Ma-CCN.com

Convention collective — texte officiel à jour

Source directe : Légifrance / DILA

À JOUR
07 novembre 2026
Source officielle

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Convention collective nationale de l'horlogerie du 17 décembre 1979. Remplacée par la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, horlogerie (BJOH) du 3 octobre 2023 (IDCC 3251)

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE

Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 1044

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR

Texte de base : Convention collective nationale de l'horlogerie du 17 décembre 1979. Remplacée par la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, horlogerie (BJOH) du 3 octobre 2023 (IDCC 3251)

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE

KALICONT000005635887

URL OFFICIELLE

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635887

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE

7 novembre 2026 à 01:08

Ce document est généré en direct depuis l'API officielle Légifrance (DILA). Il contient le texte de base intégral et les avenants en vigueur à la date d'édition. Diffusion sous Licence Ouverte 2.0 Etalab. **Document à titre indicatif** — pour toute décision engageant vos droits (litige, contentieux, négociation salariale), consultez un professionnel du droit social.

Ma-CCN.com · Conventions collectives françaises · Données officielles

Sommaire

Avenant : (ex-IDCC 1044) Accord du 6 octobre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article
Article
Article
Article 1er
Article 2
Article 1er
Article 2
Article 3
Article
Article
Avenant : Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale de l'horloge
Article
Avenant : (ex-IDCC 1044) Accord du 22 juin 2009 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Avenant : Adhésion par lettre du 28 juin 2012 de la FS CFDT à l'avenant n° 3 relatif à la prévoyance
Article
Avenant : (ex-IDCC 1044) Accord du 12 février 2016 relatif à la commission paritaire de validation
Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9

Article 10
Article
Article
Avenant : Accord du 8 juillet 2016 relatif au financement des CFA
Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Avenant : (ex-IDCC 1044) Accord du 2 décembre 2016 relatif à la modernisation et à la mise en œuvre des CQP
Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Article 12
Article 13
Article 14
Avenant : Accord du 27 octobre 2020 relatif au régime de frais de santé
Article 2
Article 5
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Article 12
Article 3
Article 1er
Article 6
Article 4
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article
Avenant : Accord du 27 octobre 2020 relatif au régime de prévoyance
Article 1er

Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article 15
Article 14
Article 13
Article 12
Article 11
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5.1
Article 5.2
Article
Lexique

SECTION 1

Avenant : (ex-IDCC 1044) Accord du 6 octobre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

Source officielle Légifrance

ART. 1er

1.1. Public éligible

Conformément à l'article 6 de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, tout salarié à temps plein, d'une ancienneté minimale de 1 an dans l'entreprise au 1er mai de chaque année, embauché sous contrat à durée indéterminée, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation (DIF) d'une durée de 21 heures. Le DIF peut avoir une durée supérieure par accord d'entreprise.

Les salariés à temps partiel, embauchés sous contrat à durée indéterminée, bénéficient également, sous réserve d'une ancienneté minimale de 1 an dans l'entreprise au 1er mai de chaque année, d'un DIF dont la durée est calculée pro rata temporis sans que cette durée puisse être inférieure à 10 heures par an.

Les salariés embauchés sous contrat de travail à durée déterminée peuvent bénéficier du DIF pro rata temporis, à l'issue d'une ancienneté de 4 mois au sein de l'entreprise qui les emploie, consécutifs ou non les 12 derniers mois. L'employeur informera par écrit, indépendamment de toute mention éventuelle sur le bulletin de paie, des droits des salariés embauchés sous CDD.

1.2. Modalités de mise en oeuvre du DIF

Le cumul des droits ouverts au titre du DIF est de 126 heures sur 6 ans, sauf accord d'entreprise prévoyant un cumul supérieur, et pour les salariés à temps partiel, au montant cumulé des heures calculées chaque année conformément aux dispositions de l'article L. 933-1 du code du travail, dans la limite de 126 heures.

Conformément à l'article 6 de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003, les heures de formation liées au DIF peuvent être réalisées en partie sur le temps de travail des salariés concernés.

Les partenaires sociaux, soucieux de développer la formation professionnelle des salariés en place, tout en reconnaissant que la baisse de la durée légale du travail implique des arbitrages entre la réalisation du travail effectif et la formation professionnelle des salariés en place, décident que les actions de formation liées au DIF pourront être réalisées en partie, après un accord écrit entre l'employeur et le salarié, pendant le temps de travail.

