un mois avant le début des actions de formation, selon un formulaire tenu à leur disposition par l'OPCA.

TITRE 3

Le droit individuel à la formation

Les parties signataires soulignent l'intérêt qui s'attache à favoriser le développement de l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle tout au long de leur vie professionnelle.

Se référant à l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 et à la loi du 4 mai 2004, elles confirment que tout salarié de la branche professionnelle BJOC entrant dans le champ d'application du présent accord bénéficie d'un droit individuel à la formation selon les conditions suivantes.

Article 9

Salariés bénéficiaires et durée de la formation

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein ayant un an d'ancienneté, bénéficie, chaque année civile, d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures.

Pour les salariés à temps partiel et les salariés embauchés en cours d'année, cette durée est calculée prorata temporis.

Les salariés en contrats d'apprentissage ou en contrats de professionnalisation sont exclus du bénéfice de ce droit individuel à la formation.

Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée peuvent bénéficier du même droit calculé prorata temporis, après quatre mois d'ancienneté, consécutifs ou non durant les 12 derniers mois.

Pour l'année 2004, il est convenu que :

- les salariés en contrat à durée indéterminée à temps plein, ayant un an d'ancienneté au 31 décembre 2004, bénéficieront d'un droit individuel à la formation de 20 heures au 1^{er} janvier 2005
- les salariés à temps partiels et les salariés embauchés en cours d'année bénéficieront, au 1^{er} janvier 2005, d'un droit individuel à la formation prorata temporis sur la base de 20 heures

Le cumul des droits ouverts est égal à une durée plafonnée à 120 heures.

L'employeur doit informer au début du mois de janvier de chaque année, avec le bulletin de salaire, par écrit les salariés du total des droits acquis au titre du droit individuel à la formation.

Article 10

Mise en œuvre et exercice du Droit individuel à la Formation

La mise en œuvre du Droit Individuel à la Formation est à l'initiative du salarié en accord avec l'entreprise.

Le choix de l'action de formation et ses modalités de réalisation sont arrêtés par accord écrit du salarié et de l'employeur, lequel dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse. Le défaut de réponse dans ce délai vaut acceptation du choix de l'action de formation. Les signataires insistent sur l'importance du dialogue et de la concertation entre l'employeur et le salarié pour la mise en œuvre du Droit individuel à la Formation.

Les heures de formation liées au droit individuel à la formation s'exercent en dehors du temps de travail dans la limite de 50 % du droit acquis. Elles donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié, déterminée selon les modalités définies par décret. Cette allocation de formation est versée en complément de la rémunération mensuelle de l'intéressé.

Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie de la législation de la Sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Article 11

Nature des actions de formation

L'action réalisée au titre du droit individuel à la formation de promotion, d'acquisition/entretien/perfectionnement des connaissances, ou de qualification, et, les actions de validation des acquis de l'expérience et bilans de compétence tels que

définis à l'article L. 900-2 du code du travail, relèvent des priorités définies par la CPNE.

Les frais de formation, les frais de déplacement et d'hébergement ainsi que le montant de l'allocation de formation sont à la charge de l'employeur et sont imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

Article 12

Désaccord sur le choix de l'action de formation

Lorsque, durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'employeur sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation, l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation dont relève son entreprise assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme.

Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du droit individuel à la formation et les frais de formation calculés conformément aux dispositions de l'article L. 933-4 et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation mentionnés à l'article L. 983-1 .

Article 13

Droits du salarié en cas de rupture du contrat de travail

En cas de licenciement pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde, le salarié peut demander, avant la fin du délai de préavis, à ce que le montant de l'allocation de formation, tel que défini à l'article 10, correspondant aux heures acquises au titre du DIF et non utilisées, soit consacré au financement de tout ou partie d'une action de formation, d'un bilan de compétences ou d'une validation des acquis de son expérience.

Il en va de même en cas de démission du salarié, sous réserve que l'action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience soit engagée avant la fin du préavis. En cas de départ en retraite, les droits acquis au titre du DIF ne sont pas utilisables.

Article 14

Financement

Le montant de l'allocation de formation ainsi que les frais de formation correspondant aux droits ouverts sont à la charge de l'employeur et sont imputables sur sa participation au développement de la formation continue. La pris en charge peut s'effectuer :

- Sur les fonds mutualisés du 0,5 % gères par l'OPCA,
- Sur des fonds mutualisés à hauteur de 0,15 % sir les 0,9 % au titre du plan de formation,
- Sur le solde du 0,9 % du plan de formation non utilisé versé à l'OPCA.

TITRE 4

CPNE

Article 15

Missions des partenaires sociaux

La CNPE examine le bilan des conditions techniques de mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation à l'issue de leur première année de fonctionnement et réajuste si besoin les forfaits horaires ainsi que les taux et pourcentages de prise en charge.

La CPNE précise également les conditions dans lesquelles l'OPCA assure la prise en charge des actions de préparation et de formation à la fonction tutorale ainsi que celle des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale et à la formation interne, sur la base des forfaits et base de remboursement définis par les textes réglementaires ou conventionnels en vigueur.

La CPNE peut modifier ou compléter, les formations prioritaires, en tant que de besoin, au titre des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation.

La CPNE confie à l'OPCA : l'examen des demandes de formation des entreprises, la vérification de la conformité de leurs demandes avec les formations prioritaires définies par la CPNE, la répartition des fonds disponibles, les opérations de prise en charge et la passation des conventions de prise en charge avec les entreprises ou les groupements d'entreprises.

Dans le cadre de sa mission, la CPNE procède périodiquement à l'examen :

- De l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant des ministères habilités à délivrer des certifications,
- Des informations sur les activités de formation professionnelle continue (contenus, objectifs, validations),

- De l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle,
- Le CPNE détermine chaque année le montant de l'enveloppe financière que l'OPCA désigné affecte, au titre de la contribution 0,5 % visée à l'article L. 951-1 du code du travail, à la prise en charge des réflexions et des travaux de l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications.

TITRE 5

Observatoire

En application de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, la branche décide de mettre en place un observatoire national prospectif des métiers et des qualifications.

Cet observatoire est notamment financé par l'OPCA désigné dans les conditions prévues par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.

Article 16

Missions

Cet observatoire a deux missions essentielles qu'il réalise pour l'ensemble des entreprises de la branche :

- Réalisation d'études prospective et sur les métiers et les qualifications. Ces données sont essentielles pour préciser les priorités de la branche,
- Animation de la réflexion des entreprises sur le thème de la prospective.

Il fournit des données et des préconisations permettant :

- La définition par la CNPE des priorités de formation professionnelle de la branche,
- La définition des axes de développement de la formation professionnelle de la branche retenus tous les trois ans par les signataires du présent accord.

Article 17

Fonctionnement

L'observatoire est placé sous la responsabilité de la Fédération BJOC ; la CPNE, en qualité de comité paritaire de pilotage où sont représentées les organisations syndicales d'employeurs et de salariés, est chargée de :

- Fixer le programme de travail établi annuellement,
- Garantir la méthodologie et la représentativité des travaux produits,

- Fixer la diffusion des informations.

Ce comité de pilotage se réunit au moins une fois par an.

TITRE 6

Dispositions financières

Article 18

L'OPCA désigné

Les signataires rappellent l'adhésion de la branche à l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé désigné en annexe au présent accord (annexe 1).

Article 19

Contributions des entreprises d'au moins 10 salariés

À compter du 1^{er} janvier 2004, au titre des salaires payés pendant l'année de référence, les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, employant au moins 10 salariés sont tenues de verser à l'OPCA :

- La contribution de 0,50 % destinée au financement des contrats de professionnalisation, des périodes de professionnalisation, du tutorat et de la formation interne, de l'observatoire des métiers et des qualifications, des dépenses de formation des DIF prioritaires, puis des frais de fonctionnement des CFA en fonction des fonds restant disponibles,
- 0.15 % sur les 0.9 % réservé au financement des priorités définies par la branche au titre du DIF,
- Le reliquat de l'obligation légale due au titre de la participation au développement de la formation professionnelle continue affectée au plan de formation non utilisé au 31 décembre de chaque année ; ce reliquat est constitué par la différence entre le montant de l'obligation légale de l'entreprise au titre du plan de formation et les dépenses réalisées par elle avant le 31 décembre de chaque année, pour l'exécution de son plan de formation.

Ces entreprises sont invitées à verser à l'OPCA désigné l'intégralité des sommes relatives à leur plan de formation.

Article 20

Contributions des entreprises de moins de 10 salariés

À compter du 1^{er} janvier 2004, au titre des salaires payés pendant l'année de référence, les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, employant moins de 10 salariés sont tenues de verser à l'OPCA désigné :

- La contribution de 0,15 % destinée au financement des contrats de professionnalisation, des périodes de professionnalisation, du tutorat et de la formation interne, de l'observatoire des métiers et des qualifications, des dépenses de formation des Droits Individuels à la Formation prioritaires puis des frais de fonctionnement des Centres de Formations des Apprentis en fonction des fonds restant disponibles. Elle est mutualisée dès la collecte avec la contribution de 0,50 % versée par les entreprises d'au moins 10 salariés,
- Ainsi que la contribution de 0,25 %, qui sera portée à 0,40 % à compter du 1^{er} janvier 2005, destinée notamment aux actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation et aux dépenses de formation des Droits Individuels à la Formation prioritaires en fonction des fonds restant disponibles.

TITRE 7

Tutorat

Article 21

Désignation et mission du tuteur

Afin de favoriser la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle interne, l'entreprise porte une attention toute particulière au choix du tuteur. Conformément à l'article 6-5 de l'Accord interprofessionnel du 5 décembre 2003, le tuteur est choisi par l'employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, en tenant compte de son niveau de qualification, de son emploi et de l'objectif de formation à atteindre. Dans les petites entreprises, le tuteur peut être l'employeur lui-même.

La fonction tutorale a pour objet :

- D'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel, et de l'action de formation dont il est bénéficiaire,
- De former sur le poste de travail les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation, dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation,
- De contribuer à la transmission des savoirs faire du Métier pour le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle,
- De participer éventuellement à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation.

L'entreprise prend les mesures d'organisation et d'aménagement de la charge de travail nécessaires à l'accomplissement de la mission du tuteur. Pour assurer celle-ci, le tuteur bénéficie d'une préparation et, d'une formation spécifique. À l'issue de sa mission, le tuteur en rend compte à son employeur.

Article 22

Modalités financières

Indépendamment de la prise en charge des coûts de la formation interne définies dans le présent accord au titre des contrats et périodes de professionnalisation, les parties signataires conviennent que les actions de formation à la fonction tutorale éventuellement mises en œuvre, ainsi que les coûts liés à l'exercice de cette fonction tutorale, sont pris en charge par l'OPCA désigné dans les conditions définies par la réglementation.

Les signataires du présent accord rappellent, qu'au-delà de l'accueil des jeunes et des demandeurs d'emploi, ils considèrent la compétence tutorale et le partage des compétences comme fondamentaux pour la transmission des métiers de la branche, relevant d'une responsabilité à déployer par chacun dans l'entreprise, ouvrier qualifié, agent de maîtrise, cadre, senior à l'égard de tout nouvel embauché, quel que soit son statut.

Afin de compléter le soutien au tutorat et de promouvoir les besoins de la branche dans les territoires et dans les PME, la Fédération BJOC s'attachera à mettre en œuvre des contrats d'objectifs régionaux ; pour ce faire, la CPNE définira les orientations de ces contrats et leurs conditions de mise en œuvre. Elle pourra s'appuyer pour cela sur les travaux de l'observatoire et sur les traitements régionaux qu'elle aura pu solliciter.

TITRE 8

Encadrement

Article 23

Encadrement

Le développement de l'expert, les nouvelles technologies, le travail en équipe et la transmission des savoirs, appellent de nouveaux besoins en formation pour la population cadre et agent de maîtrise en cours de carrière ou nouvellement embauché.

Les thèmes de formation prioritaires sont les suivants :

- Technologies nouvelles spécifiques à la bijouterie,
- Gestion, logistique, réglementation et contrôle qualité,
- Maîtrise des langues étrangères,
- Action commerciale,
- Management et organisation de l'entreprise.

Ils peuvent également, en tant que de besoin, correspondre à la liste des formations prioritaires «Métier» et tertiaires définie par la CPNE.

TITRE 9

Le plan de formation de l'entreprise

Article 24

Plan de formation

Le plan de formation est le document de référence de l'entreprise en matière de formation professionnelle

Il présente la politique de formation en lien avec les orientations générales et les actions de formation que l'entreprise entend mettre en œuvre.

En application de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, le plan de formation est structuré en fonction de trois types d'actions :

- les actions d'adaptation au poste de travail :

Les actions d'adaptation des salariés au poste de travail sont déterminées par l'entreprise. Elle les rémunère, celles-ci étant réalisées sur le temps de travail du salarié.

- les actions liées à l'évolution des emplois et au maintien dans l'emploi des salariés :

Les actions de formation liées à l'évolution des emplois et au maintien dans l'emploi sont mises en œuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal. Le temps de formation dépassant de 50 heures l'horaire de référence par année civile et par salarié ne s'impute pas sur le contingent d'heures supplémentaires sous réserve de l'application des dispositions du code du travail relatives aux temps de repos. Pour les personnels au forfait, défini en jours ou en heures sur l'année, ce temps de formation ne s'impute pas sur leur forfait, dans la limite de 4 % de celui-ci.

- les actions liées au développement des compétences des salariés :

Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés doivent participer à l'évolution des qualifications

des salariés et donner lieu à une reconnaissance par l'entreprise.
L'entreprise définit avec le salarié avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions d'accès du salarié, dans un délai d'un an à l'issue de la formation, aux emplois correspondant à la qualification qu'il a acquise, l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé, la prise en compte des efforts du salarié.

Ces actions de formation peuvent être réalisées en dehors du temps de travail et ce pour une durée maximale de 80 heures par an et par salarié ou, pour les salariés au forfait, dans la limite de 5 % de leur forfait ; Elles font l'objet d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur.

Le salarié perçoit durant ces heures une allocation de formation égale à 50 % de sa rémunération (rémunération nette de référence telle que définie par voie réglementaire).

Ces actions peuvent donner lieu à l'utilisation du Droit Individuel à la Formation par les salariés.

TITRE 10

Application de l'accord

Article 25

Opposabilité

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

Article 26

Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en application à compter du jour qui suit la date de dépôt de l'accord.

Article 27

Dispositions finales

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, puis de l'extension du présent accord, conformément aux articles L. 132-10 et L. 133-8 du Code du travail.

Les organisations soussignées s'attacheront lors des prochaines négociations sur la formation professionnelle, à rechercher toute amélioration des dispositifs institués par le présent accord et, ainsi s'engage dans un délai de un an à compter de l'extension du présent accord à négocier sur les dispositifs complémentaires, à savoir : Bilans de compétence ou validation des Acquis de l'Expérience (VAE), passeport formation et l'entretien professionnel.

Annexe 1

Organisme Paritaire Collecteur Agréé

Les signataires rappellent l'adhésion de la branche à l'OPCIB, organisme paritaire collecteur agréé (Article 18)

Avenant du 24 février 2005

(Étendu par arr. 3 oct. 2005, JO 13 oct.)

La définition du champ d'application de l'accord du 26 janvier 2005 est précisée comme suit :

Le champ d'application du présent accord est identique à celui défini à l'article 1er de la Convention Collective Nationale de la Bijouterie, Joaillerie, Orfèvrerie et activités qui s'y rattachent du 5 juin 1970, à l'exclusion des entreprises de moins de 10 salariés qui entrent dans le champ d'application de l'Accord National Paritaire du 8 décembre 1994 relatif à la formation des salariés employés dans les entreprises artisanales.

Formation des salariés des entreprises de moins de dix salariés

Accord du 5 juin 1992

(Étendu par arrêté du 29 octobre 1992, JO 7 novembre 1992, à l'exclusion des employeurs et salariés de l'artisanat relevant des activités économiques suivantes : 54.04 : Bijouterie Joaillerie ; 21.11 : Fabrication de quincaillerie ; 21.15 : Fabrication des petits articles métalliques.)

Préambule

Afin de permettre, conformément aux termes de l'accord interprofessionnel étendu du 3 juillet 1991 et de la loi du 31 décembre 1991, l'accès à la formation professionnelle dans les meilleures conditions possibles des salariés des entreprises de moins de dix salariés, il est convenu :

Article 1

Toutes les entreprises de moins de dix salariés relevant du champ d'application de la convention collective B.J.O.C. versent obligatoirement le montant des contributions concernant la formation professionnelle auxquelles elles sont tenues, tant par la loi que par des accords collectifs, à B.J.O. Formation ASFO-OMA mis en place conformément à l'accord paritaire du 28 septembre 1984 .

Article 2

Un bilan des formations accordées dans ce cadre est dressé à l'occasion de la commission paritaire annuelle de l'emploi et de la formation professionnelle qui déterminera également la politique à suivre en ce qui concerne les formations proposées, notamment pour les salariés les moins qualifiés.

Avenant du 25 octobre 1993 à l'accord national paritaire du 5 juin 1992

(Non étendu)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

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

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération générale des mines et de la métallurgie CFDT ;

Fédération Force ouvrière de la métallurgie CGT-FO ;

Fédération de la métallurgie CFTC ;

Fédération des cadres, de la maîtrise et des techniciens de la métallurgie CFE - CGC

Dans le cadre de l'accord paritaire national du 5 juin 1992 relatif à la formation professionnelle continue dans les entreprises de moins de dix salariés, après l'agrément de BJOF - OMA - OCA en date du 24 mars 1993, il a été prévu la mise en place d'un conseil de perfectionnement.

Les signataires confient à BJOF - OMA - OCA :

- l'organisation de la collecte des fonds auprès des entreprises du ressort du champ d'application de la convention collective de la BJOC tel que défini par l'arrêté du 19 mars 1993 ;
- l'étude des actions de formation mises en oeuvre dans les entreprises et en dresser le bilan ;
- l'information des entreprises du ressort du champ d'application de la convention collective de la B.J.O.C., sur les orientations définies par la C.P.N.E.F.P.

Afin de permettre à la branche B.J.O.C. de gérer les fonds comme prévu par l'accord du 5 juin 1992, il est créé une section paritaire particulière au sein du conseil de perfectionnement qui sera composée des représentants des organisations signataires ou adhérentes à l'accord du 5 juin 1992, à raison de :

- organisations syndicales de salariés, un titulaire et un suppléant par organisation signataire ;
- organisations d'employeurs, même nombre de titulaires et de suppléants.

Les membres suppléants remplaceront les titulaires le cas échéant, pour être en mesure de le faire, ils recevront les convocations et les documents pour information.

Elle se réunit au moins deux fois par an, les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés.

Elle est chargée par mandat de la C.P.N. de :

- décider des dépenses et engagements en connaissance des disponibilités ;
- mettre en oeuvre la politique de branche en ce qui concerne la formation dans les entreprises de moins de dix salariés ;
- analyser, en accord avec la C.P.N.E.F.P., les besoins de la profession en matière d'actions collectives ;
- définir les objectifs et les domaines à privilégier en choisissant parmi les actions de formation agréées par la C.P.N.E.F.P. ;
- définir les règles d'accès au fonds commun professionnel.

Durée du travail

Durée de travail et congés payés

Accord national du 24 février 1982

(Étendu par arrêté du 5 avril 1982, JO 30 avril 1982)

En concluant le présent protocole, les parties signataires réaffirment leur volonté commune de développer une politique de réduction et d'aménagement de l'organisation du temps de travail tendant conjointement à améliorer les conditions de vie des salariés de la B.J.O.C. et à prévoir des mesures d'assouplissement des conditions d'organisation du travail pour les entreprises leur permettant de poursuivre et de développer leurs activités, ce qui, à terme, deviendra créateur d'emplois. C'est dans cet esprit qu'elles marquent leur accord pour que les dispositions suivantes, mises en harmonie le 15 février 1982 avec le contenu de l'ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982 relative à la durée du travail et aux congés payés, entrent en vigueur à compter de la signature définitive du présent accord, soit le 24 février 1982.

TITRE I

Généralisation de la cinquième semaine de congé payé

A dater de la période annuelle de référence commençant le 1^{er} juin 1981, chaque salarié bénéficiera d'un droit aux congés payés calculé sur la base de deux jours et demi par mois de travail effectif dans le cadre des articles L. 223-2 et L. 223-4 du code du travail modifié et du dernier alinéa de l'article 14 des dispositions générales de la convention collective de la B.J.O.C.

Les dispositions précitées s'appliqueront au personnel présent au jour de l'entrée en vigueur du présent accord.

Le paiement de ces congés supplémentaires s'effectuera soit selon les dispositions de l'ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982, soit en maintenant le salaire de l'intéressé au moment de l'absence.

La cinquième semaine de congé payé pourra être accordée en tout ou partie, notamment sous forme de jours séparés pris en cours d'année, mais ne pourra être accolée au congé principal.

Par ailleurs, les jours de congé d'ancienneté figurant à la convention collective de la B.J.O.C. s'établiront de la façon suivante :

Pour les mensuels, de :

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

Pour les cadres, de :

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

TITRE II

Réduction de la durée du travail

(Voir accord du 4 décembre 1998)

La durée légale du travail étant abaissée de quarante à trente-neuf heures par semaine, les heures effectuées au-delà seront rémunérées selon les modalités propres aux heures supplémentaires, à l'exception de celles effectuées dans le cadre de l'article 4 de l'ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982 modifiant l'article L. 212-4-1 du code du travail.

La durée effective du travail, pour tous les horaires supérieurs à quarante heures, sera réduite d'une demi-heure au 1^{er} avril 1982 et d'une demi-heure au 1^{er} octobre 1982, la perte de salaire qui pourrait en résulter étant intégralement compensée sur la base du taux horaire normal des intéressés.

Lorsque l'organisation du travail, notamment en équipes, prévoit des temps de pause, incorporés à l'horaire affiché, l'entreprise négociera la réduction effective en fonction de l'écart existant entre le temps de travail effectif et le temps de présence payé.

La durée maximale hebdomadaire de travail sera ramenée à quarante-huit heures avec une durée moyenne limitée à quarante-six heures sur douze semaines consécutives.

Les heures perdues pour chômage d'un jour férié ne seront pas récupérables.

Les cadres, au sens de l'avenant Cadres de la convention collective de la B.J.O.C., et soumis au forfait, bénéficieront, après un an d'ancienneté, de deux jours supplémentaires de congé payé par an, à raison d'un jour par période de six mois de présence dans l'entreprise.

Le personnel soumis au régime des équivalences (gardiennage) bénéficiera d'une réduction d'horaire, quarante-huit heures de présence étant assimilées à trente-neuf heures de travail.

TITRE III

Organisation du travail

(Voir accord du 4 décembre 1998)

Les entreprises disposeront, pendant l'année civile, d'un contingent de 160 heures supplémentaires s'ajoutant à la durée légale du travail sans avoir recours à l'autorisation de l'inspection du travail.

La durée du travail en cours d'année pourra être modulée à raison de quatre heures en plus ou en moins de la durée légale du travail. L'abaissement et le dépassement du temps de travail résultant de cette modulation ne pourront être pratiqués chacun que pendant un maximum de douze semaines, consécutives ou non, et devront se situer à l'intérieur d'une période de douze mois.

Lorsque, dans le cadre d'un tel aménagement, l'horaire sera inférieur à trente-neuf heures de travail effectif par semaine, les salariés devront recevoir une rémunération égale au salaire mensuel qu'ils auraient perçu pour horaire hebdomadaire de trente-neuf heures, les nombres d'heures ainsi rémunérées par avance constituant un « à valoir » sur les périodes où l'horaire sera supérieur à trente-neuf heures par semaine.

Ces heures déplacées ne seront pas imputables sur le contingent de 160 heures supplémentaires non soumises à l'autorisation de l'inspection du travail ni considérées comme des heures supplémentaires exceptionnelles. Toutefois, elles donneront lieu à majoration pour heures supplémentaires si elles sont effectuées au-delà de trente-neuf heures.

Le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, seront consultés avant la mise en application de l'horaire modulé ou du contingent annuel d'heures supplémentaires non soumises à autorisation de l'inspection du travail.

Pour des raisons techniques, notamment dans les ateliers tels que galvanoplastie, soudure au four et centres d'ordinateurs, le travail pourra être organisé en horaires décalés ou en équipes chevauchantes. Dans ce dernier cas, le décalage de l'horaire journalier entre la mise au travail ou la fin du travail des premières équipes et celles des équipes suivantes ne devra pas dépasser deux heures.

Dispositions générales

L'application du présent protocole d'accord sera subordonnée à la modification des dispositions légales et réglementaires en vigueur ainsi qu'il est prévu aux paragraphes 12 et 13 du protocole d'accord interprofessionnel du 17 juillet 1981. Ses dispositions ne sauraient se cumuler avec celles de même nature qui résulteraient de décisions légales ou réglementaires quels qu'en soient l'appellation, le motif ou la cause.

Au cas où des modifications législatives ou réglementaires contiendraient des dispositions qui iraient au-delà du présent texte, le présent protocole serait caduc et les fédérations nationales d'employeurs ainsi que les organisations syndicales de salariés de la B.J.O.C. signataires se réuniraient dans le délai de deux mois pour en examiner les conséquences.

Toutefois, il ne pourra plus être fait état de la présente clause de caducité dès l'adoption, par le Parlement, des projets de lois portant ratification des ordonnances prises en vertu de l'article 1^{er} de la loi d'orientation du 6 janvier 1982.

Aménagement et durée du travail

Accord national du 9 juillet 1996

(Étendu par arrêté du 22 octobre 1996, JO 1^{er} novembre 1996)

(Modifié par avenant du 13 février 2002 étendu par arrêté du 10 décembre 2002, JO 20 décembre 2002, applicable à compter du 21 décembre 2002 et par avenant du 26 mars 2003 étendu par arrêté du 10 juillet 2003, JO 22 juillet 2003, applicable le 1^{er} janvier 2003 pour les adhérents et le lendemain de la publication de son arrêté d'extension pour les non-adhérents)

(Voir accord du 4 décembre 1998)

Préambule

Considérant que pour assurer leur pérennité, maintenir et développer leur compétitivité, les entreprises doivent pouvoir se doter de souplesse dans l'organisation du travail, que des assouplissements doivent avoir pour objectifs :

- de maintenir et développer l'emploi par l'utilisation de nouveaux modes d'organisation,
- de répondre aux aspirations des salariés et contribuer à l'amélioration de leurs conditions de vie et de travail tout en tenant compte des réalités économiques et sociales des entreprises de la branche,
- d'assurer la compétitivité des entreprises face aux nouvelles exigences du marché et de l'environnement économique, tant au niveau national qu'au niveau international, par l'utilisation optimale de l'outil de production.

Les parties signataires fixent par le présent accord le cadre auquel les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective de la BJOC auront à se référer, outre les dispositions légales et réglementaires en vigueur, lorsqu'elles entendront mettre en application une ou plusieurs mesures développées ci-après.

Les parties signataires s'engagent à revoir le présent accord, si des dispositions légales réglementaires ou conventionnelles venaient en modifier les éléments substantiels.

Article unique

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale de la BJOC du 5 juin 1970 modifié par l'accord national du 12 juin 1996.

CHAPITRE 1

Types d'aménagement du temps de travail répondant aux spécificités des entreprises et établissements de la BJOC

(Dispositions annulées par l'accord du 4 décembre 1998 à compter de la mise en place des 35 heures dans l'entreprise)

Les partenaires sociaux considèrent que les activités d'un nombre de plus en plus important d'entreprises de la BJOC présentent un caractère saisonnier et/ou fluctuant, et que nombreux sont les entreprises ou établissements qui sont soumis à divers contraintes dues notamment aux délais de livraison, à l'introduction des flux tendus et à une meilleure adaptation au carnet de commandes.

C'est pourquoi, ils conviennent de préciser les mesures d'aménagement du temps de travail susceptibles de répondre aux besoins des entreprises et établissements de la branche et aux aspirations de leurs salariés, à savoir :

- modulation du temps de travail,
- travail à temps partiel.

Sort des accords d'entreprise ou d'établissement existants relatifs à l'aménagement du temps de travail :

Les dispositions des accords d'entreprise ou d'établissement portant sur les thèmes traités par le présent accord devront être conformes aux prescriptions de celui-ci ou, à tout le moins, comporter des dispositions équivalentes.

Les dispositions du présent accord s'imposent, dans les conditions de l'alinéa qui précède, aux accords d'entreprise ou d'établissement à durée déterminée ou indéterminée portant sur les thèmes traités par ledit accord national et conclus avant son entrée en vigueur.

Les négociateurs des accords d'entreprise ou d'établissements visés au deuxième alinéa ci-dessus se rencontreront dans un délai maximum de 3 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord afin de s'assurer du respect des prescriptions posées par le deuxième alinéa précité, et le cas échéant pour prendre toutes mesures nécessaires à cet effet.

CHAPITRE 2

Modulation des horaires de travail

(Dispositions annulées par l'accord du 4 décembre 1998 à compter de la mise en place des 35 heures dans l'entreprise)

Afin de prendre en compte les préoccupations des partenaires sociaux, en matière d'aménagement du temps de travail, exprimées dans le préambule, les entreprises et établissements de la branche ont la possibilité de moduler l'horaire hebdomadaire de travail, au niveau de l'entreprise, de l'établissement de l'atelier ou du groupe de salariés. Pour cela, deux types de modulation des horaires leur sont proposés : modulation de type II et annualisation.

Sans préjudice des deux derniers alinéas du chapitre 1, dans les entreprises dotées de délégués syndicaux, la mise en place des mesures de modulation horaire de type II ou d'annualisation doit faire l'objet d'une négociation dans l'entreprise en vue d'aboutir à un accord collectif prévoyant un régime adapté à la situation particulière de l'entreprise ou d'un secteur de l'entreprise.

Cette négociation donnera lieu à l'information des délégués syndicaux sur les raisons économiques et sociales motivant le recours à une telle mesure et sur ses modalités d'application :

- la durée prévisible de la mesure de modulation,
- la période de modulation et la programmation indicative,
- la nouvelle organisation du travail,
- le personnel concerné par la modulation ou l'annualisation,
- le type de contreparties retenues en compensation de la mesure adoptée,
- l'incidence sur l'emploi résultant de la nouvelle organisation.

Toutefois, dans le cas où à l'issue d'un délai de 4 semaines suivant l'ouverture de cette négociation aucun accord n'aurait été conclu les entreprises pourront, après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, décompter le temps de travail selon les régimes ci-dessous détaillés.

En l'absence de délégués syndicaux, la mise en application du régime mis en oeuvre est soumise à une consultation préalable du comité d'entreprise, ou à défaut, des délégués du personnel.

La consultation du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel, prévue aux deux alinéas ci-dessus, donnera lieu à la même information que celle des délégués syndicaux.

En l'absence d'instance représentative du personnel, les entreprises ou établissements peuvent recourir au nouveau régime après information du personnel.

Article 1

Dispositions communes à la modulation de type II et à l'annualisation

(Dispositions annulées par l'accord du 4 décembre 1998 à compter de la mise en place des 35 heures dans l'entreprise)

1 - Délai de prévenance en cas de recours à la modulation

En cas de recours à la modulation l'employeur doit informer, par tous moyens, les salariés dans un délai de 15 jours calendaires pour la modulation de type II et de 1 mois pour l'annualisation avant le début de la période de mise en oeuvre de celle-ci.

2 - Programmation

La modulation fait l'objet d'une programmation préalable, annuelle, semestrielle, trimestrielle ou mensuelle, en fonction de la durée de la mesure de modulation, définissant de façon indicative les périodes de basse et haute activité prévues par l'entreprise ou l'établissement.

La programmation est définie après avis du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent, recueilli au moins 15 jours avant la mise en oeuvre de la modulation et fait l'objet d'une information immédiate aux salariés.

La programmation fait l'objet d'une information aux salariés par voie d'affichage 15 jours calendaires avant sa mise en oeuvre.

3 - Délai de prévenance des changements d'horaire

En cours de période les salariés sont informés des changements de leur horaire non prévus par la programmation indicative, en respectant un délai de prévenance leur permettant de prendre leurs dispositions en conséquence. Ce délai sera, à défaut d'accord collectif d'entreprise ou d'établissement instituant un délai plus important, d'au moins 3 jours, sauf contraintes exceptionnelles justifiées par la situation de fait, et sur lesquelles l'employeur devra préalablement consulter les délégués syndicaux et le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel.

4 - Limite de la durée hebdomadaire du travail

La programmation de la modulation ne peut prévoir une durée hebdomadaire supérieure à 44 heures sur 12 semaines consécutives, dans les conditions fixées à l'article 2 Modulation du temps de travail de type II.1) Principe de la modulation, deuxième alinéa, en cas de modulation de type II et à 46 heures sur 12 semaines consécutives en cas d'annualisation.

5 - Traitement de la rémunération

Compte tenu de la fluctuation des horaires, un compte de compensation entre les heures de travail effectuées en période haute et celles effectuées en période basse,

est institué pour chaque salarié concerné par la modulation, afin de lui assurer une rémunération mensuelle lissée à 39 heures indépendante de l'horaire réel. Ce compte de compensation est remis chaque mois au salarié avec son bulletin de salaire pour lui permettre de connaître son état.

Au plus tard à la fin du 11^{ème} mois suivant la date de mise en oeuvre de la modulation un bilan sera établi afin d'effectuer la régularisation durant le 12^{ème} mois.

6 - Traitement de la rémunération en cas de périodes non travaillées

En cas de période non travaillée, donnant lieu à rémunération ou indemnisation par l'employeur, tels que arrêts maladie, accidents, congés légaux et conventionnels ou période de formation, l'indemnisation due est calculée sur la base de la rémunération lissée.

En cas d'absence, ne donnant pas lieu à rémunération ou indemnisation, la rémunération lissée du salarié concerné est adaptée par abattement correspondant à la durée de l'absence calculée sur la base de 1/169^{ème} de la rémunération mensualisée.

7 - Compensation des heures de travail du salarié n'ayant pas travaillé toute la période de modulation

Lorsque le salarié n'a pas travaillé l'ensemble de la période de modulation deux hypothèses peuvent se présenter à l'issue de la période de modulation :

Lorsque le salarié n'a pas travaillé l'ensemble de la période de modulation, soit du fait de son absence pour un motif donnant lieu ou non à l'indemnisation de l'employeur, soit du fait d'une embauche en cours de période de modulation deux hypothèses peuvent se présenter à la fin de la période de modulation :

- la moyenne des heures de travail effectuées par le salarié, pendant la période de modulation, est supérieure à l'horaire moyen de travail pratiqué pendant la période de la modulation, dans ce cas les heures excédentaires peuvent être, avec accord des salariés concernés :
 - soit payées en tant qu'heures supplémentaires,
 - soit prises sous forme de congés pendant ou hors de la période de modulation et au plus tard dans les 6 mois qui suivent la fin de la période.
- la moyenne des heures de travail effectuées par le salarié, pendant la période de modulation est inférieure à l'horaire moyen de travail pratiqué pendant la période de la modulation : dans ce cas la rémunération du salarié est calculée en fonction de son temps de travail réel.

Lorsque le salarié n'a pas travaillé l'ensemble de la période de modulation, pour cause de rupture de son contrat de travail, deux hypothèses peuvent se présenter au moment de son départ :

- la moyenne des heures de travail effectuées par le salarié, pendant la période de modulation est supérieure à l'horaire moyen de travail pratiqué

pendant la période de la modulation, dans ce cas, les heures excédentaires sont considérées comme des heures supplémentaires et payées comme telles :

- la moyenne des heures de travail effectuées par le salarié, pendant la période de modulation, est inférieure à l'horaire moyen de travail pratiqué pendant la période de la modulation :
 - en cas de licenciement, la rémunération du salarié est égale au montant de la rémunération lissée due aux salariés concernés par la mesure de modulation,
 - pour tous les autres cas de rupture du contrat de travail, la rémunération du salarié est égale à son temps de travail réel au cours de la période de modulation.

8 - Traitement des indemnités de licenciement et de départ en retraite

Les indemnités de licenciement et de départ en retraite se calculent sur la base de la rémunération lissée du salarié concerné.

9 - Personnel d'encadrement

Quel que soit son type de rémunération et l'organisation de son travail, le personnel d'encadrement (ingénieurs, cadres, agents de maîtrise, techniciens ou assimilés) travaillant dans un service modulés ou annualisés dans les conditions prévues au présent accord, bénéficiera des contreparties prévues au présent accord (notamment réduction d'horaire et journées ou demi-journées de repos).

10 - Personnel en CDD et intérimaires

Le recours à des salariés en contrat à durée déterminée et à des travailleurs intérimaires est possible pendant la période de modulation. Ces contrats particuliers ne peuvent entrer dans le cadre de la modulation que lorsqu'ils sont conclus pour remplacer du personnel concerné par cette modulation.

11 - Recours au chômage partiel

En cours de modulation, le recours au chômage partiel est possible lorsque le calendrier de programmation ne peut être respecté. L'employeur devra alors, dans les conditions des articles R. 351-50 et suivants du Code du Travail, demander l'application du régime spécifique du chômage partiel à des heures non travaillées. La rémunération du salarié sera alors régularisée sur la base de son temps réel de travail et du nombre d'heures indemnisées au titre du chômage partiel. L'imputation du trop-perçu donnera lieu aux échelonnements souhaitables dans la limite des 10 % du salaire mensuel.

Article 2

Modulation du temps de travail de type II

(Dispositions annulées par l'accord du 4 décembre 1998 à compter de la mise en place des 35 heures dans l'entreprise)

1 - Principe de la modulation

La modulation du temps de travail de type II permet la variation de la durée hebdomadaire du travail sur tout ou partie de l'année, de façon à ce que la durée moyenne de l'horaire modulé n'excède pas la moyenne fixée au présent accord.

Les heures effectuées en deçà et au-delà de l'horaire moyen et dans la limite maximale de 44 heures en période haute et de 34 heures en période basse, se compensent arithmétiquement dans le cadre de la période de modulation adoptée.

2 - Contreparties accordées aux salariés concernés par la modulation de type II pendant la durée d'application de celle-ci

Les entreprises ou établissements qui recourent à la modulation de type II accordent des contreparties aux salariés concernés. Les contreparties s'appliquent pendant la durée de recours à la nouvelle organisation du travail.

Contrepartie : réduction du temps de travail.

Les entreprises ou établissements qui recourent à la modulation de type II doivent ramener le temps de travail des personnels concernés de 39 heures à 37 heures 45 minutes en moyenne, sans réduction de salaire, pendant les périodes de modulation.

La réduction du temps de travail peut également prendre la forme d'un congé équivalent rémunéré pris soit par journée ou demi-journée pendant la période de modulation, soit par journée(s) accolée(s) ou non aux congés payés. Cette dernière possibilité devra avoir la prééminence sauf souhait contraire du salarié.

3 - Heures de travail accomplies au-delà de la durée hebdomadaire

Pendant la période de modulation, les heures effectuées dans la limite maximale de 44 heures hebdomadaires, ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. Elles ne donnent donc lieu ni à majoration de salaire, ni à repos compensateur, et ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

À la fin de la période de mise en oeuvre de la modulation, les heures effectuées au-delà de 39 heures hebdomadaires en moyenne de la période par semaine travaillée, ouvrent droit au paiement des heures avec majoration de salaire et à un repos compensateur au choix des salariés concernés, calculés selon les dispositions

légales et réglementaires en vigueur. Elles s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires, sauf pour les entreprises ou établissements qui remplacent le paiement des heures supplémentaires et leur majoration sous forme d'un repos correspondant.

En compensation des heures supplémentaires accomplies l'employeur augmente le taux de majoration de ces heures supplémentaires de 20 %.

Le paiement des heures supplémentaires et de leur majoration peut être pris sous forme d'un repos correspondant.

Article 3

Annualisation du temps de travail

(Dispositions annulées par l'accord du 4 décembre 1998 à compter de la mise en place des 35 heures dans l'entreprise)

1 - Principe de l'annualisation du temps de travail

Dans la perspective de maintien ou de développement de l'emploi, l'annualisation consiste en une nouvelle répartition de la durée du travail sur tout ou partie de l'année pour faire face aux fluctuations de l'activité.

2 - Contrepartie accordée aux salariés

Les entreprises ou établissements qui recourent à l'annualisation accordent des contreparties aux salariés concernés. Les contreparties s'appliquent pendant la durée de recours à la nouvelle organisation du travail.

Première contrepartie : réduction du temps de travail en fonction de l'amplitude

Les salariés concernés par l'annualisation du temps de travail bénéficieront d'une réduction de leur horaire de travail annuel (note 20) après déduction des congés légaux calculée sur la base de l'horaire moyen d'une journée de travail (note 21) proportionnellement à l'amplitude de la modulation utilisée :

- pour une durée hebdomadaire maximum de 44 heures, 1,5 jour ;
- pour une durée hebdomadaire maximum de 46 heures, 2 jours.

Deuxième contrepartie : réduction du temps de travail en fonction de la durée

Les salariés concernés par l'annualisation du temps de travail bénéficieront en outre de réductions d'horaires supplémentaires dont l'importance sera fonction du nombre de semaines au cours desquelles l'horaire aura varié pour s'adapter à la charge de travail :

- si, pendant la période de décompte, l'horaire hebdomadaire est augmenté ou diminué, par rapport à l'horaire légal de 39 heures, moins de 13 semaines consécutives ou non, les salariés bénéficieront d'une réduction d'horaire supplémentaire équivalente à l'horaire moyen de 1 journée de travail,
- si, pendant la période de décompte, l'horaire hebdomadaire est augmenté ou diminué, dans les mêmes conditions, de 13 à 24 semaines consécutives ou non, les salariés bénéficieront d'une réduction d'horaire supplémentaire équivalente à l'horaire moyen de 2 journées de travail,
- si, pendant la période de décompte, l'horaire hebdomadaire est augmenté ou diminué, dans les mêmes conditions, de 25 à 36 semaines consécutives ou non, les salariés bénéficieront d'une réduction d'horaire supplémentaire équivalente à l'horaire moyen de 3 journées de travail,
- si, pendant la période de décompte, l'horaire hebdomadaire est augmenté ou diminué, dans les mêmes conditions, de plus de 36 semaines consécutives ou non, les salariés bénéficieront d'une réduction d'horaire supplémentaire équivalente à l'horaire moyen de 4 journées de travail.

Les réductions d'horaire ci-dessus détaillées se réaliseront par la prise de demi-journées ou de journées accolées ou non aux congés payés. Cette dernière possibilité devra avoir la prééminence sauf souhait contraire du salarié.

En aucun cas la réduction de la durée annuelle du travail résultant de l'application des dispositions énumérées ci-dessus, notamment dans le cas où le droit serait constitué par une fraction de jour, ne devra avoir pour effet de porter un congé à la valeur arrondie d'une journée entière.

3 - Heures de travail accomplies au-delà de la limite hebdomadaire

Pendant la période de modulation fixée par l'employeur, les heures effectuées dans la limite maximale de 46 heures ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. Elles ne donnent donc lieu ni à majoration de salaire, ni à repos compensateur, et ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Dans le cas où l'horaire annuel de travail effectif a été dépassé, seules les heures effectuées au-delà de celui-ci ont la nature d'heures supplémentaires. Chacune de ces heures ouvre droit conformément à l'article L. 212-2-1, alinéa 3, à une majoration de salaire. Le paiement de ces heures excédentaires et les majorations afférentes peuvent être remplacés, en totalité ou en partie, par un repos correspondant.

4 - Chômage partiel sur la période de décompte

Lorsqu'en période de décompte, il apparaît que les baisses d'activité ne pourront être suffisamment compensées par des hausses d'activité avant la fin de l'année, l'employeur pourra, après consultation des délégués syndicaux et du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, interrompre le décompte annuel du temps de travail.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, cette interruption pourra être décidée après information des salariés concernés.

Dès lors que la réduction ou la suspension d'activité répond aux conditions des articles R. 351-50 et suivants du Code du Travail, l'employeur pourra demander l'application du régime d'allocations spécifiques de chômage partiel pour les heures non travaillées par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de la période de décompte.

La rémunération du salarié sera alors régularisée sur la base de son temps réel de travail et du nombre d'heures indemnisées au titre du chômage partiel.

L'imputation des trop perçus donnera lieu aux échelonnements souhaitables dans la limite de 10 % du salaire mensuel.

5 - Chômage partiel à la fin de la période de décompte

Dans le cas où, à l'issue de la période de décompte, il apparaît que toutes les heures de l'horaire annuel effectif de travail n'ont pu être effectuées, l'employeur devra, dans les conditions des articles R. 351-50 et suivants du Code du Travail, demander l'application du régime d'allocations spécifiques de chômage partiel pour les heures non travaillées.

La rémunération du salarié sera alors régularisée sur la base de son temps réel de travail et du nombre d'heures indemnisées au titre du chômage partiel.

L'imputation des trop perçus donnera lieu aux échelonnements souhaitables dans la limite de 10 % du salaire mensuel.

CHAPITRE 3

Contingent d'heures supplémentaires, remplacement du paiement des heures supplémentaires décomptées à la semaine et des compensations financières pour inconvénients d'horaires par un repos compensateur

(Modifié en dernier lieu par avenant du 6 juin 2003 étendu par arrêté du 4 décembre 2003, JO 19 décembre 2003, applicable le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel)

Le contingent d'heures supplémentaires applicable dans la branche BJOC est remonté à 180 heures par an par salarié à compter du 1^{er} janvier 2003. Un bilan sur l'utilisation de ce contingent sera effectué par les parties signataires avant la fin du dernier semestre 2004

Un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations afférentes par un repos compensateur équivalent, de même que pour les dispositions conventionnelles. à caractère financier compensant les inconvénients d'horaires

liées notamment au travail de nuit, travail le dimanche ou les jours fériés, qui demeurent en vigueur.

Dans les entreprises ou établissements non pourvus de délégués syndicaux, le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations afférentes par un repos compensateur équivalent est subordonné à l'absence d'opposition du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

En l'absence de comité d'entreprise et de délégués du personnel, le régime de remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations afférentes par un repos compensateur équivalent peut être institué par l'employeur avec l'accord du salarié concerné.