La mise en oeuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en accord avec son entreprise. Le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF est arrêté, après accord écrit formalisé entre le salarié et l'employeur, en tenant compte notamment des conclusions de l'entretien professionnel réalisé par l'entreprise et des priorités définies par le présent accord, éventuellement complété par accord d'entreprise.

L'accord doit comporter les mentions suivantes : intitulé de l'action, modalités de déroulement de l'action (dont le lieu), date de début et de fin de l'action.

L'entretien professionnel doit avoir lieu au moins tous les 2 ans dès lors que le salarié a au minimum 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise. L'entretien professionnel peut être réalisé tous les ans au choix de l'entreprise à l'issue de l'entretien annuel faisant le bilan annuel de l'année écoulée. Il sera animé soit par l'employeur, soit par tout responsable hiérarchique sur délégation de l'employeur.

L'absence de réponse de l'employeur dans le délai de 1 mois vaut acceptation du choix de la formation au titre du DIF. En cas de refus de l'employeur, le salarié peut renouveler sa demande.

1.3. Actions de formation éligibles au titre du DIF

Les actions de formation éligibles au titre du DIF sont :

- les actions de promotion ;

- les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;

- les actions de formation ayant pour objectif l'acquisition d'une qualification professionnelle établie par la CPNE ou d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective de l'horlogerie.

Chaque action de formation réalisée dans le cadre du DIF s'impute en déduction du contingent d'heures de formation disponibles au titre du DIF dont les droits acquis annuellement peuvent être cumulés sur une durée de 6 ans.

Au terme de ce délai de 6 ans, et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le DIF est plafonné à 126 heures. Ce plafond s'applique également aux salariés à temps artiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base de droits annuels acquis pro rata temporis.

Les frais de formation et d'accompagnement, ainsi que les éventuels frais de transport et de repas correspondant aux droits ouverts au titre du DIF, sont à la charge de l'entreprise et imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue (1).

1.4. Le versement d'une allocation de formation pour les actions

de formation réalisées en dehors du temps de travail

Pendant la durée des actions de formation réalisées en dehors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'entreprise d'une allocation de formation égale à 50 % de la rémunération mensuelle nette versée au salarié, non soumise à cotisations salariales et patronales.

Le salaire horaire de référence pour le calcul du montant de l'allocation de formation est déterminé par voie réglementaire.

L'allocation de formation est versée par l'employeur à l'issue de la formation, le dernier jour du mois suivant celui où les heures de formation ont été effectuées en dehors du temps de travail. Un document récapitulatif retraçant l'ensemble des heures de formation effectuées et des

versements de l'allocation y afférents est remis au salarié. Ce document est annexé au bulletin de paie du mois suivant le dernier mois au cours duquel le salarié a achevé sa formation.

Le montant de cette allocation est imputable sur la participation de l'employeur au titre du développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise.

1.5. Transfert du DIF en cas de départ

du salarié de l'entreprise

Le DIF est transférable en cas de licenciement sauf pour faute grave ou faute lourde. Dans ce cas, le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF, et n'ayant pas donné lieu à utilisation, est valorisé sur la base du salaire net de base perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise. Les sommes correspondant à ce montant doivent permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, lorsqu'elle a été demandée par le salarié pendant son préavis. A défaut d'une telle demande, le montant correspondant au DIF n'est pas dû par l'employeur.

Dans le document mentionné à l'article L. 122-14-1 du code du travail, l'employeur est tenu, le cas échéant, d'informer le salarié qu'il licencie de ses droits en matière de DIF, notamment la possibilité de demander pendant le préavis à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action de bilan de compétences, de formation ou de validation des acquis de l'expérience, soit engagée avant la fin du préavis.

En cas de départ à la retraite, le DIF n'est pas transférable.

1.6. Information sur le DIF

Chaque année au mois de mai, l'employeur informe chaque salarié ayant au minimum 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, par écrit, du nombre d'heures acquis au titre du DIF. Le nombre d'heures acquis au titre du DIF figurera sur le bulletin de paie du mois de mai.

1.7. Consultation des instances représentatives

du personnel

Conformément à l'article L. 934-4 du code du travail, le comité d'entreprise donne son avis tous les ans sur l'exécution du plan de formation du personnel de l'entreprise de l'année précédente et sur le projet de plan pour l'année à venir. Cette consultation se fait au cours de 2 réunions spécifiques.

Ce projet devra tenir compte des orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise dont le comité d'entreprise a eu à délibérer, du résultat des négociations avec les organisations syndicales prévues aux articles L. 932-1 et L. 934-2, ainsi que, le cas échéant, du plan pour l'égalité professionnelle prévue à l'article L. 123-4 du code du travail.