Les repos compensateurs de l'article L. 212-5-1 du Code du Travail se cumulent avec le repos remplaçant tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations afférentes pour les heures qui y ouvrent droit.

Les heures supplémentaires et les majorations afférentes dont le paiement aura été remplacé par un repos compensateur ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires applicable à l'entreprise.

Le paiement sous forme de repos compensateur des heures supplémentaires et des majorations afférentes s'impose à l'employeur au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires conventionnel.

Dans le cadre de ce régime, il peut être dérogé aux règles de prise du repos fixé par les articles L. 212-5-1 et D. 212-5 à D. 212-11 du Code du Travail afin de les adapter aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

Le repos compensateur ne peut être pris que par journée ou demi-journée.

La bonification prévue à l'article L. 212-5-1 du Code du Travail pour les quatre premières heures supplémentaires peut être remplacée par le versement d'une majoration de salaire. Cette décision appartient à l'employeur qui la met en place, lorsqu'ils existent, après consultation du Comité d'Entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

Le délai de prise de repos compensateur des heures supplémentaires est déterminé au niveau de chaque entreprise ou établissement.

Il sera pris si possible dans les deux premiers mois et dans un délai maximum de 6 mois suivant l'ouverture du droit, et ce repos compensateur sera géré en application des dispositions des articles D. 212-5 à D. 212-11 du Code du Travail.

CHAPITRE 4

Travail à temps partiel

(Résultat de l'avenant du 6 juin 2003 étendu par arrêté du 4 décembre 2003, JO 19 décembre 2003 applicable à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel)

Article 1

Définition du temps partiel

Est salarié à temps partiel, le salarié dont la durée du travail est inférieure à la durée légale ou lorsque la durée est inférieure à la durée légale, à la durée fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou l'établissement.

Article 2

Recours et mise en place du temps partiel

Le travail à temps partiel est mis en place à l'initiative du chef d'entreprise ou d'établissement, après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent.

Le temps partiel bénéficie également au salarié qui en fait la demande, dans les conditions prévues par la loi.

Article 3

Contenu du contrat à temps partiel

Le contrat de travail à temps partiel est un contrat écrit.

Le contrat de travail des salariés à temps partiel doit comporter les mentions relatives à la qualification du salarié, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir, ainsi que la nature de cette modification, à la rémunération aux heures complémentaires, et aux garanties collectives et individuelles des droits des salariés à temps partiel, ainsi que des précisions relatives à la révision du contrat de travail.

En cas de temps partiel modulé, les modalités de décompte de la durée du travail, la durée minimale de travail calculée sur la semaine ou le mois, la durée minimale de travail pendant les jours travaillés, et les limites à l'intérieur desquelles la durée du travail peut varier seront également précisées dans le contrat de travail ou son avenant.

Le contrat de travail doit prévoir expressément la faculté d'accomplissement d'heures complémentaires, qui ne peuvent excéder le quart de la durée du travail inscrite dans le contrat, ni, lorsque le contrat est établi sur une base hebdomadaire ou mensuelle, porter la durée effective du travail au niveau de la durée légale.

À défaut d'accord express des salariés intéressés, l'entreprise ne peut imposer un travail continu d'une durée inférieure à 2 heures.»

Article 4

Répartition de la durée du travail

Les horaires de travail des salariés à temps partiel ne peuvent comporter, au cours d'une même journée de travail, qu'une seule interruption d'activité, qui, en tout état de cause, ne peut être supérieure à 2 heures, après une durée de 4 heures de travail.

La modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, ou pour le temps partiel modulé, la modification de la répartition des heures de travail à l'intérieur des périodes travaillées définies dans le contrat, peut être notifiée 7 jours avant la date à laquelle cette modification doit intervenir.

Ce délai peut être réduit à 3 jours ouvrés, si le bon fonctionnement de l'entreprise l'exige. Dans ce cas, le salarié bénéficiera des contreparties financières suivantes : 10 € pour chaque utilisation de cette possibilité.

Article 5

Temps partiel modulé sur l'année

Pour les personnels dont la durée de travail hebdomadaire, ou mensuelle est susceptible de varier sur tout ou partie de l'année, il pourra être conclu un contrat de travail à temps partiel, sous réserve que cette durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle n'excède pas en moyenne, sur un an, la durée stipulée au contrat.

Afin de restreindre la précarité que peut générer le recours au travail à temps partiel, les organisations syndicales signataires du présent avenant réaffirment leur souhait de mettre en œuvre les moyens nécessaires afin que les contrats à temps partiel permettent aux salariés de travailler un nombre d'heures mensuelles suffisantes rapportées à l'année pour pouvoir prétendre au bénéfice des indemnités journalières de la sécurité sociale, soit une durée contractuelle hebdomadaire minimale de 16 heures et une durée contractuelle mensuelle minimale de 67 heures.

La durée minimale pendant les jours travaillés est fixée à 2 heures.

En outre, il ne peut y avoir plus d'une interruption d'activité à l'intérieur d'une même journée ; cette interruption d'activité ne peut pas être supérieure à deux heures, après une durée de 4 heures de travail.

Le décompte du temps de travail effectué par chaque salarié sera fait conformément aux dispositions de l'article D. 212-21 du Code du Travail au moyen d'un relevé quotidien et hebdomadaire du nombre d'heures effectuées.

L'écart entre chacune des limites à l'intérieur desquelles la durée du travail peut varier et la durée stipulée au contrat de travail ne pourra excéder le quart de cette durée.

Les horaires seront notifiés au salarié par écrit, par remise d'un planning précisant la répartition de l'horaire travaillé entre les jours de répartition considérée.

Ce planning sera établi selon les modalités ci-après :

Lorsque la nature de l'activité permet de définir avec précision ces périodes, le contrat indique la répartition des horaires de travail au cours de chacune des périodes ainsi définies. Les modifications éventuelles de la répartition entre les jours de la semaine ou les semaines du mois doivent être notifiées à l'intéressé dans un délai de trois jours ouvrés.

Lorsque la nature de l'activité ne permet pas de fixer précisément à l'avance les périodes modulées de travail, le contrat de travail doit fixer les périodes modulées de l'année à l'intérieur desquelles l'employeur pourra solliciter le salarié avec un délai de prévenance d'au moins 7 jours : celui-ci pourra refuser une demande de travail modulé ou la répartition des horaires proposée, dans les conditions et limites fixées par la législation en vigueur.

La rémunération des salariés occupés dans le cadre d'un travail à temps partiel annualisé peut être lissée sur l'année de référence, indépendamment de l'horaire mensuel réel, afin d'assurer une rémunération mensuelle régulière.

En cas de période non travaillée mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération lissée. Cette même règle est appliquée pour le calcul de l'indemnité de licenciement ou de départ à la retraite.

Le personnel de production et de services pourra être amené, par l'organisation du travail dans l'entreprise, à travailler selon un horaire collectif annualisé.

Article 6

Conditions de mise en place d'horaires à temps partiel

6-1 - Passage du temps plein à temps partiel à la demande du salarié

Le salarié qui souhaite travailler à temps partiel doit adresser à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception sa demande trois mois avant la date souhaitée de prise d'effet.

Cette demande doit préciser la durée du travail souhaitée et la date envisagée pour la mise en œuvre de la nouvelle durée du travail.

L'employeur est tenu de répondre au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai un mois, à compter de la réception de la demande.

Si la demande est acceptée, un avenant au contrat de travail sera établi précisant les nouvelles conditions d'emploi et revêtu de l'accord express du salarié.

En cas de refus, l'employeur est tenu d'en donner le motif : absence d'emploi disponible ressortissant de la qualification professionnelle du salarié ou de l'absence d'emploi équivalent, difficulté pour organiser du temps partiel dans l'entreprise, impossibilité liée à la nature de l'emploi occupé, ou impossibilité momentanée liée à l'activité.

6-2 - Passage du temps plein à temps partiel à la demande de l'employeur

Un employeur demandant à un salarié de travailler à temps partiel, doit le faire par Lettre Recommandée avec AR. Le salarié dispose d'un mois pour accepter ou refuser la proposition. Si la proposition est acceptée, il est établi un avenant au contrat de travail.

Article 7

Droits des salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits et sont soumis aux mêmes obligations que les salariés à temps plein. Ils doivent pouvoir accéder au cours de leur carrière dans l'entreprise ou l'établissement aux mêmes possibilités de formation professionnelle et de promotion professionnelle que les salariés à temps plein.

Le salarié travaillant à temps partiel bénéficie d'une priorité pour l'attribution de tout emploi à temps plein, qui viendrait à être créé, ou à devenir vacant, et que sa qualification professionnelle ou acquise lui permettrait d'occuper.

CHAPITRE 5

Bilan d'application, durée et date d'entrée en vigueur de l'accord

Article 1

Bilan de l'application de l'accord

Les parties signataires s'engagent à faire le point à l'expiration de deux années à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, et à procéder à un bilan sur l'aménagement du temps de travail et sur l'évaluation des résultats de son application. Elles pourront, en fonction de ces bilan et évaluation, procéder aux ajustements conventionnels qu'elles estimeront nécessaires.

Les parties signataires réunies en Commission Paritaire de l'Emploi procéderont tous les ans à l'analyse des accords d'entreprise relatifs à l'aménagement du temps de travail mis en place dans le cadre du présent accord. En outre, en cas de difficultés dans l'application du même accord, la Commission Paritaire de l'Emploi se réunira à la demande d'une des parties signataires afin de donner un avis.

Article 2

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans à compter de sa date d'entrée en vigueur. À défaut de dénonciation, par l'une ou l'autre des parties contractantes 3 mois avant l'expiration de la durée initiale prévue, l'accord se poursuivra par tacite reconduction pour une durée indéterminée. L'accord ainsi reconduit pourra être dénoncé à toute époque avec un préavis de 3 mois.

Il est placé en annexe des dispositions générales de la convention collective de la BJOC.

Article 3

Date d'entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord sera soumis à la procédure d'extension ministérielle. Il entrera en vigueur le lendemain de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

Réduction et aménagement du temps de travail

Accord du 4 décembre 1998

(Étendu par arrêté du 17 février 1999, JO 23 février 1999)

(Modifié en dernier lieu par avenant du 26 mars 2003 étendu par arrêté du 10 juillet 2003, JO 22 juillet 2003, applicable le 1^{er} janvier 2003 pour les adhérents et le lendemain de la publication de son arrêté d'extension pour les non-adhérents et par avenant du 6 juin 2003 non étendu applicable à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel (note 1))

Préambule

Compte tenu que la loi sur la réduction du temps de travail n° 98-461 du 13 juin 1998 fixe la durée légale à 35 heures à compter du 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et à compter du 1^{er} janvier 2002 pour les entreprises de 20 salariés et moins,

Que l'objectif principal qui doit être poursuivi est la création d'emplois au sein de la BJOC dans la mesure où la pérennité des entreprises reste assurée,

Que la priorité doit être donnée à l'embauche et à la formation des jeunes,

Que cette loi se veut incitative au travers de différentes aides financières à anticiper la réduction de la durée du travail en compensant partiellement la baisse de compétitivité induite par celle-ci,

Conscients du contexte hautement concurrentiel (notamment du fait de la concurrence étrangère des pays à bas salaires ou à législation sociale peu contraignante ou à travail souterrain) dans lequel évolue le secteur de la BJOC et du caractère fluctuant de sa production,

Que dans ce contexte, il est nécessaire que les charges des entreprises ne se trouvent pas encore alourdies,

Que d'autre part, le revenu des salariés ne doit pas se trouver entamé par une réduction de leur salaire,

Que la défense et la création de l'emploi dans la BJOC doit être un objectif prioritaire,

Les partenaires sociaux ont conclu ce qui suit :

CHAPITRE I

Cadre juridique et champ d'application

Le présent accord est établi dans le cadre de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail et de ses décrets d'application n° 98-493, 98-494, 98-495 et 98-496 du 22 juin 1998.

Son champ d'application est celui de la convention collective nationale de la BJOC du 5 juin 1970 modifié par l'accord national du 12 juin 1996.

Il se substitue à « l'Accord national du 9 juillet 1996 sur l'aménagement et la durée du travail en vue de favoriser l'emploi dans la BJOC », dans ses dispositions des chapitres 1 et 2, articles 1, 2 et 3 relatives à la modulation et à l'annualisation du temps de travail, à compter de son application dans l'entreprise et au plus tard le 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et le 1^{er} janvier 2002 pour les entreprises de 20 salariés et moins.

CHAPITRE II

Réduction de la durée du travail et possibilités d'aménagement et de modulation du temps de travail

Au terme du présent accord il est convenu de diminuer le temps de travail de tout ou partie des salariés des entreprises de la BJOC qui anticiperaient l'obligation légale, ou de la totalité des salariés des entreprises qui attendraient le 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et le 1^{er} janvier 2002 pour les entreprises de 20 salariés et moins.

La durée du travail sera calculée sur une base annuelle, selon la formule suivante pour déterminer le nombre de semaines de travail, puis en multipliant par la durée hebdomadaire de 35 heures :

$[365 - (52 \text{ jours de repos hebdomadaires} + 30 \text{ jours ouvrables de congés payés} + 1^{\text{er}} \text{ mai tombant un jour ouvrable} + \text{jours fériés chômés})] / 6$

CHAPITRE III

(note 0)

Modalités d'application de la réduction du temps de travail à 35 heures

(Résultant de l'avenant du 13 février 2002 étendu par arrêté du 10 décembre 2002, JO 20 décembre 2002, applicable à compter du 21 décembre 2002 et modifié par avenant du 6 juin 2003 étendu par arrêté du 4 décembre 2003, JO 19 décembre 2003 applicable à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel)

La réduction de la durée effective du travail pourra pour tout ou partie être appliquée de la manière suivante :

- Par réduction quotidienne,
- Par réduction hebdomadaire, notamment par la semaine de 4 jours et demi ou 4 Jours.
- Par réduction sous forme de jours ou de demi-journées de repos sur une période de 4 semaines.

- Par réduction sous forme de jours ou de demi-journées de repos sur l'année, dont la moitié au choix du salarié, hors période haute, sauf accord de l'entreprise ou circonstances exceptionnelles justifiées.
En cas de modification des dates prévues par l'employeur pour la prise de ces jours ou demi-journées, le délai minimal de 7 jours ouvrables pourra être réduit, sans pouvoir être inférieur à 3 jours ouvrables en cas de circonstances justifiées exceptionnelles et imprévisibles.
En cas de circonstances exceptionnelles et imprévisibles liées à des impératifs familiaux justifiées, le salarié pourra modifier les dates des jours de repos fixés initialement à sa convenance sous réserve d'un délai de prévenance de 3 jours ouvrables.
- Par une combinaison des différentes possibilités susvisées.
- Par l'utilisation de la modulation des horaires sur l'année selon les dispositions édictées au chapitre IV du présent Accord.

En cas de réduction sous forme de jours ou de demi-journées de repos sur une période de 4 semaines ou en cas de réduction sous forme de jours ou de demi-journées de repos sur l'année, la rémunération mensuelle des salariés est calculée sur la base de l'horaire moyen pratiqué sur la période de quatre semaines ou sur l'année, indépendamment de l'horaire réellement accompli dans la limite de 39 heures par semaine, quelles que soient par conséquent les semaines où sont positionnés les jours de repos.

Les congés et absences rémunérés de toute nature sont payés sur la base du salaire mensuel lissé.

Pour les congés et absences non rémunérés, chaque heure non effectuée est déduite de la rémunération mensuelle lissée.

S'il existe un dispositif de compte épargne temps dans l'entreprise, le salarié pourra y placer une partie des jours de RTT sans excéder 50 %.

CHAPITRE IV

Modulation des horaires

1 -

Modulation des horaires

(Modifié par avenant du 6 juin 2003 étendu par arrêté du 4 décembre 2003, JO 19 décembre 2003 applicable à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel)

Le temps de travail sera décompté sur l'année selon les modalités suivantes :

La durée hebdomadaire du travail pourra varier sans excéder 44 heures par semaine, sous réserve que la programmation préalable indicative annuelle, semestrielle ou trimestrielle selon le cycle de production de l'entreprise, prévoit une durée maximale de la durée hebdomadaire qui ne soit pas supérieure à 42 heures sur 12 semaines consécutives.

Cette programmation sera définie après avis du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel s'ils existent recueilli au moins 15 jours avant la mise en œuvre de la modulation d'horaire, et devra faire l'objet d'une information immédiate aux salariés.

En cours de période les salariés seront informés des changements d'horaires non prévus par la programmation indicative en respectant un délai de prévenance leur permettant de prendre leurs dispositions en conséquence ; ce délai sera, à défaut d'un accord d'entreprise ou d'établissement instituant un délai plus important, d'au moins 4 jours ouvrables sauf accord des salariés ou contraintes exceptionnelles justifiées par la situation de fait et sur lesquelles le chef d'entreprise devra préalablement consulter le comité d'entreprise, à défaut les délégués du personnel.

L'activité des salariés pourra, le cas échéant, être organisé selon des calendriers individualisés, étant précisé que :

- ces calendriers pourront être modifiés en respectant un délai de prévenance d'au moins 4 jours ouvrables sauf accord des salariés ou contraintes exceptionnelles justifiées par la situation de fait et sur lesquelles le chef d'entreprise devra préalablement consulter le comité d'entreprise, à défaut les délégués du personnel.
- Le décompte du temps de travail effectué par chaque salarié sera fait au moyen d'un relevé d'horaires quotidien et hebdomadaire.
- Les absences rémunérées, les congés et autorisations d'absence auxquels les salariés ont droit en application des stipulations conventionnelles, ainsi que les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident ne peuvent faire l'objet d'une récupération par le salarié. Les absences donnant lieu à récupération doivent être décomptées en fonction de la durée de travail que le salarié devait effectuer le jour de son absence. Les absences rémunérées de toute nature seront payées sur la base du salaire mensuel lissé, celles non rémunérées seront retenues proportionnellement au nombre d'heures d'absence constatées par rapport au nombre d'heures réel du mois considéré.

Compte tenu de la fluctuation des horaires, un compte de compensation entre les heures de travail effectuées en période haute et celles effectuées en période basse, est institué pour chaque salarié concerné, afin de lui assurer une rémunération mensuelle lissée indépendante de l'horaire effectué. Ce compte de compensation est remis chaque mois au salarié avec son bulletin de salaire pour lui permettre de connaître son état.

Au plus tard à la fin du 11^{ème} mois de l'exercice un bilan sera établi afin

d'effectuer la régularisation durant le 12^{ème} mois.

Les éventuelles heures de dépassement constatées en fin d'année devront, par priorité, être compensées par des repos équivalents conformément aux dispositions du chapitre 3 de l'accord du 9 juillet 1996 dont les dispositions sont rappelées ci-dessous :

« Un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations afférentes par un repos compensateur équivalent, de même que pour les dispositions conventionnelles, à caractère financier compensant les inconvénients d'horaires liés notamment au travail de nuit, travail le dimanche ou les jours fériés, qui demeurent en vigueur.

Dans les entreprises ou établissements non pourvus de délégués syndicaux, le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations afférentes par un repos compensateur équivalent est subordonné à l'absence d'opposition du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

En l'absence de comité d'entreprise et de délégués du personnel, le régime de remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations afférentes par un repos compensateur équivalent peut être institué par l'employeur avec l'accord du salarié concerné.

Les repos compensateurs de l'article L. 212-5-1 du Code du travail se cumulent avec le repos remplaçant tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations afférentes pour les heures qui y ouvrent droit.

Les heures supplémentaires et les majorations afférentes dont le paiement aura été remplacé par un repos compensateur ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires applicable à l'entreprise.

Le paiement sous forme de repos compensateur des heures supplémentaires et des majorations afférentes s'impose à l'employeur au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires conventionnel.

Dans le cadre de ce régime, il peut être dérogé aux règles de prise du repos fixé par les articles L. 212-5-1 et D. 212-5 à D. 212-11 du Code du travail afin de les adapter aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

Le repos compensateur ne peut être pris que par journée ou demi-journée. »

sinon, elles seront rémunérées selon les dispositions en vigueur régissant les heures supplémentaires.

Mise en place de la modulation des horaires

Dans les entreprises dotées de délégués syndicaux, la mise en place des mesures d'annualisation doit faire l'objet d'une négociation dans l'entreprise en vue d'aboutir à un accord collectif prévoyant un régime adapté à la situation particulière de l'entreprise ou d'un secteur de l'entreprise.

Cette négociation portera sur les points suivants :

- l'organisation du travail,
- les éventuelles incidences sur l'emploi résultant de la nouvelle organisation.

Elle comportera une information des délégués syndicaux sur :

- la programmation indicative,
- le personnel concerné.

Dans le cas où à l'issue de 4 réunions dans un délai de 4 semaines maximum suivant l'ouverture de cette négociation aucun accord n'aurait été conclu les entreprises pourront, après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, mettre en œuvre le dispositif de modulation sur l'année et un constat de désaccord sera établi.

En l'absence de délégués syndicaux, la mise en application du décompte du temps de travail à l'année est soumise à une négociation préalable avec le comité d'entreprise, ou à défaut, des délégués du personnel.

Dans le cas où à l'issue de 4 réunions dans un délai de 4 semaines maximum suivant l'ouverture de cette négociation aucun accord n'aurait été conclu les entreprises pourront mettre en œuvre le dispositif de modulation sur l'année.

La consultation du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel, prévue aux deux alinéas ci-dessus, donnera lieu à la même information que celle des délégués syndicaux.

En l'absence d'instances représentatives du personnel, et pour les entreprises de plus de 10 salariés après établissement d'un constat de carence dans le respect des délais légaux, les entreprises ou établissements peuvent recourir à l'annualisation après information du personnel.

3 -

Traitement de la rémunération en cas de périodes non travaillées

En cas de période non travaillée, donnant lieu à rémunération ou indemnisation par l'employeur, tels que arrêts maladie, accidents, congés légaux et conventionnels ou période de formation. l'indemnisation due est calculée sur la

base de la rémunération lissée.

En cas d'absence, ne donnant pas lieu à rémunération ou indemnisation, la rémunération lissée du salarié concerné est adaptée par abattement correspondant à la durée de l'absence calculée sur la base de 1/152^{ème} de la rémunération mensualisée.

4 -

Chômage partiel sur la période de décompte

Lorsqu'en période de décompte, il apparaît que les baisses d'activité ne pourront être suffisamment compensées par des hausses d'activité avant la fin de l'année, l'employeur pourra, après consultation des délégués syndicaux et du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, interrompre le décompte annuel du temps de travail.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, cette interruption pourra être décidée après information des salariés concernés.

Dès lors que la réduction ou la suspension d'activité répond aux conditions des articles R. 351-50 et suivants du Code du travail, l'employeur pourra demander l'application du régime d'allocations spécifiques de chômage partiel pour les heures non travaillées par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de la période de décompte.

La rémunération du salarié sera alors régularisée sur la base de son temps réel de travail et du nombre d'heures indemnisées au titre du chômage partiel.

L'imputation des trop perçus donnera lieu aux échelonnements souhaitables dans la limite de 10% maximum du salaire mensuel de base.

5 -

Chômage partiel à la fin de la période de décompte

Dans le cas où, à l'issue de la période de décompte, il apparaît que toutes les heures de l'horaire annuel effectif de travail n'ont pu être effectuées, l'employeur devra, dans les conditions des articles R. 351-50 et suivants du Code du travail, demander l'application du régime d'allocations spécifiques de chômage partiel pour les heures non travaillées.

La rémunération du salarié sera alors régularisée sur la base de son temps réel de travail et du nombre d'heures indemnisées au titre du chômage partiel.

L'imputation des trop perçus donnera lieu aux échelonnements souhaitables

dans la limite de 10% maximum du salaire mensuel de base.

CHAPITRE V

Dispositions d'accompagnement pour le passage aux 35 heures

(Modifié par avenant du 26 mars 2003 étendu par arrêté du 10 juillet 2003, JO 22 juillet 2003, applicable le 1^{er} janvier 2003 pour les adhérents et le lendemain de la publication de son arrêté d'extension pour les non-adhérents)

Lors du passage aux 35 heures les entreprises créeront les conditions pour que la réduction de la durée du travail se réalise sans que le revenu salarial soit diminué.

Le contingent d'heures supplémentaires applicable dans la branche BJOC est remonté à 180 heures par an par salarié à compter du 1^{er} janvier 2003. Un bilan sur l'utilisation de ce contingent sera effectué par les parties signataires avant la fin du dernier semestre 2004.

V.1 -

Dispositions particulières pour application par anticipation avec aides publiques

A compter de la date d'application dans l'entreprise, par anticipation, la réduction du temps de travail s'apprécie par rapport à l'actuel temps de travail des salariés et devra être d'au moins 10% pour les entreprises désirant bénéficier des aides publiques.

Pour les entreprises qui anticiperont les échéances légales et désireront bénéficier des aides forfaitaires et dégressives :

1) - Dans les entreprises de plus de 50 salariés, un accord d'entreprise devra être conclu avec les délégués syndicaux s'ils existent ou avec les salariés mandatés conformément aux dispositions de l'article 3 de la loi n° 98-461, et une convention signée avec l'État.

2) - Dans les entreprises de moins de 50 salariés : une convention avec l'État devra être signée après extension du présent accord qui s'appliquera de droit.

Cette convention devra prévoir au minimum l'embauche de 6% de salariés supplémentaires et maintenir les effectifs pendant 2 ans à compter de la date de la dernière embauche. Elles effectueront ces embauches selon les critères suivants :

- de préférence en contrats à durée indéterminée,
- en proposant aux temps partiels de passer à temps complet,
- de préférence chez les jeunes demandeurs d'emploi et plus

particulièrement parmi ceux qui auront été formés aux métiers de la branche,

- si possible parmi les allocataires du RMI demandeurs d'emploi,
- dans toutes les catégories socioprofessionnelles de la BJOC, mais pas nécessairement en proportion des effectifs catégoriels de l'entreprise.

Les catégories socioprofessionnelles concernées dans chaque entreprise seront expressément déterminées dans la convention signée avec l'État.

Il est entendu que cette application par anticipation est subordonnée à la conclusion et au maintien de la convention avec l'État.

V.2 -

Dispositions particulières pour application par anticipation sans aides publiques

Les entreprises qui anticiperont les échéances légales sans prétendre au bénéfice des aides publiques pourront appliquer le présent accord selon les dispositions suivantes :

Dans les entreprises dotées de délégués syndicaux, la mise en place du présent accord doit faire l'objet d'une négociation dans l'entreprise en vue d'aboutir à un accord collectif prévoyant un régime adapté à la situation particulière de l'entreprise ou d'un secteur de l'entreprise.

Dans le cas où à l'issue de 4 réunions dans un délai de 4 semaines suivant l'ouverture de cette négociation aucun accord n'aurait été conclu, les entreprises pourront, après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, appliquer le présent accord, et un constat de désaccord sera établi.

En l'absence d'instances représentatives du personnel, les entreprises ou établissements pourront appliquer de droit le présent accord.

V.3 -

Dispositions pour application sans anticipation

Pour les entreprises qui attendront les échéances légales, la réduction du temps de travail sera mise en œuvre selon les modalités prévues par le présent accord étendu sous réserve de sa conformité avec les dispositions législatives et réglementaires applicables.

A compter du 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et du 1^{er} janvier 2002 pour les entreprises de 20 salariés et moins, la durée du travail sera ramenée à 35 heures conformément aux dispositions légales.

CHAPITRE VI

Dispositions particulières aux salariés à temps partiel

L'horaire contractuel des salariés à temps partiel pourra être réduit de 10%, si l'organisation du travail dans l'entreprise le permet. Dans le cas où la durée contractuelle ne pourrait être réduite le salaire attaché à ladite durée contractuelle sera réévalué de 10% pour une durée inchangée.

La réduction de la durée contractuelle pourra se traduire par des jours de congé supplémentaires calculés proportionnellement dont une partie ne pouvant dépasser 50% pourra, à la demande du salarié, être placée sur un compte épargne temps.

CHAPITRE VII

Cadres et personnel itinérant

(Résultat de l'avenant du 6 juin 2003 étendu par arrêté du 4 décembre 2003, JO 19 décembre 2003 applicable à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel)

1 -

Les Cadres

Préambule

Le personnel cadre, de par la nature de ses fonctions, a besoin d'un mode de décompte du temps de travail spécifique prenant en compte les nécessités de souplesse inhérente à l'entreprise et la nature des fonctions exercées.

Quel que soit ce mode de décompte, lors de la négociation relative à la mise en place de la baisse du temps de travail dans l'entreprise, les parties signataires devront, non seulement examiner l'adéquation de la réduction du temps de travail avec les contraintes économiques et financières de l'entreprise, mais aussi le respect des exigences de la vie sociale et privée du salarié. À défaut d'accord, cet examen aura lieu lors de la mise en œuvre de l'avenant au contrat : cette baisse du temps de travail devant conduire à une baisse effective de la charge de travail.

1-1 - Les cadres dirigeants

Sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant, les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement.

La détermination de cadre dirigeant appartiendra à l'entreprise.

Les cadres dirigeants ne sont pas soumis aux dispositions du présent Accord.

1-2 - Les cadres suivant l'horaire collectif

Les salariés relevant de l'Avenant «cadres» de la Convention Collective Nationale de la Bijouterie, Joaillerie, Orfèvrerie et autres activités qui s'y rattachent, occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés et pour lesquels la durée du travail peut être prédéterminée sont soumis aux dispositions relatives à la durée du travail, au repos compensateur et aux congés.

Ces cadres sont définis au niveau de chaque entreprise ou établissement en fonction de sa structure, de sa taille et de l'organisation de ses services.

1-3 - Les cadres bénéficiant d'un forfait annuel sur la base d'une référence annuelle horaire

Il s'agit des cadres qui bénéficient d'une certaine autonomie et indépendance dans la gestion et l'organisation de leur temps de travail, dont la durée de travail ne peut être prédéterminée, mais dont la présence sur le lieu de travail est le gage de l'exécution de leur mission, laquelle peut conduire à des dépassements individuels de l'horaire collectif, les heures d'entrée et de sortie pouvant s'effectuer avec une certaine souplesse.

Ce type de forfait pourra être proposé à l'ensemble des cadres qui occupent une fonction classée, selon l'avenant «cadres» de la Convention Collective Nationale du 5 juin 1970 modifiée, en première catégorie ou en deuxième catégorie à partir de la position A1 dans la mesure où les caractéristiques de leurs fonctions correspondent au paragraphe ci-dessus.

Les cadres définis aux paragraphes précédents pourront bénéficier d'un forfait annuel en heures, qui fera l'objet d'un écrit dans le contrat de travail du salarié ou dans un avenant, l'horaire hebdomadaire moyen pouvant varier d'une semaine à l'autre, étant précisé que le volume d'heures annuel prévu par ce dispositif pourra être égal à 1900 heures, sans pouvoir être supérieur.

Les cadres concernés demeurent soumis aux dispositions légales relatives au repos quotidien et au repos hebdomadaire.

Ils bénéficient aussi des durées maximales quotidiennes et hebdomadaires du travail. Cependant en cas de nécessité ou d'urgence, les durées maximales peuvent faire l'objet de dépassements dans le cadre des dispositions légales en vigueur. Il appartiendra à l'employeur de prévoir les modalités pratiques de décompte et de contrôle des horaires réalisés par les salariés sous condition de forfait horaire. Ce contrôle pourra s'effectuer tous les semestres au plus tard, par un état récapitulatif des heures effectuées, signé par le cadre et l'employeur.

La rémunération des salariés soumis au forfait annuel en heures devra être au moins équivalente au salaire minimum pour 35 heures, majoré des heures supplémentaires.

1-4 - Les cadres bénéficiant d'un forfait annuel en jours

Il s'agit des cadres libres de la catégorie des cadres libres et indépendants dans l'organisation et la gestion de leur temps de travail, dont la durée de travail ne peut être prédéterminée, qui exercent principalement leur fonction à l'extérieur de l'entreprise, en raison des déplacements ou de l'itinérance de leur fonction, ou les cadres qui, bien que sédentaires, exercent une fonction répondant aux critères précités.

Ce type de forfait pourra être proposé à des cadres qui occupent une fonction classée, selon l'avenant «cadres» de la Convention Collective Nationale du 5 juin 1970 modifiée, à un niveau supérieur à la position A1 dans la mesure où les caractéristiques de leurs fonctions correspondent au paragraphe ci-dessus.

Les cadres définis aux paragraphes précédents pourront bénéficier d'un forfait annuel en jours qui fera l'objet d'un écrit dans le contrat de travail du salarié ou dans un avenant.

La réduction du temps de travail se fera alors obligatoirement sous forme de jours de repos dans la limite d'un plafond annuel de 215 jours travaillés pour une année complète de travail et pour un temps complet, une fois déduit du nombre de jours de l'année les jours de repos hebdomadaire, les jours de congés légaux et conventionnels auxquels le cadre peut prétendre, ainsi que les jours fériés chômés, à l'exclusion des jours de repos prévus par l'article 4- dernier alinéa de l'avenant «cadres» de la Convention Collective.

Pour les cadres ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail fixé à l'alinéa précédent sera augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux auxquels le salarié ne peut prétendre.

Ce même nombre de jours de travail sera réduit prorata temporis en cas d'entrée et de sortie en cours d'année.

En cas de suspension du contrat de travail pendant les périodes où le cadre est tenu d'effectuer sa prestation de travail, il sera effectué une retenue sur salaire, la valeur d'une journée entière de travail étant calculée en divisant le salaire mensuel par 22. et la valeur d'une demi journée. en le divisant par 44.

Les cadres ainsi concernés bénéficient d'un repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives, auquel s'ajoute un temps de repos hebdomadaire de 24 heures.

La rémunération du cadre ne pourra être réduite du fait d'une mesure de chômage partiel affectant l'entreprise.

Les jours de repos attribués au titre de la réduction du temps de travail sont pris par journées entières, en tenant compte des contraintes professionnelles du cadre concerné. Cependant, ces jours de repos pourront être pris par demi-journées, sous réserve que l'entreprise définisse par voie d'accord collectif ou par avenant au contrat de travail du cadre concerné, les modalités de décompte et de prise de ces demi-journées en terme d'heures de début et de fin d'activité.

La rémunération annuelle du cadre en forfait jours devra être au moins équivalente au salaire minimum conventionnel de sa classification, majorée de 10 %, ce taux de majoration étant porté à 15 % à compter du 1 janvier 2003.

La fixation du nombre de jours est déterminée d'un commun accord entre l'entreprise et le cadre, et cette répartition pouvant également être modifiée d'un commun accord entre les parties.

Le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés, au moyen d'un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées travaillées, ainsi que la qualification des jours non travaillés. Ce document est établi en double exemplaire, un pour chacune des parties. Il est validé tous les semestres au plus tard, par la signature du cadre et de l'employeur.

Les jours dépassant le plafond annuel de 215 jours doivent être récupérés durant les trois premiers mois de l'année suivante, au titre de laquelle le plafond est réduit d'autant.

2 -

Les salariés itinérants

Les conventions de forfait en heures, telles que prévues pour les cadres au paragraphe précédent, sont applicables aux salariés itinérants non cadres dont la durée du temps de travail ne peut être déterminée ou qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Ces personnels seront déterminés au niveau des entreprises ou des établissements.

Ce forfait fera l'objet d'un écrit dans le contrat de travail ou confirmé par voie

d'avenant.

CHAPITRE VIII

Suivi de l'accord

A l'issue de la première année un bilan de l'application du présent accord devra être fait par l'entreprise avec les instances représentatives du personnel (comité d'entreprise ou délégués du personnel).

Un bilan de l'application du présent accord devra être fait par les parties signataires avant la fin des années 1999 et 2001.

Les parties signataires s'engagent à revoir le présent accord, si des dispositions légales réglementaires ou conventionnelles venaient en modifier des éléments substantiels, notamment en matière de durée du travail.

CHAPITRE IX

Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Cet accord pourra être dénoncé à toute époque avec un préavis de six mois.

Le présent accord formant un tout indivisible dans ses dispositions concernant :

- la réduction de la durée du travail,
- les possibilités d'aménagement et de modulation du temps de travail,
- les modalités d'application de la réduction du temps de travail,
- les dispositions permettant le passage aux 35 heures,

telles que fixées aux chapitres I, II, III, IV et V, toute mesure faisant obstacle à l'une d'entre elles entraînerait de plein droit la caducité dudit accord.

Le présent accord sera soumis à la procédure d'extension ministérielle. Il entrera en vigueur le lendemain de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

Régime de prévoyance

Accord paritaire du 22 mai 2001

(Étendu par arrêté du 9 avril 2002, JO 20 avril 2002 applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant son extension soit le 1^{er} mai 2002 et modifié par avenant n° 1 du 16 décembre 2003, étendu par arrêté du 4 juin 2004, JO 15 juin 2004)

Préambule

Conformément à la loi 94-678 du 8 août 1994 et à l'avenant du 22 mai 2001 modifiant l'article 27 de la convention collective de la BJOC, les partenaires sociaux se sont réunis pour étudier les conditions de la mutualisation du régime de prévoyance conventionnel.

Conscients de la nécessité d'élargir la mutualisation des garanties de prévoyance complémentaire à un plus grand nombre d'entreprises, souvent de petites tailles, relevant de la convention collective, ils réaffirment à travers l'avenant du 22 mai 2001 et le présent accord leurs engagements pris le 12 décembre 1995 afin d'assurer une couverture de prévoyance collective obligatoire à l'ensemble du personnel au niveau de la branche.

Article 1

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés cadres et non cadres des entreprises et établissements entrant dans le champ d'application visé par l'article 1er des conditions générales, (modifié par l'accord du 12 juin 1996), de la convention collective nationale du 5 juin 1970 de la Bijouterie, Joaillerie, Orfèvrerie et activités qui s'y rattachent.

Le droit à garanties est ouvert pour tout événement survenant pendant la durée du contrat de travail ou pendant la durée de versement d'une prestation au titre du régime mis en oeuvre par le présent article (sous réserve dans ce dernier cas que le présent article soit toujours applicable). La suspension du contrat de travail, notamment en cas de congés non rémunérés, entraîne la suspension du droit à garanties, sauf lorsque cette suspension est due à la maladie, à un accident, à l'exercice du droit de grève, ou lorsque cette suspension est liée à un congé non rémunéré, quelle en soit la nature, d'une durée maximale d'un mois consécutif.

En cas de congés parental fractionné, le salarié conserve son droit à garantie.

Article 2

Garantie capital décès

Article 2-1 - Capital décès

La garantie décès s'applique à l'ensemble du personnel à l'exception des cadres articles 4 et 4 bis .

En cas de décès, quelle qu'en soit la cause, du salarié âgé de moins de 65 ans (dispositions exclues de l'extension par arrêté du 9 avril 2002, JO 20 avril 2002), ou à la date à laquelle il est reconnu par la Sécurité sociale en état d'invalidité de troisième catégorie ou atteint d'une incapacité permanente professionnelle d'un taux de 100 % (état d'IAD - Invalidité Absolue et Définitive), il est versé, en une seule fois, un capital décès égal à :

- 100 % du salaire brut annuel de référence.

Le service du capital décès par anticipation en cas d'IAD met fin à la garantie décès.

Le décès postérieur ou simultané du conjoint non remarié ou concubin non marié avant son 60^e anniversaire, et alors qu'il reste des enfants à charge, entraîne le versement d'une allocation d'orphelin au profit de ces derniers égale à 10 % du salaire brut de référence par an jusqu'à 18 ans inclus ou 27 ans inclus en cas de poursuites d'études.

Article 2-2 - Dévolution du capital décès

À défaut de désignation de bénéficiaire, le capital sera versé :

- en premier lieu au conjoint non séparé de droit, au concubin notoire et permanent,
- au partenaire du participant lié par un pacte civil de solidarité,
- à défaut, et par parts égales, aux enfants du salarié, reconnus ou adoptifs, et à défaut à ses petits-enfants,
- à défaut de descendants directs, aux pères et mères survivants et, à défaut de ceux-ci, aux grands-parents survivants,
- à défaut, et par parts égales, à ses frères et soeurs,
- enfin, à défaut de tous les susnommés, le capital garanti revient aux héritiers.

Article 3

Garanties optionnelles

En complément des garanties obligatoires, les entreprises ou établissements ont la possibilité à titre facultatif de faire bénéficier leurs salariés des garanties rente éducation et rente conjoint dans les conditions ci-dessous :

Article 3-1 - Garantie rente éducation

En cas de décès, quelle qu'en soit la cause, du salarié âgé de moins de 65 ans (dispositions exclues de l'extension par arrêté du 9 avril 2002, JO 20 avril 2002), ou à la date à laquelle il est reconnu par la Sécurité sociale en état d'invalidité de troisième catégorie ou atteint d'une incapacité permanente professionnelle d'un taux de 100 % (état d'IAD - Invalidité Absolue et Définitive), il est versé au profit de chaque enfant à charge une rente temporaire dont le montant est égal à :

- jusqu'à 11 ans inclus : 10 % du salaire brut annuel de référence TA et TB,
- de 12 à 17 ans inclus : 15 % du salaire brut annuel de référence TA et TB,
- de 18 à 27 ans inclus : 20 % du salaire brut annuel de référence TA et TB.

Ces rentes sont doublées pour les orphelins de père et de mère.

La rente est viagère si l'enfant est handicapé tel que défini à l'article 9-4 .

Elles sont versées trimestriellement et à terme échu.

Le service des rentes éducation par anticipation en cas d'IAD met fin à la garantie.

Article 3-2 - Garantie rente de conjoint

En cas de décès, quelle qu'en soit la cause, du salarié âgé de moins de 65 ans (dispositions exclues de l'extension par arrêté du 9 avril 2002, JO 20 avril 2002), ou à la date à laquelle il est reconnu par la Sécurité sociale en état d'invalidité de troisième catégorie ou atteint d'une incapacité permanente professionnelle d'un taux de 100 % (état d'IAD - Invalidité Absolue et Définitive), il est versé au profit du conjoint non remarié (ou concubin non marié) survivant jusqu'à son sixième anniversaire, une rente annuelle égale à :

- 10 % du salaire brut annuel de référence.

Elle est versée trimestriellement par quart et à terme échu.

Le service de la rente de conjoint par anticipation en cas d'IAD met fin à la garantie.

Article 4

Garantie incapacité de travail

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou à un accident, professionnel ou non, indemnisé par la Sécurité sociale, il sera versé aux salariés ayant une indemnité minimum de 12 mois dans l'entreprise ou l'établissement, des indemnités journalières dont le montant, y compris les prestations Sécurité sociale nettes de CSG et de CRDS et d'un éventuel salaire net de charges (temps partiel ou maintien de salaire conventionnel) aboutira à 100 % du salaire net qu'ils auraient perçu s'ils avaient été en activité (net à payer).

Les prestations seront servies en relais de la période d'appointements à plein tarif et en complément de la période d'appointements réduits telle que définie à l'article 8 de l'avenant « mensuels » modifié par l'accord paritaire national du 6 juillet 1993 de la convention collective BJOC, et cessent dans les cas suivants :

- lors de la reprise du travail,
- lors de la mise en invalidité, ou reconnaissance d'une incapacité permanente professionnelle,
- au décès,
- à la liquidation de la pension de vieillesse,
- et au plus tard au 65^e anniversaire.

En tout état de cause, les prestations ne peuvent être servies au-delà du 1 095^e jour d'arrêt de travail.

Pour les salariés ne justifiant pas de l'ancienneté nécessaire de 12 mois dans l'entreprise ou l'établissement, l'indemnisation débutera à l'issue d'une franchise fixe de 30 jours continus par arrêt.

Le financement de cette garantie est à la charge exclusive des salariés.

Article 5

Garantie invalidité - Incapacité permanente

En cas d'invalidité reconnue par la Sécurité sociale, ou en cas d'incapacité permanente professionnelle d'un taux supérieur à 33 %, il sera versé une rente jusqu'au service de la pension vieillesse allouée en cas d'inaptitude au travail, et en tout état de cause jusqu'au soixantième anniversaire maximum.

Le montant, y compris les prestations nettes de CSG et de CRDS servies par la Sécurité sociale et l'éventuel salaire à temps partiel net de charges ou indemnités ASSEDIC, s'élève à :

- invalidité 1^{re} catégorie telle que déterminée par la Sécurité sociale : 60 % du salaire de référence net de charges.
- invalidité 2^e ou 3^e catégorie ou taux d'incapacité permanente professionnelle supérieur à 66 %, tels que déterminés par la Sécurité sociale : 100 % du salaire de référence net de charges.

- incapacité permanente d'un taux compris entre 33 et 66 %, résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et indemnisée par la Sécurité sociale : $R \times 3 n / 2$ (R étant la rente d'invalidité versée en cas d'invalidité 2^e catégorie et n le taux d'incapacité déterminé par la Sécurité sociale).

Les rentes sont versées trimestriellement, à terme échu.

Article 6

Taux de cotisation

Considérant que les risques invalidité - IPP et décès constituent, eu égard à l'âge moyen et à l'ancienneté des salariés, des risques majeurs et lourds de conséquences financières, il est décidé par les partenaires sociaux dans le cadre d'une répartition globale de 40 % à charge du salarié et de 60 % à charge de l'employeur, que la cotisation liée à ces risques seraient majoritairement financés par ce dernier en contre partie de la prise en charge exclusive par le salarié de la cotisation incapacité.