Le comité d'entreprise donne en outre son avis sur les conditions de mise en oeuvre des contrats et des périodes de professionnalisation ainsi que sur la mise en oeuvre du DIF.

Le comité d'entreprise est informé des conditions d'accueil en stage des jeunes en première formation technologique ou professionnelle, ainsi que des conditions d'accueil dans l'entreprise des enseignants dispensant ces formations ou des conseillers d'orientation. Les délégués syndicaux en sont également informés, notamment par la communication, le cas échéant, des documents remis au comité d'entreprise.

Le comité d'entreprise est consulté sur les conditions d'accueil et les conditions de mise en oeuvre de la formation reçue dans les entreprises par les élèves et étudiants pour les périodes obligatoires en entreprises prévues dans les programmes des diplômes de l'enseignement technologique ou professionnel, ainsi que sur les conditions d'accueil des enseignants dans l'entreprise et sur les conditions d'exercice du congé pour enseignement prévu à l'article L. 931-21. Les délégués syndicaux en sont informés, notamment par la communication des documents remis au comité d'entreprise.

Pour l'application des dispositions de l'article L. 934-4 du code du travail, et conformément à l'article D. 932-1 du code du travail, le chef d'entreprise communique au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel, aux délégués syndicaux et, le cas échéant, aux membres de la commission prévue à l'article L. 434-7, les documents suivants :

a) Les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise telles qu'elles résultent de la consultation prévue à l'article L. 934-1 du code du travail ;

b) Le résultat éventuel des négociations prévues à l'article L. 934-2 du code du travail ;

c) La déclaration relative à la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue, et le cas échéant, la déclaration spéciale concernant le crédit d'impôt formation professionnelle ainsi que les informations sur la formation figurant au bilan social visé à l'article L. 438-1 ;

d) Les conclusions éventuelles des services de contrôle visés à l'article L. 991-3 du code du travail sur le caractère libératoire des dépenses imputées sur la participation des entreprises et/ou le caractère éligible des dépenses exposées au titre du crédit d'impôt formation professionnelle ;

e) Le bilan des actions comprises dans le plan de formation du personnel de l'entreprise pour l'année antérieure et pour l'année en cours comportant la liste des actions de formation, des bilans de compétences et des validations des acquis de l'expérience, complétée par les

informations relatives :

- aux organismes de formation et aux organismes chargés de réaliser des bilans de compétences ou des validations des acquis de l'expérience ;

- à la nature et aux conditions d'organisation de ces actions, au regard notamment des dispositions de l'article L. 934-4, alinéa 6, et L. 932-1 du code du travail ;

- aux conditions financières de leur exécution ;

- aux effectifs concernés, répartis par catégories socioprofessionnelles et par sexe ;

f) Les informations, pour l'année antérieure et l'année en cours, relatives aux congés individuels de formation, aux congés de bilan de compétences, aux congés de validation des acquis de l'expérience professionnelle et aux congés pour l'enseignement qui ont été accordés aux salariés de l'entreprise, notamment leur objet, leur durée et leur coût, aux conditions dans lesquelles ces congés ont été accordés ou reportés ainsi qu'aux résultats obtenus ;

g) Le bilan, pour l'année antérieure et en cours, des conditions de mise en oeuvre des contrats et des périodes de professionnalisation ainsi que la mise en oeuvre du droit individuel à la formation. Le bilan porte également sur l'accueil des enseignants et des conseillers d'orientation.

En ce qui concerne les bénéficiaires des contrats et des périodes de professionnalisation, il précise :

– les conditions dans lesquelles se sont déroulées les actions ou les périodes de professionnalisation, et notamment :

— les conditions d'accueil, d'encadrement et de suivi des bénéficiaires desdites actions ;

— les emplois occupés pendant et à l'issue de leur action ou de leur période de professionnalisation ;

— les conditions d'organisation des actions de formation et/ou de suivi ;

– les résultats obtenus en fin d'action ou de période de professionnalisation ainsi que les conditions d'appréciation et de validation ;

h) Le plan de formation de l'entreprise et les conditions de mise en oeuvre des contrats et des périodes de professionnalisation ainsi que la mise en oeuvre du DIF, pour l'année à venir, comportant respectivement les informations mentionnées aux alinéas e et g ci-dessus.

La consultation du comité s'effectue au cours de 2 réunions.

La première comporte la présentation et la discussion des documents prévus aux alinéas a à g cités ci-dessus et la seconde la délibération relative aux plan de formation et aux conditions de mise en oeuvre des contrats et des périodes de professionnalisation et à la mise en oeuvre du DIF, conformément à l'article D. 932-2 du code du travail.