Ces taux, exprimés en pourcentage du salaire brut, sont répartis comme suit :

| Garanties | À la charge de | | À la charge du | | Total | |
|------------------|----------------|------|----------------|------|-------|------|
| | TA | TB | TA | TB | TA | TB |
| Décès (sauf | 0,16 | 0,16 | 0,00 | 0,00 | 0,16 | 0,16 |
| Incapacité | 0,00 | 0,00 | 0,29 | 0,40 | 0,29 | 0,40 |
| Invalidité - IPP | 0,27 | 0,54 | 0,00 | 0,06 | 0,27 | 0,60 |
| Total | 0,43 | 0,70 | 0,29 | 0,46 | 0,72 | 1,16 |
| Garanties | À la charge de | | À la charge du | | Total | |
| | TA | TB | TA | TB | TA | TB |

| | TA | TB | TA | TB | TA | TB |
|---|------|------|------|------|------|------|
| Rente éducation Article <u>3-1</u> | 0,18 | 0,18 | 0,12 | 0,12 | 0,30 | 0,30 |
| Rente de conjoint Article <u>3-2</u> | 0,14 | 0,14 | 0,09 | 0,09 | 0,23 | 0,23 |

Ces taux de cotisation sont garantis jusqu'au 31 décembre 2004.

Article 7

Gestion du régime conventionnel

(Modifié par avenant n° 1 du 16 décembre 2003, étendu par arrêté du 4 juin 2004, JO 15 juin 2004)

Le présent article vaut adhésion des entreprises ou établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective de la BJOC auprès de :

- L'union nationale de la prévoyance de la mutualité française (UNPMF) relevant du Code de la mutualité, assureur des garanties décès, rente éducation et rente de conjoint, incapacité, invalidité, incapacité permanente professionnelle.

Afin de fixer les relations avec l'organisme assureur ci-avant désigné, les partenaires sociaux signeront un « Contrat de garanties collectives », ce dernier étant annexé au présent accord.

L'UNPMF établira un bulletin d'adhésion. Il sera remis à chaque entreprise ou établissement relevant de la convention collective nationale de la BJOC.

Sera également établie par l'organisme assureur une notice à destination des salariés dont la distribution devra obligatoirement être assurée par les employeurs, conformément à la loi 94-678 du 8 août 1994.

En ce qui concerne les prestations arrêt de travail, un récapitulatif sera adressé aux entreprises accompagné d'un décompte individuel qu'elle devra remettre à chaque salarié concerné.

Les entreprises ou établissements adhérents auprès d'un autre organisme que celui désigné ci-avant, et qui ont souscrit leur contrat antérieurement à la date de signature du présent accord, peuvent le conserver sous réserve que les garanties soient au moins aussi favorables que les dispositions du présent

régime pour une cotisation salariale au plus équivalente à garanties égales.

Article 8

Reprise des en cours

En application de la loi 89-1009 du 31/12/89 du 31 décembre 1989 et de la loi 94-678 du 8 août 1994, les salariés des entreprises ou établissements ayant régularisé leur adhésion auprès de l'organisme assureur seront garantis à la date d'effet du contrat d'assurance, y compris les salariés qui, à cette date là se trouvaient en état d'incapacité ou d'invalidité sous réserve de la permanence de leur contrat de travail.

Au cas où une entreprise ou un établissement, notamment du fait de la souscription antérieure à la prise d'effet du présent accord d'un régime de prévoyance équivalent au sens du 5^e alinéa de l'article 7 viendrait à rejoindre le régime professionnel après le 31 décembre 2003, une pesée spécifique du risque représenté par cette entreprise ou établissement serait réalisée afin d'en tirer les conséquences au regard de la mutualisation professionnelle.

L'adhésion postérieure au 31 décembre 2003 sera alors conditionnée à l'établissement d'une déclaration permanente de déterminer les conditions dans lesquelles sera réalisée par l'assureur :

- soit l'indemnisation intégrale pour les salariés dont le contrat de travail est en cours à la date d'effet, alors qu'il n'existe aucun organisme assureur précédent;
- soit les revalorisations futures, portant sur les indemnités journalières, rentes invalidité ou incapacité permanente professionnelle, rente éducation ou de conjoint, en cours de service;
- soit la poursuite de la garantie décès (indexation de la base des garanties comprise) aux bénéficiaires de rentes ou indemnités journalières.

L'organisme assureur désigné ci-avant calculera la prime nécessaire à la constitution des provisions correspondantes et à la sauvegarde de l'équilibre technique du régime professionnel.

Article 9

Dispositions générales

Article 9-1 - Salaires de référence

Pour les prestations incapacité de travail. tant que dure le contrat de travail. le

salarié de référence servant calcul aux prestations est le salaire net à payer que le salarié aurait perçu en activité.

Pour le calcul des prestations incapacité de travail, après rupture du contrat de travail, des prestations invalidité et incapacité permanente professionnelle, le salaire de référence correspond à la moyenne de la partie fixe de la rémunération nette de charges des 12 mois d'activité pleine précédant l'arrêt de travail, complétée par les primes, allocations, heures supplémentaires et autres éléments variables perçus au cours de la même période, à l'exception des primes et gratifications à caractère exceptionnel et bénévole.

Pour le calcul des prestations décès, rente éducation et rente conjoint, le salaire de référence correspond à la moyenne de la partie fixe de la rémunération brute des 12 mois d'activité pleine précédant l'arrêt de travail, complétée par les primes, allocations, heures supplémentaires et autres éléments variables perçus au cours de la même période, à l'exception des primes et gratifications à caractère exceptionnel et bénévole.

Si le salarié n'a pas l'ancienneté des 12 mois, le salaire de référence, pour le calcul des prestations, est reconstitué sur une base annuelle en se référant à la période effective d'emploi précédant l'arrêt de travail, le décès ou l'événement ayant donné lieu à la perte totale et irréversible d'autonomie et en tenant compte de tous les éléments annuels de rémunération (primes incluses).

En cas d'activité partielle (temps partiel, congés parental fractionné, ...) le salaire est pris en compte pour la durée effective de travail et n'est pas reconstitué sur la base d'un temps plein.

Article 9-2 - Revalorisation

Les prestations prévues par le présent article (rentes éducation, rentes de conjoint, indemnités journalières, rentes d'invalidité et rentes d'incapacité permanente professionnelle), seront revalorisées selon l'évolution du point de retraite AGIRC tant que le contrat est maintenu.

Article 9-3 - Exclusions

D'une façon générale, la Mutualité française ne prend pas en charge les risques résultant :

- du suicide conscient ou inconscient de l'assuré survenant dans les 12 mois suivant l'admission dans l'assurance. Ce délai peut être acquis d'un précédent contrat assurant des garanties équivalentes et dont le présent contrat prend la suite immédiate;
- du fait intentionnel de l'assuré provoquant une incapacité temporaire ou permanente;
- du fait de guerres civiles ou étrangères ou de la désintégration du noyau d'atomique;

- du risque de navigation aérienne, lorsque l'assuré se trouvait à bord d'un appareil non muni d'un certificat valable de navigabilité ou conduit par un pilote ne possédant pas de brevet valable pour l'appareil utilisé ou ayant une licence périmée;
- de la participation à des paris, défis, courses, tentatives de records, essais préparatoires ou de réception d'un engin;
- de l'homicide volontaire ou de la tentative d'homicide volontaire de l'assuré par le bénéficiaire ayant fait l'objet d'une condamnation pénale;
- de luttres, duels, rixes (sauf en cas de légitime défense), d'attentats ou d'agressions auxquels participe l'assuré;
- d'un acte effectué sous l'emprise de l'ivresse si le taux d'alcoolémie est supérieur à la limite fixée par le Code de la route, de l'utilisation de drogues, de stupéfiants;
- de la pratique des sports aériens, automobiles et motocyclistes à titre professionnel ou amateur de tous autres sports à titre professionnel.

La Mutualité française peut exceptionnellement, au titre de fonds social, attribuer tout ou partie de la prestation garantie compte tenu de son montant, de la durée préalable de l'assurance et de la situation sociale du bénéficiaire.

Article 9-4 - Enfants à charge - définition

Lorsque le contrat souscrit fait référence à la notion d'enfants à charge, sont considérés comme à charge les enfants âgés de moins de 16 ans, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs ou recueillis, dont l'assuré pourvoit aux besoins et assume la charge effective et permanente de leur entretien ou pour lesquels l'assuré verse une pension alimentaire constatée judiciairement ou déduite fiscalement.

Sont assimilés aux enfants de moins de 16 ans :

- les enfants jusqu'à 27 ans inclus, qui poursuivent leurs études et peuvent en justifier par un certificat de scolarité, s'ils sont âgés de plus de 20 ans, mention de leur appartenance à un régime de Sécurité sociale des étudiants (art. L. 381-3 et suivants du Code de la Sécurité sociale);
- les enfants jusqu'à 27 ans inclus, qui sont en apprentissage et perçoivent une rémunération mensuelle inférieure à 55 % du SMIC mensuel; dans ce cas, ils doivent fournir une copie du contrat d'apprentissage et leurs derniers bulletins de salaire;
- les enfants sans limite d'âge qui, par suite d'infirmité ou de maladie incurable sont atteints d'une incapacité permanente avant leur 21^e anniversaire, d'un taux égal ou supérieur à 80 % reconnu, au sens de l'article 169 du Code de la famille et de l'aide sociale.

Article 9-5 - Conjoint et concubin - Définition

On entend par conjoint l'époux ou l'épouse du salarié non divorcé(e) par un jugement définitif.

Le concubinage est considéré comme notoire et permanent, et ouvre donc droit aux prestations dévolues au conjoint dès lors que le salarié et son concubin sont célibataires ou veufs ou divorcés, et :

- qu'un enfant reconnu des deux parents est né de l'union,
- à défaut, qu'il peut être prouvé une période de deux ans de vie commune,
- qu'il existe entre les deux partenaires un pacte civil de solidarité.

Article 10

Suivi du régime de prévoyance

(Modifié par avenant n° 1 du 16 décembre 2003, étendu par arrêté du 4 juin 2004, JO 15 juin 2004)

Les signataires du présent accord décident que le suivi et la mise en oeuvre du présent régime de prévoyance sera fait par la Commission paritaire nationale.

À cet effet, l'UNPMF lui communiquera, chaque année, les documents financiers, ainsi que leur analyse commentée, nécessaires à ses travaux, au plus tard le 30 juin suivant la clôture de l'exercice, ainsi que les informations et documents complémentaires qui pourraient s'avérer utiles.

Enfin, en application de l'article L.912-1 de la loi 94-678 du 8 août 1994, les conditions et modalités de la mutualisation des risques et le « Contrat de garanties collectives » conclu avec l'organisme désigné seront réexaminées au plus tard 5 ans après la date d'effet du présent accord.

À cette fin, la Commission paritaire nationale se réunira spécialement au plus tard six mois avant l'échéance.

Article 11

Effet - Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, y compris pour les arrêts en cours à cette date, et pour les périodes indemnisées qui lui sont postérieures.

Dans l'hypothèse où le « Contrat de garanties collectives » serait résilié à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, les partenaires sociaux se réuniront pour

trouver une solution de remplacement. À défaut, le présent accord cesserait de s'appliquer à la date d'effet de la résiliation conformément aux dispositions des articles L. 132-7 et L. 132-8 du Code du travail.

Le présent accord fera l'objet, ainsi que son annexe « Contrat de garanties collectives » d'un dépôt à la Direction départementale de l'emploi. Les signataires effectueront les démarches nécessaires en vue de son extension, conformément à l'article L.911-3 de la loi du 8 août 1994, auprès du ministre chargé de la Sécurité sociale et du ministre chargé du Budget.

Annexe

Contrat de garanties collectives

(Modifié par avenant n° 1 du 16 décembre 2003, étendu par arrêté du 4 juin 2004, JO 15 juin 2004)

Les partenaires sociaux de la convention collective nationale de la BJOC, conformément à son article 27, ont signé un accord paritaire instaurant les niveaux de garanties du régime de prévoyance obligatoire au profit des salariés de la branche. Cet accord désigne l'organisme assureur chargé de l'assurance et de la gestion dudit régime.

Le présent « Contrat de garanties collectives » a pour objet de formaliser l'acceptation de l'union nationale de la prévoyance de la mutualité française (UNPMF) ci-après dénommée organisme assureur, et de préciser les modalités de ses obligations vis-à-vis de la branche professionnelle et des partenaires sociaux.

Par la signature de ce contrat, l'UNPMF accepte sa désignation en qualité d'organisme assureur, et en qualité d'organisme gestionnaire. Elle accepte de garantir les prestations prévues par l'accord paritaire du 22 mai 2001 à la convention collective, aux taux de cotisation fixés par ce même accord.

Le présent « Contrat de garanties collectives » est ainsi conclu entre :

d'une part,

- les partenaires sociaux signataires de l'accord paritaire du 22 mai 2001 à la convention collective nationale de la BJOC,

d'autre part,

- par l'UNPMF, relevant du Code de la mutualité, agissant pour son compte.

Article 1

Assiette des cotisations - Exonération

Est soumis à cotisations le salaire brut total de l'ensemble du personnel visé par l'accord paritaire du 22 mai 2001 à la convention collective, y compris les primes à périodicité plus longue que le mois. Le salaire cotisable se décompose comme suit :

- tranche A (TA) : partie de salaire inférieure au plafond mensuel de la Sécurité sociale;
- tranche B (TB) : partie de salaire comprise entre le plafond mensuel de la Sécurité sociale et quatre fois son montant.

Par ailleurs, 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 de l'accord paritaire du 22 mai 2001.

Article 2

Clause de sauvegarde

En cas de modifications réglementaires ou législatives, modifiant soit les taux de CSG et de CRDS précomptés sur les prestations du régime de base, soit les obligations mises à la charge de l'assureur, le montant des prestations complémentaires versées au titre du présent contrat seront maintenues à leur niveau en vigueur au jour de sa signature.

Article 3

Délais de prescription

Versement des capitaux ou rentes suite à décès :

Les demandes non présentées dans un délai de dix ans suivant la date du décès ne donneront pas lieu au versement des prestations, sauf cas de force majeure.

Versement des capitaux ou rentes suite à invalidité absolue et définitive ou incapacité permanente professionnelle :

Les demandes non présentées dans un délai de cinq ans suivant la date d'effet de la pension d'invalidité ou de la rente pour accident du travail au taux de 100 % ne donneront pas lieu au versement des prestations, sauf cas de force majeure.

Versement des indemnités journalières ou rentes suite à incapacité de

travail, invalidité ou incapacité permanente professionnelle :

Les demandes non présentées dans un délai de cinq ans suivant la date de l'arrêt de travail ne donneront pas lieu au versement des prestations, sauf cas de force majeure.

Article 4

Subrogation

L'organisme assureur est subrogé aux salariés victimes d'un accident dans leur action contre les tiers responsables et en ce qui concerne les seules dépenses supportées par lui.

Article 5

Principes de fonctionnement des adhésions

L'adhésion de chaque entreprise ou établissement est régie dans son fonctionnement administratif par les conditions générales de l'organisme assureur, pour tous les points qui ne seraient pas stipulés dans l'accord paritaire du 22 mai 2001 à la convention collective nationale ou dans le présent « Contrat de garanties collectives »

Article 6

Effet - Durée

Le présent « Contrat de garanties collectives » aura un effet et une durée identique à l'accord paritaire du 22 mai 2001 à la convention collective.

Il pourra toutefois être résilié,

- par les partenaires sociaux à la suite d'un accord à la convention modifiant l'organisme assureur désigné,
- par l'organisme assureur désigné,
- par l'un quelconque des signataires de l'accord paritaire du 22 mai 2001 notamment du fait de la dénonciation ou de la remise en cause dudit accord.

Un préavis de six mois devra être respecté dans les trois cas, et l'auteur de la résiliation devra faire part de celle-ci par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à toutes les autres parties prenantes du présent « Contrat de garanties collectives ».

En cas de dénonciation de la convention collective ou de l'accord paritaire du 22 mai 2001, de résiliation du « Contrat de garanties collectives », quel qu'en soit l'auteur, ou en cas de changement d'organisme assureur, les prestations en cours de service sont maintenues à leur niveau atteint au jour de la résiliation.

La poursuite des revalorisations futures, ainsi que le maintien de la garantie décès (capital, rentes éducation et de conjoint), au profit des personnes en cours d'indemnisation devront faire l'objet d'une négociation avec l'organisme assureur suivant, conformément aux dispositions de l'article L. 912-3 du Code de la Sécurité sociale.

Accord paritaire du 26 janvier 2005

(Non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arr. d'extension)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération française BJOC ;

Fédération nationale artisanale des métiers d'art et de création du bijou.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

CGT.

Préambule

Conformément à la loi 94-678 du 8 août 1994 et à l'avenant du 22 mai 2001 modifiant l'article 27 de la Convention Collective de la BJOC, les Partenaires Sociaux se sont réunis pour réétudier les conditions de la mutualisation du régime de prévoyance conventionnel.

Conscients de la nécessité d'élargir la mutualisation des garanties de prévoyance complémentaire à un plus grand nombre d'entreprises, souvent de petites tailles, relevant de la Convention Collective, ils réaffirment à travers le présent accord leurs engagements pris le 12 décembre 1995 et le 21 mai 2001 afin d'assurer une couverture de prévoyance collective obligatoire à l'ensemble du personnel au niveau de la Branche.

Le présent accord paritaire annule et remplace les dispositions de l'accord paritaire du 22 mai 2001 dès son entrée en vigueur.

Article 1

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés cadres et non cadres des entreprises et établissements entrant dans le champ d'application visé par l'article 1er des dispositions générales, (modifié par l'accord du 12 juin 1996), de la Convention Collective Nationale du 5 juin 1970 de la Bijouterie, Joaillerie, Orfèvrerie et activités qui s'y rattachent.

Le droit à garanties est ouvert pour tout événement survenant pendant la durée du contrat de travail ou pendant la durée de versement d'une prestation au titre du régime mis en œuvre par le présent article (sous réserve dans ce dernier cas que le présent article soit toujours applicable). La suspension du contrat de travail, notamment en cas de congés non rémunérés, entraîne la suspension du droit à garanties, sauf lorsque cette suspension est due à la maladie, à un accident, à l'exercice du droit de grève, ou lorsque cette suspension est liée à un congé non rémunéré, quelle qu'en soit la nature, d'une durée maximale d'un mois consécutif.

En cas de congés parental fractionné, le salarié conserve son droit à garantie.

Article 2

Garantie Capital Décès

Article 2-1 - Capital Décès

La garantie Décès s'applique à l'ensemble du personnel à l'exception des cadres article 4 et 4 bis.

En cas de décès, quelle qu'en soit la cause, du salarié âgé de moins de 65 ans, ou à la date à laquelle il est reconnu par la Sécurité Sociale en état d'invalidité de troisième catégorie ou atteint d'une incapacité permanente professionnelle d'un taux de 100 % (état d'IAD - Invalidité Absolue et Définitive), il est versé, en une seule fois, un capital décès égal à :

100 % du salaire brut annuel de référence,

Le service du capital décès par anticipation en cas d'IAD ou IPP 100 % met fin à la garantie Décès.

Le décès postérieur ou simultané du conjoint non remarié ou du concubin non marié ou du partenaire du participant lié par un pacte civil de solidarité, avant son 60^{ème} anniversaire, et alors qu'il reste des enfants à charge, entraîne le versement d'une allocation d'orphelin au profit de ces derniers égale à 10 % du salaire brut de référence par an jusqu'à 18 ans inclus ou 26 ans inclus en cas de poursuite d'études.

Article 2-2 - Dévolution du capital décès

À défaut de désignation de bénéficiaire, le capital sera versé :

en premier lieu au conjoint non séparé de droit, ou concubin notoire et permanent,
au partenaire du participant lié par un pacte civil de solidarité,
à défaut, et par parts égales, aux enfants du salarié, reconnus ou adoptifs,
et à défaut à ses petits-enfants,
à défaut de descendants directs, aux pères et mères survivants et, à défaut de ceux-ci, aux grands-parents survivants,
à défaut, et par parts égales, à ses frères et sœurs,
enfin, à défaut de tous les susnommés, le capital garanti revient aux héritiers.

Article 3

Rentes d'éducation et rente de conjoint

Les garanties rente d'éducation et rente de conjoint s'appliquent à l'ensemble du personnel cadre et non cadre. Les entreprises ou établissements ont obligation de faire bénéficier leurs salariés de ces garanties rente d'éducation et rente de conjoint dans les conditions ci-dessous :

Article 3-1 - Garantie rente d'éducation (OCIRP)

En cas de décès, quelle qu'en soit la cause, du salarié cadre ou non cadre âgé de moins de 65 ans, ou à la date à laquelle il est reconnu par la Sécurité Sociale en état d'invalidité de troisième catégorie ou atteint d'une incapacité permanente professionnelle d'un taux de 100 % (état d'IAD - Invalidité Absolue et Définitive), il est versé en complément du capital décès, au profit de chaque enfant à charge, une rente temporaire dont le montant est égal à :

jusqu'au 12^{ème} anniversaire : 8 % du salaire brut annuel de référence
Tranches A et B.
du 12^{ème} au 18^{ème} anniversaire : 10 % du salaire brut annuel de référence
Tranches A et B.
du 18^{ème} au 28^{ème} anniversaire : 15 % du salaire brut annuel de référence

Tranches A et B.

Cette rente est doublée pour les orphelins de père et de mère.

La rente est viagère si l'enfant est handicapé tel que défini à l'article 9-4.

Les rentes sont versées trimestriellement et à terme échu.

Le versement des rentes d'éducation par anticipation en cas d'IAD ou IPP 100 % met fin à la garantie.

Article 3-2 - Garantie rente de conjoint (OCIRP)

En cas de décès, quelle qu'en soit la cause, du salarié cadre ou non cadre âgé de moins de 60 ans, ou à la date à laquelle il est reconnu par la Sécurité Sociale en état d'invalidité de troisième catégorie ou atteint d'une incapacité permanente professionnelle d'un taux de 100 % (état d'IAD - Invalidité Absolue et Définitive), il est versé au profit du conjoint non remarié (ou concubin non marié ou partenaire de PACS) survivant, jusqu'à 60^{ème} anniversaire, une rente annuelle égale à :

10 % du salaire brut annuel de référence.

Elle est versée trimestriellement par quart et à terme d'avance.

Le versement de la rente de conjoint par anticipation en cas d'IAD ou IPP 100 % met fin à la garantie.

Article 4

Garantie Incapacité Temporaire de Travail

La garantie s'applique à l'ensemble des salariés cadres et non cadres

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou à un accident, professionnel ou non, indemnisé par la Sécurité Sociale, il sera versé aux salariés cadres et non cadre ayant une ancienneté minimum de 12 mois dans l'entreprise ou l'établissement, des indemnités journalières dont le montant, y compris les prestations Sécurité Sociale nettes de CSG et de CRDS et d'un éventuel salaire net de charges (temps partiel ou maintien de salaire conventionnel) aboutira à 100 % du salaire net qu'ils auraient perçu s'ils avaient été en activité (net à payer).

Les prestations seront servies en complément de la période d'appointements réduits telle que définie à l'article 8 de l'Avenant « mensuels » modifié par l'Accord Paritaire National du 6 juillet 1993 de la Convention Collective de la BJOC et en relais de la période d'appointements à plein tarif et cessent dans les cas suivants

:

lors de la reprise du travail,
lors de la mise en invalidité, ou reconnaissance d'une incapacité permanente professionnelle,
au décès,
à la liquidation de la pension de vieillesse,
et au plus tard au 65^{ème} anniversaire.

En tout état de cause, les prestations ne peuvent être servies au-delà du 1 095^{ème} jour d'arrêt de travail.

Pour les salariés ne justifiant pas de l'ancienneté nécessaire de 12 mois dans l'entreprise ou l'établissement, l'indemnisation débutera à l'issue d'une franchise fixe de 30 jours continus par arrêt.

Le financement de cette garantie est à la charge exclusive des salariés.

Article 5

Garantie Invalidité - Incapacité Permanente Professionnelle (IPP)

La garantie s'applique à l'ensemble des salariés cadres et non cadres

En cas d'invalidité reconnue par la Sécurité Sociale, ou en cas d'incapacité permanente professionnelle d'un taux supérieur à 33 %, il sera versé aux salariés cadres et non cadre une rente jusqu'au service de la pension vieillesse allouée en cas d'inaptitude au travail, et en tout état de cause jusqu'au soixantième anniversaire maximum.

Le montant, y compris les prestations nettes de CSG et de CRDS servies par la Sécurité Sociale et l'éventuel salaire à temps partiel net de charges ou indemnités ASSÉDIC, s'élève à :

invalidité 1^{ère} catégorie telle que déterminée par la Sécurité sociale : 60 % du salaire de référence net de charges.

invalidité 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie ou taux d'incapacité permanente professionnelle supérieur à 66 %, tels que déterminés par la Sécurité sociale : 100 % du salaire de référence net de charges.

incapacité permanente d'un taux compris entre 33 et 66 %, résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et indemnisée par la Sécurité sociale : $R \times 3 n / 2$ (R étant la rente d'invalidité versée en cas d'invalidité 2^{ème} catégorie et n le taux d'incapacité déterminé par la Sécurité Sociale).

Les rentes sont versées mensuellement selon la même périodicité que la Sécurité sociale.

Article 6

Taux de cotisation

Considérant que les risques invalidité - IPP et décès constituent, eu égard à l'âge moyen et à l'ancienneté des salariés, des risques majeurs et lourds de conséquences financières, il est décidé par les partenaires sociaux dans le cadre d'une répartition globale de 40 % à charge du salarié et de 60 % à charge de l'employeur, que la cotisation liée à ces risques sera majoritairement financée par ce dernier en contre partie de la prise en charge exclusive par le salarié de la cotisation liée à la garantie incapacité temporaire de travail.

Ces taux, exprimés en pourcentage du salaire brut, sont répartis comme suit :

| | À la charge de | | À la charge du | | Total | |
|-----------------------|----------------|--------|----------------|--------|--------|--------|
| | TA | TB | TA | TB | TA | TB |
| Décès (sauf Cadres) | 0,16 % | 0,16 % | - | - | 0,16 % | 0,16 % |
| Article - 2 | | | | | | |
| Incapacité Temporaire | - | - | 0,40 % | 0,58 % | 0,40 % | 0,58 % |
| Article - 4 | | | | | | |
| Invalidité - IPP | 0,44 % | 0,72 % | - | - | 0,44 % | 0,72 % |
| Article - 5 | | | | | | |
| Rente d'éducation | | | | | | |
| Article - 3 - 1 | 0,12 % | 0,12 % | 0,08 % | 0,08 % | 0,20 % | 0,20 % |
| Rente de conjoint | | | | | | |
| Article - 3 - 2 | 0,10 % | 0,10 % | 0,06 % | 0,06 % | 0,16 % | 0,16 % |
| Total | 0,82 % | 1,10 % | 0,54 % | 0,72 % | 1,36 % | 1,82 % |

| | | | | | | |
|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Total | 0,82 % | 1,10 % | 0,54 % | 0,72 % | 1,36 % | 1,82 % |
|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|

Ces taux de cotisation sont garantis jusqu'au 31 décembre 2009.

Article 7

Gestion du régime conventionnel

Le présent article vaut adhésion des entreprises ou établissements entrant dans le champ d'application de la Convention Collective de la BJOC auprès de :

L'Union Nationale de Prévoyance de la Mutualité Française, organisme relevant du livre II du Code de la Mutualité, ci-après dénommée U.N.P.M.F., assureur des garanties Décès, Incapacité Temporaire de Travail, Invalidité, Incapacité Permanente Professionnelle.

L'organisme Commun des Institutions de Rente et de Prévoyance, Union d'institutions de prévoyance régie par le code de la Sécurité sociale, ci-après dénommé OCIRP, assureur des garanties rente éducation et la rente conjoint.

Afin de fixer les relations avec les organismes assureurs ci-avant désignés, les partenaires sociaux signeront un «Contrat de garanties collectives», ce dernier étant annexé au présent accord.

L'adhésion des entreprises ou établissements relevant du champ d'application de la Convention Collective de la BJOC au régime de prévoyance et l'affiliation des salariés auprès des organismes désignés ont un caractère obligatoire et résultent du présent accord.

Toutefois, les entreprises qui ont souscrit un contrat de prévoyance auprès d'un autre organisme assureur avant la date de signature du présent accord, peuvent conserver ce contrat sous réserve :

- d'une part, que le contrat garantisse les mêmes risques à un niveau de prestations strictement supérieur, apprécié risque par risque ;
- d'autre part, que la couverture de ces risques soit financée par des cotisations salariales d'un niveau au plus équivalent à celui des cotisations prévues pour le régime mis en place par le présent accord.

Sera également établie par l'U.N.P.M.F. une notice à destination des salariés dont la distribution devra obligatoirement être assurée par les employeurs, conformément à l'article L 121-6 du Code de la Mutualité.

Article 8

Reprise des en cours

En application de la loi 89-1009 du 31 décembre 1989, de la loi 94-678 du 8 août 1994 et la loi du n° 2001-624 17 juillet 2001, les salariés des entreprises ayant régularisé leur adhésion auprès des organismes assureurs sont garantis à la date d'effet du présent accord pour les prestations suivantes :

- l'indemnisation intégrale pour les salariés en arrêt de travail dont le contrat de travail est en cours à la date d'effet, alors qu'il n'existe aucun organisme assureur précédent,
- les revalorisations futures, portant sur les indemnités journalières, rentes invalidité ou incapacité permanente professionnelle, rente éducation et rente de conjoint en cours de service, que le contrat de travail soit rompu ou non,
- l'éventuel différentiel en cas d'indemnisation moindre d'un salarié par un assureur antérieur,
- le maintien des garanties décès, que le contrat de travail soit rompu ou non, pour les bénéficiaires de rentes d'incapacité et d'invalidité versées par un organisme assureur en application d'un contrat souscrit antérieurement au 1^{er} janvier 2002, sous réserve que le maintien de ces garanties ne soit pas déjà prévu par le contrat antérieur. Ce maintien prendra effet, d'une part, si les entreprises concernées communiquent un état détaillé de ces bénéficiaires, et d'autre part, si le précédent organisme assureur transmet les provisions effectivement constituées à la date de la résiliation de son contrat, en application de l'article 30 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 modifiée.

Au cas où une entreprise, notamment du fait de la souscription antérieure à la prise d'effet du présent accord paritaire de branche d'un régime de prévoyance auprès d'un autre organisme assureur, viendrait à rejoindre le régime professionnel, une pesée spécifique du risque représenté par cette entreprise ou établissement serait réalisée afin d'en tirer les conséquences au regard de la mutualisation professionnelle.

Dans ce cas, les organismes assureurs désignés ci-avant calculeront la prime nécessaire à la constitution des provisions correspondantes et à la sauvegarde de l'équilibre technique du régime professionnel.

En cas de changement des organismes assureurs désignés, les garanties décès seront maintenues aux bénéficiaires de rentes d'incapacité ou d'invalidité par les organismes débiteurs de ces rentes.

La revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès est au moins égale à celle définie dans le contrat d'adhésion annexé au présent accord, conformément à l'article L. 912-3 du Code de la Sécurité sociale.

La revalorisation des rentes d'incapacité, d'invalidité, décès, rente d'éducation et de conjoint sera assurée par les nouveaux organismes assureurs désignés.

Article 9

Dispositions générales

Article 9-1 - Salaire de référence

Pour les prestations Incapacité Temporaire de Travail, tant que dure le contrat de travail, le salaire de référence servant calcul aux prestations est le salaire net à payer que le salarié aurait perçu en activité.

Pour le calcul des prestations Incapacité Temporaire de Travail, après rupture du contrat de travail, des prestations Invalidité et Incapacité Permanente Professionnelle, le salaire de référence correspond à la moyenne de la partie fixe de la rémunération Nette de charges des 12 mois d'activité pleine précédant l'arrêt de travail, complétée par les primes, allocations, heures supplémentaires et autres éléments variables perçus au cours de la même période, à l'exception des primes et gratifications à caractère exceptionnel et bénévole.

Pour le calcul des prestations Décès, Rente éducation et Rente Conjoint, le salaire de référence correspond à la moyenne de la partie fixe de la rémunération brute des 12 mois d'activité pleine précédant l'arrêt de travail, complétée par les primes, allocations, heures supplémentaires et autres éléments variables perçus au cours de la même période, à l'exception des primes et gratifications à caractère exceptionnel et bénévole.

Si le salarié n'a pas l'ancienneté des 12 mois, le salaire de référence, pour le calcul des prestations, est reconstitué sur une base annuelle en se référant à la période effective d'emploi précédant l'arrêt de travail, le décès ou l'événement ayant donné lieu à la perte totale et irréversible d'autonomie et en tenant compte de tous les éléments annuels de rémunération (primes incluses).

En cas d'activité partielle (temps partiel, congés parental fractionné,...) le salaire est pris en compte pour la durée effective de travail et n'est pas reconstitué sur la base d'un temps plein.

Article 9-2 - Revalorisation

Les indemnités journalières, rentes d'invalidité et rentes d'incapacités permanente professionnelle seront revalorisées selon l'évolution du point de retraite A.G.I.R.C tant que le contrat est maintenu.

Les rentes éducation et de conjoint seront revalorisées 2 fois par an suivant l'indice général fixé par le conseil d'administration de l'OCIRP tant que le contrat

est maintenu.

Article 9-3 - Exclusions

D'une façon générale, les organismes assureurs ne prennent pas en charge les risques résultant :

- du fait intentionnel de l'assuré provoquant une incapacité temporaire ou permanente ;
- du fait d'une guerre étrangère à laquelle la France serait partie, sous réserve des conditions qui seraient déterminées par la législation à venir ;
- du fait de guerres civiles ou étrangères dès lors que l'assuré y prend une part active ;
- du fait de sinistres survenus à la suite des effets directs ou indirects d'explosion, de dégagement de chaleur, d'irradiation provenant de transmutations de noyaux atomiques ;
- de l'homicide volontaire ou de la tentative d'homicide volontaire de l'assuré par le bénéficiaire ayant fait l'objet d'une condamnation pénale ;
- d'un acte volontaire effectué sous l'emprise de l'ivresse si le taux d'alcoolémie est supérieur à la limite fixée par le Code de la route, de l'utilisation de drogues, de stupéfiants non prescrits médicalement.

L'U.N.P.M.F peut exceptionnellement, au titre du fonds social, attribuer tout ou partie de la prestation garantie compte tenu de son montant, de la durée préalable de l'assurance et de la situation sociale du bénéficiaire.

Article 9-4 - Enfants à charge - définition

Au titre de la garantie Décès :

Sont considérés comme à charge, les enfants âgés de moins de 16 ans qu'ils soient légitimes, naturels adoptifs ou recueillis, dont l'assuré pourvoit aux besoins et assume la charge effective et permanente de leur entretien ou pour lesquels l'assuré versé une pension alimentaire constatée judiciairement ou déduite fiscalement.

Sont également concernés les enfants de moins de 26 ans :

- qui poursuivent leurs études et peuvent en justifier par un certificat de scolarité avec, s'ils sont âgés de plus de 20 ans, mention de leur appartenance à un régime de Sécurité sociale des étudiants (article L. 381-3 et suivants du Code de la Sécurité sociale) ;
- qui sont en apprentissage et perçoivent une rémunération mensuelle inférieure à 55 % du SMIC mensuel ; dans ce cas, ils doivent fournir une copie du contrat d'apprentissage et leurs bulletins de salaire ;
- qui, par suite d'infirmité ou de maladie incurable, sont atteints d'une incapacité permanente d'un taux égal ou supérieur à 80 % reconnu au

sens de l'article 173 du Code de la Famille et de l'Aide Sociale.

Sont considérées comme personnes à charge, les personnes vivants sous le toit de l'assuré et titulaires de la carte d'invalidé prévue à l'article L. 241.3 du Code de l'Action Sociale des Familles.

Au titre de la garantie Rente éducation :

Sont considérés comme tels, indépendamment de la position fiscale, les enfants de l'assuré et de son conjoint (ou concubin ou partenaire lié par un PACS), qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus ou recueillis :

jusqu'à leur 18^{ème} anniversaire, sans condition ;

jusqu'à leur 28^{ème} anniversaire, et sous condition, soit :

- de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
 - d'être en apprentissage ;
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et d'autre part l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré : inscrit auprès de l'Agence Nationale pour l'Emploi (ANPE) comme demandeurs d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle.
 - d'être employés dans un Centre d'Aide par le Travail en tant que travailleurs handicapés ;
- sans limitation de durée en cas d'invalidité avant le 21^{ème} anniversaire, équivalents à l'invalidité de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie de la Sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidé civil.

Par assimilation, sont considérés à charge, s'ils remplissent les conditions indiquées ci-dessus, les enfants à naître et nés viables et les enfants recueillis - c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un Pacs - du participant décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Article 9-5 - Conjoint et concubin - Définition

On entend par conjoint l'époux ou l'épouse du salarié non divorcé(e) par un jugement définitif.

Le concubinage est considéré comme notoire et permanent. et ouvre donc droit

aux prestations dévolues au conjoint dès lors que le salarié et son concubin sont célibataires ou veufs ou divorcés, et :

qu'un enfant reconnu des deux parents est né de l'union,
à défaut, qu'il peut être prouvé une période de deux ans de vie commune,
ou qu'il existe entre les deux partenaires un pacte civil de solidarité.

Article 10

Suivi du régime de prévoyance

Les signataires du présent accord décident que le suivi et la mise en œuvre du présent régime de prévoyance sera fait par la Commission Paritaire Nationale.

À cet effet, l'U.N.P.M.F. lui communiquera, chaque année, les documents financiers, ainsi que leur analyse commentée, nécessaires à ses travaux, au plus tard le 30 juin suivant la clôture de l'exercice, ainsi que les informations et documents complémentaires qui pourraient s'avérer utiles.

Enfin, en application de l'article L 912-1 de la loi 94-678 du 8 août 1994, les conditions et modalités de la mutualisation des risques et le «Contrat de garanties collectives» conclu avec les organismes désignés seront réexaminés au plus tard 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord.

À cette fin, la Commission Paritaire Nationale se réunira spécialement au plus tard six mois avant l'échéance.

Article 11

Effet - Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au journal officiel, y compris pour les arrêts en cours à cette date, et pour les périodes indemnisées qui lui sont postérieures.

Dans l'hypothèse où le «Contrat de garanties collectives» serait résilié à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, les partenaires sociaux se réuniront pour trouver une solution de remplacement. À défaut, le présent accord cesserait de s'appliquer à la date d'effet de la résiliation conformément aux dispositions des articles L. 132-7 et L. 132-8 du Code du Travail.

Le présent accord fera l'objet, ainsi que son annexe «Contrat de garanties collectives» d'un dépôt à la Direction Départementale de l'Emploi. Les signataires effectueront les démarches nécessaires en vue de son extension. conformément

à l'article L 911-3 de la loi du 8 août 1994, auprès du ministre chargé de la sécurité sociale et du ministre chargé du budget.

Contrats de garanties collectives

Annexe à l'accord du 26 janvier 2005

(Non étendu)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération française BJOC ;

Fédération nationale artisanale des métiers d'art et de création du bijou.

Organismes Assureurs :

UNPMF ;

OCIRP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

CGT.

Les partenaires sociaux de la Convention Collective Nationale de la BJOC, conformément à l'article 27 de ladite convention ont signé un accord paritaire instaurant les niveaux de garanties du régime de prévoyance obligatoire au profit des salariés cadres et non cadres de la branche. Cet accord désigne les Organismes Assureurs chargés de l'assurance et de la gestion dudit régime.

Le présent «Contrat de garanties collectives» a pour objet de formaliser l'acceptation de l'Union Nationale de Prévoyance de la Mutualité Française, ci-après dénommée U.N.P.M.F., et de l'Organisme Commun des Institutions de Rente et de Prévoyance, ci-après dénommé OCIRP, de préciser les modalités de leurs obligations vis à vis de la branche professionnelle et des partenaires sociaux.

Par la signature de ce contrat, l'U.N.P.M.F., et l'OCIRP acceptent leur désignation en qualité d'organismes assureurs, et en qualité d'organisme gestionnaire en ce qui concerne la seule U.N.P.M.F.. Ils acceptent de garantir les prestations prévues par l'accord paritaire de branche du 26 janvier 2005 à la Convention Collective Nationale de la BJOC, aux taux de cotisations fixés par celui-ci.

Le présent «Contrat de garanties collectives» est ainsi conclu entre :
d'une part,

- les partenaires sociaux signataires de l'accord paritaire du 26 janvier 2005 à la Convention Collective Nationale de la BJOC.

d'autre part,

- par l'U.N.P.M.F., relevant du livre II du Code de la Mutualité assureur des risques Décès, Incapacité Temporaire de Travail et Invalidité - Incapacité Permanente Professionnelle, agissant pour son compte et pour le compte de l'OCIRP, Union d'institutions de prévoyance régie par le code de la Sécurité sociale assureur des risques Rentes Education et Rentes de Conjoint.

Article 1

Assiette des cotisations - Exonération

Est soumis à cotisations le salaire brut total de l'ensemble du personnel visé par l'accord paritaire du 26 janvier 2005 à la Convention Collective, y compris les primes à périodicité plus longue que le mois. Le salaire cotisable se décompose comme suit :

- tranche A (TA) : partie de salaire inférieure au plafond mensuel de la Sécurité sociale ;
- tranche B (TB) : partie de salaire comprise entre le plafond mensuel de la Sécurité sociale et quatre fois son montant.

Par ailleurs, dès lors que le salarié bénéficie de prestations du régime de prévoyance liées à une incapacité temporaire de travail, une invalidité ou une incapacité permanente professionnelle, ces prestations sont exonérées de toute cotisation due au titre de l'accord paritaire du 26 janvier 2005.

Article 2

Clause de sauvegarde

En cas de modifications réglementaires ou législatives, modifiant :
soit les taux de CSG et de CRDS précomptés sur les prestations du régime de base,
soit les obligations mises à la charge des assureurs,

le montant des prestations complémentaires versées au titre du présent contrat sera maintenu au niveau en vigueur au jour de sa signature.

Article 3

Délais de Prescription

Versement des capitaux ou rentes suite à décès :

Les demandes non présentées dans un délai de dix ans suivant la date du

décès ne donneront pas lieu au versement des prestations, sauf cas de force majeure.

Versement des capitaux ou rentes suite à invalidité absolue et définitive ou incapacité permanente professionnelle d'un taux de 100 % :

Les demandes non présentées dans un délai de deux ans suivant la date d'attribution par la Sécurité sociale de la pension d'invalidité ou de la rente pour accident du travail au taux de 100 % ne donneront pas lieu au versement des prestations, sauf cas de force majeure.

Versement des indemnités journalières ou rentes suite à incapacité temporaire de travail, invalidité ou incapacité permanente professionnelle :

Les demandes non présentées dans un délai de deux ans suivant la date de l'arrêt de travail ou de la date d'attribution par la Sécurité sociale de la pension d'invalidité ou de la rente d'incapacité permanente ne donneront pas lieu au versement des prestations, sauf cas de force majeure.

Article 4

Subrogation

Les Organismes Assureurs sont subrogés aux salariés victimes d'un accident dans leur action contre les tiers responsables et en ce qui concerne les seules dépenses supportées par lui.

Article 5

Principes de fonctionnement des adhésions

L'adhésion de chaque entreprise ou établissement est régie dans son fonctionnement administratif par les conditions générales de l'U.N.P.M.F et de l'OCIRP, pour tous les points qui ne seraient pas stipulés dans l'accord paritaire du 26 janvier 2005 à la Convention Collective Nationale de la BJOC ou dans le présent «Contrat de garanties collectives».

Article 6

Effet - Durée

Le présent «Contrat de garanties collectives» aura un effet et une durée

identique à ceux prévus par l'accord paritaire du 26 janvier 2005.

Il pourra toutefois être résilié :

- par les partenaires sociaux à la suite d'un accord à la Convention modifiant les Organismes Assureurs désignés,
- par les Organismes Assureurs désignés,
- par l'un quelconque des signataires de l'accord paritaire du 26 janvier 2005 notamment du fait de la dénonciation ou de la remise en cause dudit accord.

Un préavis de six mois devra être respecté dans les trois cas, et l'auteur de la résiliation devra faire part de celle-ci par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à toutes les autres parties prenantes du présent «Contrat de garanties collectives».

En cas de dénonciation de la Convention Collective ou de l'accord paritaire du 26 janvier 2005, de résiliation du «Contrat de garanties collectives», quel qu'en soit l'auteur, ou en cas de changement d'Organisme Assureur, les prestations en cours de service sont maintenues à leur niveau atteint au jour de la résiliation.

La poursuite des revalorisations futures, ainsi que le maintien de la garantie décès (capital, rentes éducation et de conjoint) au profit des personnes en cours d'indemnisation à la date de résiliation du contrat devront faire l'objet d'une négociation avec les Organismes Assureurs suivants, conformément aux dispositions de l'article L. 912-3 du Code de la Sécurité sociale.

Présentation des comptes de résultats techniques

Accord du 26 janvier 2005

(Non étendu)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération française BJOC ;

Fédération nationale artisanale des métiers d'art et de création du bijou.

Organismes Assureurs :

UNPMF ;

OCIRP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;
CGT-FO ;
CFE-CGC ;
CFTC ;
CGT.

Le présent protocole a pour but de fixer les modalités de présentation des comptes de résultats techniques annuels à la Commission Paritaire Nationale conformément à l'accord paritaire du 26 janvier 2005 à la Convention Collective

Article 1

Modalités d'établissement des comptes annuels

L'Union Nationale de Prévoyance de la Mutualité Française, ci-après dénommée U.N.P.M.F., s'engage à adresser, à la fin de chaque exercice, au plus tard le 30 juin suivant la clôture de l'exercice considéré, à la Commission Paritaire Nationale, un rapport technique et financier s'appuyant sur deux types d'analyse :

- un compte de résultat dont le fonctionnement est décrit ci-après,
- une analyse complète permettant de suivre les résultats de chaque garantie ainsi que des informations détaillées relatives aux bénéficiaires de prestations,
- des données statistiques sur la population adhérente au régime.

I - Compte de résultats

L'U.N.P.M.F. et l'OCIRP établissent, au plus tard le 30 juin suivant la fin de l'exercice considéré, des comptes de résultats pour la Branche correspondant aux risques pour lesquels ils sont assureurs.

1 - Présentation des Comptes de Résultats

Ces comptes de résultats sont présentés au titre de l'exercice N et comprennent les éléments suivants :

Au crédit - Les cotisations brutes de l'exercice

- Les provisions techniques constituées au 31 décembre de l'exercice N-1
- Le prélèvement au fonds de revalorisation
- Les produits financiers

Au débit - Le report de perte non amortie N-1

- Les prestations payées de l'exercice
- Les prélèvements de gestion

| | | |
|-----------------------------------|--------|--------|
| Fonds de revalorisation | | |
| - Dotations aux revalorisations | 0.00 € | |
| - Prélèvement sur revalorisations | | 0.00 € |
| Produits financiers | | 0.00 € |
| Solde de l'exercice | 0.00 € | 0.00 € |
| Établi le jj/mm/aaaa | 0.00 € | 0.00 € |

Garantie Exercice N

| Compte au 31 décembre N | Débit | Crédit |
|---|--------|--------|
| Report de perte non amortie N-1 | 0.00 € | |
| Cotisations brutes | | 0.00 € |
| Prélèvement de gestion | 0.00 € | |
| Prestations payées | 0.00 € | |
| Provisions mathématiques au 31 décembre N-1 | | 0.00 € |
| Provisions P.S.A.P. au 31 décembre N-1 | | 0.00 € |
| Provisions pour tardifs au 31 décembre N-1 | | 0.00 € |
| Provisions mathématiques au 31 décembre N-1 | 0.00 € | |
| Provisions P.S.A.P. au 31 décembre N-1 | 0.00 € | |

| | | |
|--|--------|--------|
| Provisions pour tardifs au 31 décembre N-1 | 0.00 € | |
| Produits financiers | | 0.00 € |
| Solde de l'exercice | 0.00 € | 0.00 € |
| Établi le jj/mm/aaaa | 0.00 € | 0.00 € |

2 - Composition du Compte de Résultats

a. Report de perte non amortie N-1

Il s'agit du solde débiteur du compte de résultat N-1 non amorti par la provision d'égalisation (y inclus les produits financiers débiteurs sur la base du TME (Taux Moyen des Emprunts d'Etat) moyen de l'exercice N).

b. Cotisations brutes de l'exercice

Il s'agit des cotisations commerciales (y compris les frais de gestion) afférentes à l'exercice N.

c. Prélèvement de Gestion

Il s'agit des frais de gestion contractuels appliqués sur les cotisations brutes de l'exercice N.

d. Prestations payées de l'exercice

Il s'agit de l'ensemble des prestations réglées au cours de l'exercice (capitaux décès tels que mentionnés au contrat, indemnités journalières, rentes d'invalidité/incapacité, rentes éducation, rentes de conjoint).

Les prestations sont brutes, c'est à dire qu'elles intègrent les prélèvements sociaux.

e. Provisions

Les provisions techniques sont des sommes destinées à permettre à l'U.N.P.M.F. et à l'OCIRP le règlement intégral des engagements pris envers les assurés et bénéficiaires de contrats pour les risques qu'ils assurent respectivement.

Les modalités de constitution des provisions techniques sont réglementées par les textes législatifs, le Code de la Mutualité et le code de la Sécurité sociale et par le nouveau Plan Comptable.

Les provisions techniques à constituer sont listées par l'article L212-1 de l'actuel Code de la Mutualité et le code de la Sécurité sociale. Les règles de constitution dépendent du risque couvert et sont fixées par arrêtés et par décrets.

Il s'agit des :

Provisions Mathématiques (indemnités journalières, invalidité en attente, invalidité en cours, décès visé par la Loi Evin n° 2001-624 du 17 juillet 2001, rentes éducation, rentes de conjoint) :

Les provisions mathématiques représentent la valeur actuelle probable des engagements mis à la charge de l'U.N.P.M.F. et de l'OCIRP. Elles sont calculées par risque «tête par tête» selon :

- les tables en vigueur prévues par la réglementation ;
- les taux d'actualisation (taux techniques) respectifs retenus par l'U.N.P.M.F. et l'OCIRP au moment du calcul, dans les limites prévues par la réglementation (au maximum 75 % du T.M.E., sans pouvoir dépasser 4,5 % pour les rentes indemnités journalières et invalidité, au maximum 60 % du T.M.E. sans pouvoir dépasser 3,5 % pour le décès et les rentes éducation).

L'U.N.P.M.F. et l'OCIRP se réservent le droit de procéder à un changement de tables et de taux techniques en cas de modifications législatives et/ou réglementaires ou de décisions de son Comité de Gestion pour l'U.N.P.M.F et de son conseil d'administration pour l'OCIRP.

Un inventaire «tête par tête» des provisions mathématiques au 31 décembre de l'exercice de clôture N peut être fourni à la demande.

Indemnités Journalières et Invalidité :

Le mode de calcul des provisions des prestations d'Incapacité (indemnités journalières) et d'invalidité est défini par l'arrêté du 28 mars 1996 (J.O. du 30 avril 1996) et par l'article A.212-9 de l'arrêté du 2 mai 2002 (J.O. du 5 mai 2002).

Les provisions mathématiques de ces risques au titre des sinistres en cours au 31 décembre de l'exercice N sont la somme :

- des provisions correspondant à l'engagement de versement des prestations ;
- des provisions dites pour rentes en attente relatives aux rentes d'invalidité susceptibles d'intervenir ultérieurement au titre des sinistres d'incapacité en cours ;
- des provisions correspondant aux prestations d'invalidité à verser après le 31 décembre de l'exercice N.

Le calcul de ces provisions est effectué à partir des lois de maintien en incapacité de travail et invalidité du Bureau Commun des Assurances Collectives B.C.A.C. (Tables de référence) et des taux d'actualisation (taux technique) maximum prévus par la réglementation et en vigueur au moment du calcul.

Rentes éducation :

Les provisions sont calculées selon les tables de référence et les taux d'actualisation (Taux technique) maximum prévus par la réglementation et en vigueur au moment du calcul (Table de référence actuelle TPG 93).

Rentes de conjoint temporaires :

Les provisions sont calculées selon les tables de référence et les taux d'actualisation (Taux technique) maximum prévus par la réglementation et en vigueur au moment du calcul (Table de référence actuelle TPG 93).

Décès visé par la Loi Evin n° 2001-624 du 17 juillet 2001 :

Les provisions au titre du maintien de la garantie Décès pour les dossiers arrêts de travail en cours à la clôture de l'exercice N sont calculées à partir des tables d'expérience du B.C.A.C. Elles sont escomptées au taux technique en vigueur au moment du calcul.

Cette provision est calculée tête par tête à partir du fichier des provisions et du niveau des garanties décès prévues contractuellement.

Les salaires servant à l'évaluation des capitaux sous risques sont reconstitués, à défaut, à partir des prestations mensuelles versées.

Pour les contrats souscrits à compter du 1^{er} janvier 2002, les provisions sont constituées immédiatement pour les arrêts de travail en cours.

P.S.A.P. - Provisions Pour Sinistres À Payer (indemnités journalières, invalidité en cours, garanties décès)

Elles représentent la valeur estimative des prestations connues mais non réglées à la date de clôture de l'exercice N. Elles sont déterminées tête par tête à partir des dossiers en cours à la clôture sur la base du nombre de jours restants à indemniser pour les prestations périodiques.

Elles concerne également les déclarations tardives au titre des garanties décès ; elles sont déterminées à partir des cadences constatées sur ce type de risque.

Provisions pour Tardifs

Les provisions pour tardifs permettent de prendre en compte les déclarations tardives (non connues au jour de l'établissement de clôture de l'exercice N). et

qui seront réglées lors des exercices comptables futurs.

Le montant à provisionner est estimé à partir des cadences de règlements observables sur le suivi technique ou éventuellement sur la base du rapport prestations sur cotisations nettes par exercice de survenance.

f. Produits financiers

Pour l'U.N.P.M.F, le taux financier de rémunération des provisions techniques est égal à 90 % du TME moyen de l'exercice N.

Pour l'OCIRP, le taux financier de rémunération des provisions techniques est égal à 90 % du taux de rendement comptable de l'OCIRP hors plus value latente de l'exercice N.

Son mode de calcul est :

$((\text{Provisions au 31 décembre N-1} + \text{Provisions au 31 décembre N})/2) \times \text{Taux financier}$

g. Dotation au fonds de revalorisation pour les garanties assurées par l'U.N.P.M.F

Le fonds de revalorisation est destiné à financer la réévaluation des prestations périodiques en cours de service assurées par l'U.N.P.M.F.

Il est alimenté chaque année par un prélèvement de 6 % sur les cotisations nettes des prélèvements de gestion sur les garanties indemnités journalières, rentes invalidité, rentes éducation et rentes de conjoint.

h. Prélèvement au fonds de revalorisation pour les garanties assurées par l'U.N.P.M.F

Le prélèvement au fonds de revalorisation est déterminé en appliquant aux provisions techniques au 31 décembre N-1 le taux de revalorisation de l'exercice, limité à l'évolution du point AGIRC entre l'exercice écoulé et l'exercice précédent.

Les revalorisations sont servies dans la limite des disponibilités financières de deux fonds Vie et Non Vie créés à cet effet par l'U.N.P.M.F. (Visés au chapitre IV, article 10 S3 des conditions générales du Contrat de Prévoyance Collective).

En cas de résiliation, les rentes sont maintenues au niveau atteint par l'U.N.P.M.F.

i. Solde de l'exercice N

Si le solde est débiteur, le montant sera inscrit au crédit du compte. À l'inverse, le solde créditeur figurera au débit du compte de résultats.

Le solde de l'exercice N. est reporté sur la Provision d'égalisation de la manière

suivante :

- 75 % du solde créditeur de l'exercice N au crédit de la provision d'égalisation
- 100 % du solde débiteur de l'exercice N au débit de la provision d'égalisation

II - Suivi technique

L'U.N.P.M.F. et l'OCIRP établissent, au plus tard le 30 juin suivant la fin de l'exercice considéré, des comptes de résultats pour la Branche.

Un tableau de suivi technique détaille les cotisations et les prestations par exercice comptable et par exercice de survenance.

Les provisions constituées au 31 décembre de l'exercice de clôture N sont également ventilées par survenance.

Un suivi technique est réalisé pour chaque risque et au niveau global de la Branche.

III - Provisions d'égalisation

Cette provision a pour objet de lisser dans le temps les variations des résultats techniques des risques Prévoyance. Ainsi la provision constituée les années excédentaires sert à compenser tout ou partie des années déficitaires.

1 - Fonctionnement des Provisions d'Égalisation

Les Provisions d'égalisation sont constituées par 75 % des excédents générés par les comptes de résultats de l'exercice N.

En accord avec la réglementation fiscale applicable (CGI article 39 quinquis GB), la limite maximale est fixée en fonction des effectifs assurés au titre de l'exercice N.

La part du solde débiteur du compte de résultat N non amorti par la provision d'égalisation est reporté, y inclus produits financiers débiteurs sur la base du TME moyen de l'exercice N, au débit du compte de résultats de l'exercice N+1 (cf. §2. Composition du Compte de Résultats alinéa a. Report de perte non amortie N-1).

2 - En cas de résiliation

Les Provisions d'Égalisation sont la propriété de l'U.N.P.M.F et de l'OCIRP au titre des garanties qu'ils assurent respectivement.

3 - Présentation des Provisions d'Égalisation

Ces Provisions sont présentées au titre de l'exercice N et comprennent les éléments suivants :

Au crédit - Le solde au 1^{er} janvier N

- Les produits financiers

- L'alimentation de l'exercice

Au débit - Les prélèvements de l'exercice

Détermination du Solde au 31 décembre de l'exercice N et de l'éventuel Report de perte à inscrire au débit du compte de résultats de l'exercice N+1.

Selon la présentation suivante :

Groupe XXX Ensemble des Contrats

Provision d'égalisation Exercice N

| Compte au 31 décembre N | Débit | Crédit |
|-------------------------|--------|--------|
| Solde au 01 janvier N | | 0.00 € |
| Produits financiers | | 0.00 € |
| Alimentation | | 0.00 € |
| Prélèvements | 0.00 € | |
| Solde au 31 décembre N | | 0.00 € |
| Totaux | 0.00 € | 0.00 € |
| Établi le jj/mm/aaaa | | |

4 - Composition des Provisions d'Égalisation

a. Solde de 1^{er} janvier N

Il s'agit du report de solde au 31 décembre de l'exercice N-1.

b. Produits financiers

Les produits financiers sont calculés sur la base de 80 % du TME moyen de l'exercice N sur le solde au 1^{er} janvier N des provisions d'égalisation.

c. Alimentation

L'alimentation est égale à 75 % du solde créditeur du compte de résultats correspondant de l'exercice N.

d. Prélèvements

En cas de solde débiteur du compte de résultats correspondant de l'exercice N, ce solde est compensé intégralement par un prélèvement sur la provision d'égalisation correspondante.

En cas d'insuffisance de la provision d'égalisation, la part du solde débiteur du compte de résultat N non amorti par la provision d'égalisation est reporté, y inclus les produits financiers débiteurs sur la base du TME moyen de l'exercice N, au débit du compte de résultats de l'exercice N+1 (cf. §2. Composition du Compte de Résultats alinéa a. Report de perte non amortie N-1).

En cas d'excédent de la provision d'égalisation, le prélèvement consiste au transfert de l'excédent selon les modalités décrites à l'article 1. Fonctionnement de la Provision d'Égalisation.

e. Solde au 31 décembre N

Le solde créditeur est reporté au crédit de la provision d'égalisation de l'exercice N+1, dans le respect des limites énoncées ci-dessus.

Article 2

Frais de gestion

Les frais de gestion s'élèvent à 8 % des cotisations et sont inclus dans celle-ci pour l'ensemble des garanties : Incapacité de Travail, Invalidité et Incapacité Permanente Professionnelle, Décès, Rente Conjoint et Rente Éducation.

Plan d'épargne interentreprises (PEI)

Accord du 4 juillet 2005

(Non étendu)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BJOC ;

Fédération nationale artisanale des métiers d'art et de création.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC ;

CFTC.

Il a été convenu d'instituer,

Dans le cadre de la loi n° 2001-152 dite «loi Fabius» et des articles L. 443-1 et suivants du code du travail,

Un plan d'épargne interentreprises destiné à permettre:

- aux salariés,
- aux préretraités et aux retraités toujours adhérents,
- aux dirigeants visés à l'article L. 443-1 alinéa 3 du code du travail,

De se constituer un portefeuille de valeurs mobilières et dont les dispositions font l'objet du présent règlement.

TITRE I

Économie générale

Article 1

Économie générale

Le PEI-BJOC est destiné à associer les salariés de la branche au développement et à la croissance économique.

Les sommes recueillies sont immédiatement versées sur le compte du TCCP et intégralement investies en parts des fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) visés au présent accord cadre instituant le plan d'épargne interentreprises de la Bijouterie, Joaillerie, Orfèvrerie, du Cadeau, des Diamants, Pierres et Perles et Activités qui s'y rattachent, au choix des bénéficiaires.

En outre, l'accord a également pour objet d'étendre dans un cadre facultatif de la

participation dans les entreprises de moins de cinquante salariés qui ne sont pas, de par la loi, assujetties obligatoirement à ce dispositif. La participation est en effet un moyen d'associer concrètement les salariés aux résultats de leur entreprise.

Article 2

Choix des organismes gestionnaires

Après avoir auditionné divers organismes, la Commission Paritaire a décidé de confier la gestion et le développement du PEI-BJOC aux organismes suivants :

- Ionis qui propose la gamme Expansor, (labellisée par le CIES - Comité Intersyndical d'Épargne Salariale) d'Inter Expansion pour recevoir les sommes épargnées dans le cadre du présent accord.

Adresse :

Ionis
9-11 rue de l'Est
BP 85
92105 Boulogne-Billancourt cedex

- Fongepar Gestion Financière qui propose les fonds Convergence et MAIA pour recevoir les sommes épargnées dans le cadre du présent accord.

Adresse :

Fongepar
10 Place de Catalogne
75667 Paris Cedex 14

TITRE II

Périmètre et alimentation

Article 3

Entreprises

Le présent accord a vocation à s'appliquer à l'ensemble des entreprises et des établissements relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale de la BJOC

Article 4

Bénéficiaires

Peuvent adhérer au PEI-BJOC les salariés des entreprises visées à l'article 3 ci-dessus ayant au moins 3 mois d'ancienneté.

Pour la détermination de cette ancienneté, sont prises en compte les périodes de travail acquises au titre de l'exercice ainsi que celles acquises au titre des douze mois précédents.

Les anciens salariés ayant quitté leur entreprise à la suite d'un départ à la retraite ou en préretraite peuvent continuer à effectuer des versements au plan sous réserve qu'ils adhéraient au PEI-BJOC à la date de leur départ de l'entreprise et qu'ils aient conservé leur qualité d'adhérent depuis cette date en maintenant leurs avoirs, en partie ou en totalité dans le Plan. Par contre, ils ne peuvent pas bénéficier de l'abondement éventuellement prévu par l'entreprise.

Peuvent également adhérer les dirigeants visés à l'article L. 443-1 alinéa 3 du code du travail.

Les anciens salariés de l'entreprise qui l'ont quittée pour un motif autre que le départ en retraite ou préretraite ne peuvent effectuer de nouveaux versements.

Article 5

Adhésion des entreprises et des bénéficiaires

L'entreprise qui souhaite adhérer :

- Transmet au teneur de registre le bulletin d'adhésion mis à sa disposition.
- Informe les représentants du personnel, s'ils existent, et l'ensemble du personnel

L'adhésion du bénéficiaire est réalisée par l'envoi de son bulletin de versement au teneur de registre.

Article 6

Alimentation

Le Plan peut être alimenté par différents versements :

- versements volontaires ;
- versement de l'intéressement ;
- contribution de l'entreprise (abondement) ;
- versement de la participation ;
- transferts d'un autre plan ou de sommes issues de la participation.

Article 7

Modalités de versements

Choix 1 : Versements volontaires

Les salariés des entreprises comprises dans le champ d'application du PEI-BJOC ainsi que les dirigeants visés à l'article L. 443-1 alinéa 3 du code du travail peuvent effectuer des versements au PEI-BJOC dans la limite d'une somme annuelle égale au quart de leur rémunération annuelle brute, telle que visée par les textes en vigueur.

Les versements ne peuvent être inférieurs à 50 € par an.

Ces versements peuvent être faits directement par le bénéficiaire comme ils peuvent être faits via un prélèvement sur salaire effectué par l'entreprise à la demande du bénéficiaire.

Dans ce dernier cas, l'entreprise effectue un virement bancaire global au Teneur de Compte Conservateur de Parts et communique à ce dernier un fichier faisant état des versements mensuels à effectuer pour le compte de chaque bénéficiaire concerné.

Choix 2 : Versement de l'intéressement

L'intéressement peut-être, sur décision individuelle de chaque salarié, versé en tout ou partie au PEI-BJOC, pour un montant minimum de 50 € par an.

Pour bénéficier des avantages fiscaux, l'affectation de tout ou partie de la prime d'intéressement au plan d'épargne doit être effectuée dans un délai maximum de quinze jours à compter de la date à laquelle elle a été perçue. Celle-ci est alors exonérée d'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de Sécurité Sociale, conformément à l'article L. 441-6 du Code du Travail.

Au reçu de la fiche individuelle d'information de ses droits que lui aura adressée son entreprise, le salarié fait connaître à celle-ci l'emploi qu'il souhaite donner à son intéressement.

En cas de placement dans le PEI-BJOC, les sommes correspondantes sont transmises, par l'entreprise au TCCP du PEI-BJOC.

Les anciens salariés ayant quitté l'entreprise et en étant toujours adhérents peuvent affecter au PEI-BJOC leur intéressement versé postérieurement à leur départ de l'entreprise sans pouvoir prétendre à l'abondement.

Choix 3 : Contribution de l'entreprise (abondement)

Pour faciliter la constitution de l'épargne collective, il est recommandé aux entreprises de compléter les versements facultatifs des bénéficiaires (abondement).

L'entreprise est libre de décider chaque année du versement d'un abondement, lequel peut être fixé par accord d'entreprise ou à défaut par décision unilatérale.

L'entreprise en informe obligatoirement l'ensemble des salariés ainsi que le teneur de registre du PEI-BJOC.

Elle précise à cette occasion, en cas de décision d'abonder, le taux d'abondement qu'elle retient, pour une période annuelle, entre les montants suivants :

- Taux d'abondement de 25 % du versement du bénéficiaire dans la limite de :
 - 5 % du plafond légal soit 115 €
 - 10 % du plafond légal soit 230 €
 - 50 % du plafond légal soit 1150 €
 - 100 % du plafond légal soit 2300 €
- Taux d'abondement de 50 % du versement du bénéficiaire dans la limite de :
 - 5 % du plafond légal soit 115 €
 - 10 % du plafond légal soit 230 €
 - 50 % du plafond légal soit 1150 €
 - 100 % du plafond légal soit 2300 €
- Taux d'abondement de 100 % du versement du bénéficiaire dans la limite de :
 - 5 % du plafond légal soit 115 €
 - 10 % du plafond légal soit 230 €
 - 50 % du plafond légal soit 1150 €
 - 100 % du plafond légal soit 2300 €
- Taux d'abondement de 200 % du versement du bénéficiaire dans la limite de :
 - 50 % du plafond légal soit 1150 €
 - 100 % du plafond légal soit 2300 €

Sauf avis contraire de l'entreprise porté à la connaissance de son personnel et du teneur de registre du PEI-BJOC, par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée avant le 1^{er} décembre de chaque année, le taux d'abondement retenu pour une année est retenu tacitement pour l'année suivante.

En tout état de cause, l'abondement global (note 1) de l'entreprise est limité par bénéficiaire et par an, aux plafonds légaux soit 300 % du versement du bénéficiaire, limité à 2300 euros bruts.

Les sommes versées par l'entreprise au titre de l'abondement ne peuvent se substituer en aucune matière aux éléments de rémunération contractuels ou

conventionnels des salariés.

Dans tous les cas, qu'elle ait adhéré ou non au PEI-BJOC, l'entreprise prend à sa charge les frais de tenue de comptes individuels des bénéficiaires.

Toutefois ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise et incombent au porteur de parts à l'expiration du délai d'un an après la mise en disponibilité des droits acquis par les bénéficiaires qui l'ont quittée, y compris les retraités ou préretraités.

Choix 4 : Versement de la participation

Les entreprises assujetties à l'obligation légale de participation ont la possibilité de verser leur réserve spéciale de participation dans le PEI-BJOC, dès lors que leur accord de participation le prévoit.

Les entreprises qui ne sont pas assujetties obligatoirement à la participation et qui entrent dans le champ d'application du PEI-BJOC peuvent décider unilatéralement de mettre en œuvre la participation. Il appartient au chef d'entreprise d'informer par tous les moyens appropriés le personnel de l'existence d'un droit à la participation.

Il est rappelé que, conformément aux dispositions de l'article R. 442-10 du code du travail, l'affectation de la réserve spéciale de participation aux comptes des bénéficiaires doit être effectuée avant le premier jour du quatrième mois suivant la date de clôture de l'exercice au titre duquel elle est attribuée. Passé ce délai, l'entreprise doit compléter le versement prévu par un intérêt de retard dont le taux est fixé par la réglementation en vigueur. Les intérêts doivent être versés en même temps que le principal et employés dans les mêmes conditions.

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

Choix 5 : transfert d'un autre plan d'épargne salariale ou de sommes issues de la participation provenant d'une autre entreprise

Les bénéficiaires peuvent effectuer tous transferts prévus par la législation en vigueur de sommes issues de l'épargne salariale vers le PEI.

Les sommes transférées n'entrent pas dans le calcul de la limite du plafond des versements annuels du quart de la rémunération annuelle brute du bénéficiaire concerné. Les périodes de blocage déjà courues sont prises en compte pour le calcul du délai de blocage restant à courir et les sommes transférées déjà disponibles restent immédiatement disponibles.

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

La CSG (note 1), la CRDS (note 1) et le prélèvement social (note 1) dus au titre des produits de placement ne sont pas prélevés lors du transfert mais sont

reportés lors de la délivrance ultérieure des avoirs.

L'opération de transfert est effectuée par le TCCP visé au présent accord instituant le plan d'épargne interentreprises de la Bijouterie Joaillerie.

TITRE III

Gestion des sommes alimentant le plan et fonctionnement du plan

Article 8

Emploi des sommes versées et gestion des droits des adhérents

Les sommes recueillies sont immédiatement versées sur le compte du TCCP et intégralement investies en parts des fonds communs de placement d'entreprise définis ci-après, au choix des bénéficiaires :

Expansor Compartiments Compartiment I n° code AMF 08185

Expansor Compartiments Compartiment IV n° code AMF 08188

Convergence n° code AMF 03354

Maia n° code AMF 04317

Le bulletin individuel de souscription établi à chaque versement au nom du bénéficiaire fait apparaître le nom du ou des fonds choisis.

Les parts ou fractions de parts acquises de ce fait par chaque adhérent sont portées au crédit d'un compte individuel en parts.

L'investissement est effectué au prix de souscription de la part, dans les conditions prévues par le règlement du fond commun de placement d'entreprise.

Les droits d'entrée perçus à la souscription dans les fonds communs de placement d'entreprise choisis sont pris en charge par le bénéficiaire.

Les revenus et produits procurés par les sommes placées dans le cadre des plans institués au titre du présent accord sont réinvestis dans ces mêmes plans et de ce fait, exonérés d'impôt sur le revenu.

Chaque bénéficiaire peut demander le changement de placement de tout ou partie de son épargne vers un autre FCPE mentionné ci-dessus. Cette opération s'effectue sans prélèvement du droit d'entrée dans le ou les fonds bénéficiant de l'arbitrage ; elle est formulée à l'initiative des bénéficiaires à l'aide d'un document d'arbitrage.

Article 9

Calcul du montant de la réserve spéciale de participation

Dans chaque entreprise souhaitant mettre en place la participation dans un cadre facultatif, le montant global des droits des salariés constituant la réserve spéciale de participation est calculé selon les dispositions des articles L. 442-2 et R 442-2 à 5 du Code du Travail.

Ce montant s'exprime par la formule suivante :

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

Dans laquelle :

B : représente le bénéfice de l'entreprise réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, tel que défini au 1^o de l'article L. 442-2 du Code du Travail.

C : représente les capitaux propres de l'entreprise, tels que définis au 3^o de l'article R. 442-2 du Code du Travail.

S : représente les salariés versés au cours de l'exercice déterminé selon les règles prévues pour le calcul des rémunérations au sens de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale.

La masse salariale sera majorée pour tenir compte forfaitairement de l'incidence des congés payés dont le versement est assuré par une caisse professionnelle.

Le taux de cette majoration sera égal au rapport entre le nombre de semaines de congés payés prévu par le régime applicable dans la profession et le nombre annuel de semaines de travail dans l'entreprise, le résultat étant majoré du montant de la prime de vacances correspondante, telle que définie par les accords professionnels.

La disposition ci-dessus ne s'appliquera pas aux salaires versés aux salariés percevant leurs indemnités de congés payés directement de l'entreprise.

VA : représente la valeur ajoutée par l'entreprise telle que définie au 2^o de l'article R. 442-2 du Code du Travail.

Article 10

Date de versement - majoration de retard

Les entreprises doivent verser le montant de leur réserve spéciale de participation avant le premier jour du quatrième mois suivant la clôture de l'exercice au cours duquel sont nés les droits à participation.

Passé ce délai, les entreprises devront augmenter leur versement d'un intérêt de retard selon les dispositions de l'article R. 442-10 du Code du Travail, égal à 1.33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le Ministère chargé de l'économie.

Article 11

Règles de répartition de la réserve spéciale de participation entre les salariés bénéficiaires

En application de l'article R. 442-6 du Code du Travail, la répartition entre les salariés bénéficiaires est effectuée proportionnellement au salaire perçu, limité à quatre fois le plafond moyen ayant servi au calcul des cotisations de sécurité sociale pendant l'exercice. Le montant des droits susceptibles d'être attribués à un même bénéficiaire ne pourra excéder une somme égale aux trois quarts du montant de ce même plafond.

Les sommes qui n'auraient pu être attribuées en vertu des règles limitant les droits d'un même bénéficiaire pour un même exercice, seront réparties immédiatement entre les salariés qui n'atteignent pas les limites fixées par ces règles. Si le deuxième calcul faisait apparaître de nouvelles répartitions supérieures à ces limites, la même règle serait appliquée jusqu'à épuisement du solde de répartition.

Les frais de gestion engagés pour les opérations de répartition de la réserve spéciale de participation et de gestion du registre des salariés et ceux engagés par le TCCP pour la tenue et la surveillance des comptes des porteurs de parts sont à la charge des entreprises.

En outre, l'entreprise est autorisée à payer directement aux salariés les sommes leur revenant au titre de la participation lorsque celles-ci n'excèdent pas le montant fixé par l'arrêté des ministres chargés des finances et du travail (note 1)

Article 12

Collecte et affectation des sommes

Les sommes issues de la réserve spéciale de participation et dirigées vers le PEI-BJOC sont investies dans le FCP Expansor Compartiment IV (monétaire).

Les revenus et produits des fonds communs ci-dessus mentionnés sont de plein droit capitalisés. En conséquence, les dividendes et intérêts afférents aux valeurs mobilières constituant le portefeuille du fonds, ainsi que tous autres produits, sont réinvestis dans le fonds, de même que les avoirs fiscaux ou crédits d'impôt attachés à ces revenus.

Article 13

Sort des revenus, avoirs fiscaux

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

Ainsi, la totalité des revenus du portefeuille collectif est obligatoirement réemployé dans les fonds communs de placement et ne donne lieu à aucune répartition entre les porteurs de parts. Les revenus ainsi réemployés viennent en accroissement de la valeur globale des avoirs des fonds et, par conséquent, de la valeur de part, et sont exonérés de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

Article 14

Indisponibilité des droits et demandes de retrait

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

Dans la pratique, les sommes versées au PEI-BJOC seront disponibles à l'expiration d'un délai de 5 ans courant à compter du premier jour du septième mois de l'année au cours de laquelle les versements ont été faits.

Toutefois, les sommes provenant de la participation seront exigibles à l'expiration d'un délai de 5 ans courant à compter du premier jour du quatrième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel sont nés les droits.

Si dans une entreprise adhérente au PEI-BJOC les salariés acquièrent des droits à la fois au titre de versements au PEI-BJOC et de la participation,

l'ensemble de ces droits peut, si l'entreprise le demande, bénéficier d'une date unique de mise en disponibilité alignée sur la date de disponibilité quinquennale de la participation (au premier jour du quatrième mois).

Passé ce délai, les bénéficiaires peuvent demander le remboursement de leurs avoirs ou les conserver sur le PEI-BJOC dans lequel ils continuent de fructifier.

Cas de déblocage anticipé

Le blocage anticipé de l'épargne est possible dans les cas explicitement prévus par la réglementation en vigueur (article R. 442-17 du code du travail).

Actuellement :

- Mariage ou conclusion d'un PACS par l'intéressé ;
- Naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption lorsque le foyer comporte déjà au moins deux enfants à charge ;
- Divorce, séparation ou dissolution d'un PACS assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle (unique ou partagée) d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;
- Invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un PACS (invalidité au sens de la 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie du code de la Sécurité Sociale article L. 341-4, reconnue par décision de la COTOREP ou de la CDES) à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;
- Décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un PACS ;
- Cessation du contrat de travail ;
- Affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par le bénéficiaire, ses enfants, son conjoint ou la personne liée au bénéficiaire par un PACS, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle (R. 351-43), à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une SCOP ;
- Affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale portant création de surface habitable nouvelle, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux ou à la remise en état de la résidence principale à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;
- Situation du surendettement du bénéficiaire sur demande adressée au teneur de registre ou à l'employeur soit par le président de la commission de surendettement - soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

Toute demande de remboursement doit être présentée dans les six mois du

fait générateur (excepté dans les cas de cessation du contrat de travail, décès, invalidité et situation de surendettement).

Ce remboursement porte au choix du bénéficiaire sur la totalité ou une partie seulement de ses avoirs susceptibles d'être débloqués à ce titre, et ne peut faire l'objet que d'un seul versement.

En cas de décès du salarié, ses ayants droit doivent demander la liquidation des avoirs dans un délai de six mois suivant le décès ; au-delà, les plus-values constatées lors de la liquidation cessent de bénéficier de l'exonération d'impôt sur le revenu prévue au 4 du III de l'article 150-0 A du Code Général des Impôts.

Le jugement arrêtant le plan de cession totale de l'entreprise ou le jugement ouvrant ou prononçant la liquidation judiciaire de l'entreprise rendent immédiatement exigibles les droits à participation non échus en application des articles L. 621-94 et L. 622-22 du code de commerce et de l'article L. 143-11-3 du code du travail.

Article 15

Régime social et fiscal

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

- exonéré des cotisations sociales selon la législation en vigueur, mais assujetti à la Contribution Sociale Généralisée et à la Contribution au Remboursement de la Dette Sociale.
- déductible des bénéfices imposables de l'entreprise et non soumis aux taxes sur les salaires.
- exonéré de l'impôt sur le revenu établi au nom des salariés bénéficiaires.

Par ailleurs, les plus-values générées, le cas échéant, par l'ensemble des sommes détenues dans le plan, ne sont pas soumises à l'impôt sur le revenu, mais supportent la Contribution Sociale Généralisée, la Contribution au Remboursement de la Dette Sociale et le prélèvement de solidarité sociale, selon la législation en vigueur.

Article 16

Frais de tenue du registre des comptes administratifs

Les frais de tenue du registre des comptes administratifs des adhérents au Plan sont à la charge de leur entreprise.

En cas de redressement judiciaire ou de liquidation judiciaire de leur entreprise, les frais seront à la charge des adhérents.

Article 17

Cas du départ d'un salarié

L'entreprise informe le teneur de registre du départ d'un de ses bénéficiaires. Il lui est remis un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ainsi qu'un livret d'Epargne salariale s'il n'en a pas déjà un.

Le départ définitif du salarié entraîne, selon son souhait notifié à l'employeur :

- soit la délivrance des avoirs détenus dans le PEI-BJOC, lorsqu'ils sont disponibles, ou par déblocage anticipé dans les cas visés à l'article 14 du présent accord,
- soit le maintien de ces avoirs dans le PEI-BJOC,
- soit le transfert des avoirs disponibles ou non.

Dans ce dernier cas, le salarié souhaitant effectuer un transfert doit préalablement en faire la demande par écrit à l'organisme chargé de la gestion du ou des nouveaux plans. En cas d'acceptation, il informe l'entreprise qu'il quitte et l'organisme teneur de compte du PEI BJOC du nom et de l'adresse de l'organisme chargé de la gestion du ou des nouveaux plans.

La liquidation des avoirs par cette opération de transfert entraîne la clôture du compte du salarié.

Dans tous les cas, l'entreprise s'engage à prendre note de l'adresse à laquelle devront être envoyées les sommes ou avis relatifs aux droits des bénéficiaires et à la communiquer au Teneur de Compte Conservateur de Parts. En cas de changement d'adresse, le bénéficiaire doit en aviser le teneur de compte.

Lorsque le bénéficiaire ne peut être joint à la dernière adresse indiquée par lui, les avoirs auxquels il peut prétendre sont conservés dans les Fonds communs de Placement par le teneur de registre qui procède à leur liquidation à l'expiration du délai de prescription (30 ans), et verse le montant ainsi obtenu au Trésor Public.

TITRE IV

Structures de pilotage, de gestion et de contrôle

Article 18

Comité de suivi paritaire

Un Comité de suivi paritaire est institué. Il se compose de deux collèges d'un nombre équivalent de représentants des syndicats de salariés et de représentants de la direction des entreprises adhérentes.

Les représentants des salariés sont désignés par les organisations syndicales signataires du présent accord à raison de 1 membre par organisation.

Les représentants de la direction des entreprises sont membres d'une fédération employeur signataire du présent accord.

Le Comité de suivi paritaire est chargé notamment de l'examen de la gestion financière, administrative et comptable des FCPE composant le portefeuille du PEI. Il a pour mission d'examiner notamment les encours déposés sur chacun des fonds proposés, les nouveaux contrats conclus au cours de la période passée, le montant moyen de versement par salarié, le nombre total de rachats, les arbitrages, les commissionnements et les montants facturés.

Ces informations seront présentées dans un document commun aux deux sociétés de gestion. Ce rapport au comité de suivi sera inspiré des informations contenues dans les rapports annuels de chacun des fonds proposés par le présent plan, adaptées à la vie du PEI-BJOC.

Il se réunit au moins une fois par an pour l'examen du rapport annuel de gestion, et des actions engagées pour le développement du PEI-BJOC.

Son président est choisi par les représentants des syndicats de salariés. Son mandat est de deux ans renouvelables en cas de décision soumise au vote et d'égalité de voix, la voix du président est prépondérante.

En cas d'empêchement, chaque membre du Comité de suivi paritaire peut se faire représenter par un membre présent du même collège. Les pouvoirs ainsi délégués sont annexés à la feuille de présence et mentionnés dans le procès-verbal de la réunion. Les délégations de pouvoir ne peuvent être consenties que pour une seule réunion.

Le procès-verbal de chaque réunion du Comité de suivi paritaire, daté et signé par son président, doit notamment indiquer les membres convoqués, les membres présents ou représentés, les membres absents.

Article 19

Conseils de surveillance

Conformément à l'article 214-39 du Code Monétaire et Financier, il est institué un Conseil de Surveillance pour chaque fonds commun de placement désigné ci-dessus.

Le Conseil de surveillance se réunit au moins une fois par an pour l'examen du rapport de gestion et des comptes annuels du Fonds, l'examen de la gestion financière, administrative et comptable et l'adoption de son rapport annuel.

Conformément à l'article L. 444-1 du Code du Travail, les membres du conseil de surveillance représentant les salariés bénéficieront, dans les conditions et les limites prévues à l'article L. 451-3, d'un stage de formation économique, financière et juridique d'une durée maximale de cinq jours dispensé par un organisme figurant sur une liste arrêtée par le préfet de région, après avis du comité régional de la formation professionnelle et de la promotion sociale. Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et il est rémunéré comme tel.

Le Conseil de Surveillance est constitué comme suit :

FCPE Expansor

Pour le fonds «Expansor Compartiments», le conseil de surveillance est composé de la manière suivante :

- 2 membres salariés porteurs de parts par organisation syndicale signataire du PEI
- 1 membre représentant les employeurs par organisation syndicale d'employeurs signataire de l'accord.

La durée du mandat est fixée à 2 exercices. Le mandat expire effectivement après la réunion du conseil de surveillance qui statue sur les comptes du dernier exercice du mandat. Celui-ci est renouvelable par tacite reconduction, sauf en cas de désignation par élection.

FCPE Convergence

Le Conseil de Surveillance est composé, par entreprise adhérente, de 2 membres :

- 1 membre salarié porteur de parts représentant les porteurs de parts salariés et anciens salariés de chaque entreprise ou groupe élu directement ou indirectement par les porteurs de parts ou désigné par le(s) ou les comité(s) ou le(s) comité(s) central(aux) de la ou des entreprise(s) ou par les représentants des diverses organisations syndicales ;
- 1 membre représentant l'entreprise, désigné par la direction de l'entreprise.

FCPE Maia

Le Conseil de Surveillance est composé, par entreprise adhérente, de 2 membres :

- soit 1 membre salarié porteur de parts représentant les porteurs de parts salariés et anciens salariés de l'entreprise ou du groupe élu directement par

les porteurs de parts, ou désignés par le ou les comités des entreprises intéressés ou les représentants des diverses organisations syndicales.

- et 1 membre représentant l'entreprise, désigné par la direction de l'entreprise.

Article 20

Teneurs de Compte Conservateur de Parts - Tenue des registres

Le Teneur de Compte Conservateur de Parts et INTERFI.

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

Article 21

Dépositaire

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

- Ixis Investor Services (16 rue Berthollet 94113 Arcueil) pour les FCPE Convergence et Maia.
- Interfi pour le FCPE Expansor Compartiments, Compartiment I et Compartiment IV.

TITRE V

Information des adhérents

Article 22

Obligation de l'entreprise

L'entreprise s'engage à exécuter pour le compte des bénéficiaires toutes les obligations qui lui sont imparties du fait du présent accord et à servir d'intermédiaire entre eux et les Gestionnaires Fongerpar Gestion Financière et Inter Expansion d'une part et le TCCP désigné ci-dessus d'autre part, notamment en ce qui concerne les souscriptions ou toute information utile sur la situation des bénéficiaires.

Article 23

Information collective

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

Article 24

Informations individuelles

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

- Le nombre de parts acquises au titre des versements,
- La date à partir de laquelle ces parts seront exigibles,
- Les cas dans lesquels ces parts peuvent être exceptionnellement disponibles,
- Le montant du précompte effectué au titre de la CSG et de la CRDS.

Les règlements et notices des Fonds Communs de Placement d'Entreprise et le présent accord sont disponibles auprès de leur employeur.

Toutefois, lorsque l'entreprise n'adhère pas au plan institué par le présent accord, les bénéficiaires peuvent obtenir l'ensemble de ces documents directement auprès des signataires de l'accord, comme auprès des organismes intervenant dans la gestion de l'accord. Cette possibilité est mentionnée dans la documentation d'information qui leur est remise lors de leur première souscription.

TITRE VI

Dispositions diverses

Article 25

Date d'effet, dépôt et extension de l'accord

Le présent accord prend effet à sa date de signature. Toute entreprise relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale de la Bijouterie, Joaillerie, Orfèvrerie peut y adhérer à compter de cette date.

Il est déposé à la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Les parties signataires demanderont son extension dans les conditions prévues aux articles L. 133-1 et suivants du Code du Travail.

Article 26

Litiges

Toutes contestations relatives au présent accord qui peuvent s'élever pendant la durée de fonctionnement de celui-ci sont soumises à la juridiction des tribunaux compétents.

Cependant, avant d'avoir recours aux procédures prévues par la réglementation devant les tribunaux compétents, les signataires du présent accord s'efforceront de résoudre les litiges afférents à son application.

Article 27

Modification / Dénonciation

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

Toute modification fera l'objet d'avenant négocié au sein de la commission paritaire nationale.

Toute demande de modification écrite et motivée, émanant d'une organisation signataire ou adhérente à l'accord paritaire national sera inscrite de plein droit à l'ordre du jour de la commission paritaire nationale.

Article 28

Clause de sauvegarde

Les termes du présent accord ont été arrêtés au regard des dispositions légales et réglementaires applicables à la date de sa conclusion.

En cas de modification de cet environnement juridique, les règles d'ordre public s'appliqueront à l'accord sans que les parties aient à renégocier, dans les conditions prévues par la loi et par l'article 27 du présent accord.

S'il ne s'agit pas de dispositions d'ordre public, les parties se réuniront pour en tirer les conséquences et rédiger éventuellement un avenant dans les conditions prévues à l'article 27 précité.

Article 29

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 30

Clause de révision triennale

Les parties signataires du présent accord conviennent de réétudier au plus tard tous les 3 ans ses modalités de fonctionnement et l'organisation de sa gestion.

Article 31

Annexe

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

Annexe à l'accord PEI BJOC du 4 juillet 2005

Organismes gestionnaires financiers

En application de l'accord PEI BJOC du 4 juillet 2005, les 2 organismes gestionnaires financiers retenus sont Fongerpar Gestion Financière et Interexpansion.

Les sommes versées seront affectées, au choix des bénéficiaires, aux FCPE régis par l'article L 214-39 du Code Monétaire et Financier,

- «Convergence» classé dans la catégorie FCPE Diversifiés,
- «Maia» classé dans la catégorie FCPE Diversifiés,
- et «Expansor Compartiments (note *) ».

Frais relatifs aux FCPE proposés

1) Droits d'entrée

| FCPE | Taux appliqué | Imputation des Frais | Quand ? |
|------|---------------|----------------------|---------|
|------|---------------|----------------------|---------|

| | | | |
|-----------------------------------|--------|-------------------------|---|
| Expansor Compartiments I et IV | 0,20 % | Pour le bénéficiaire | Lors de la souscription de parts de FCPE |
| Convergence | 0,75 % | Pour le bénéficiaire | Lors de la souscription de parts de FCPE |
| Maia | 0,85 % | Pour le bénéficiaire | Lors de la souscription de parts de FCPE |

2) Frais de Gestion (note *)

| FCPE | Frais prélevés sur encours | Classe d'actif |
|--|-------------------------------|------------------------------------|
| Interexpansion Expansor Compartiment IV | 0,45 % HT maximum | Monétaire Euro |
| Fongepar Gestion Financière Convergence | 0,50 % HT | Diversifié |
| Fongerpar Gestion Financière Maia | 0,50 % HT | Diversifié |
| Interprétation Expansor Compartiment I | 1,30 % HT maximum | Actions de Pays de la Zone Euro |
| * prélevés tous les ans sur l'actif net moyen du FCPE. | | |

Ces frais intègrent des honoraires de Commissaires aux Comptes dont le taux varie en fonction de l'importance de l'actif géré dans chaque FCPE ou compartiment de FCPE.

3) Autres Frais

✓ Frais d'arbitrage entre les FCPE : aucun (note *) .

✓ Frais de transfert d'un plan d'épargne salariale ou des sommes issues de la participation provenant d'une autre entreprise vers le PEI BJOC : aucun.

✓ Frais de sortie anticipée d'un FCPE : aucun.

✓ Frais de sortie sur disponibilité quinquennale : aucun.

✓ Frais de dépositaire et de conservation : inclus dans les frais de gestion des FCPE.

✓ Frais d'édition d'un livret d'épargne (à la charge de l'entreprise) : 1,90 € HT (hors frais d'affranchissement).

Organisme teneur de compte et teneur des registres

En application de l'accord du PEI BJOC, l'organisme teneur de compte est Interfi et l'organisme teneur des registres est Interexpansion.

Frais de tenue de compte des bénéficiaires

✓ Forfait unique à la mise en place du PEI dans l'entreprise (la première année) : 150 € HT à la charge de l'entreprise.

✓ Forfait annuel par porteur de parts les années suivantes : 15 € HT à la charge de l'entreprise (ou du bénéficiaire 1 an après son départ de l'entreprise).