L'employeur remettra une fois par an au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel s'ils existent, un état retranscrivant les modalités du transfert du DIF en cas de départ du salarié de l'entreprise. Cet état, non nominatif, indiquera notamment si le DIF a été utilisé par le salarié à la date de départ de l'entreprise et le type d'action de formation engagée.

1.8. Bilan du DIF

Les partenaires sociaux conviennent, dans le cadre de la CPNEFP de la branche, de dresser le bilan de mise en oeuvre du DIF (formations suivies, durée de la formation suivie et périodicité) à l'expiration d'une période de 3 ans de mise en oeuvre du DIF. Il s'agit pour les partenaires sociaux de pouvoir appréhender les pratiques du DIF au sein de la branche.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 933-4 du code du travail, qui limite les dépenses imputables sur la participation au développement de la formation professionnelle continue au montant de l'allocation de formation et aux frais de formation correspondant aux droits ouverts (arrêté du 28 juin 2005, art. 1er).

ART. 2

2.1. L'incitation à la construction d'un programme pluriannuel de formation

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à élaborer chaque année un programme annuel, voire pluriannuel, de formation qui tient compte des objectifs et priorités du présent accord, avec ajustement si nécessaire chaque année. Une consultation du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel s'ils existent, est organisée dans le trimestre précédant l'expiration du programme concerné. Les instances représentatives du personnel doivent être informées de la réalisation de ce plan.

2.2. Les différentes actions de formation

2.2.1. Les actions d'adaptation.

Les actions d'adaptation au poste de travail sont mises en oeuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal.

2.2.2. Les actions liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi.

Les actions liées à l'évolution des emplois et celles qui participent au maintien dans l'emploi sont mises en oeuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal.

2.2.3. Les actions de développement des compétences.

Les actions participant à l'évolution de la qualification des salariés et donnant lieu à une reconnaissance par l'entreprise, sont mises en oeuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal.

Elles peuvent toutefois se dérouler en dehors du temps de travail, en application d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié, qui peut être dénoncé dans les 8 jours suivant sa signature, dans la limite de 80 heures par année civile et par salarié, ou pour les salariés au forfait jour ou en heures sur l'année, dans la limite de 5 % de leur forfait.

L'accord donné par le salarié emporte son engagement à participer avec assiduité aux actions de formation considérées. Le refus du salarié ou la dénonciation dans les 8 jours de l'accord formalisé entre le salarié et l'employeur de participer à des actions de formation réalisées dans ces conditions ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation qui correspond à 50 % de sa rémunération nette de référence définie par voie réglementaire et n'est pas soumise aux cotisations légales et conventionnelles dues par l'employeur et le salarié au titre des rémunérations. Le montant de l'allocation de formation versée au salarié est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue dans l'entreprise.

L'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagement portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Au cours d'une même année civile et pour un même salarié, la somme des heures de formation qui :

- en application des dispositions figurant au premier paragraphe du point 2.2.3. ci-dessus n'affecte pas le contingent d'heures supplémentaires ou le quota d'heures complémentaires et ne donne pas lieu à repos compensateur ;

- et des dispositions du deuxième paragraphe du point 2.2.3. ci-dessus,

est effectuée en dehors du temps de travail, ne peut être supérieure à 80 heures, ou pour les salariés au forfait, à 5 % de leur forfait (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 932-1 du code du travail, qui distinguent les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou celles qui participent au maintien de l'emploi de celles ayant pour objet le développement des compétences (arrêté du 28 juin 2005, art. 1er).

ART. 3

Sans préjudice de l'application des autres dispositions prévue dans le présent accord et dans les accords d'entreprise ou d'établissement dont ils bénéficient, les partenaires sociaux décident la mise en place d'une période de professionnalisation dont l'objet est de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés sous contrat de travail à durée indéterminée.

3.1. Salariés prioritaires

La période de professionnalisation est ouverte :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations, conformément aux priorités qui pourront être définies par accord de branche ;

- aux salariés qui, après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de leur 45e anniversaire, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté de 1 an minimum dans l'entreprise qui les emploie, souhaitent par cette professionnalisation consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle ;

- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;

- aux femmes qui reprennent une activité professionnelle après un congé maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;

- aux travailleurs handicapés dans les conditions prévues à l'article 11.1 de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 et de l'accord consolidé du 5 décembre 2003.

Cette période de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire :

- d'acquérir un diplôme délivré par l'éducation nationale ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle figurant sur la liste établie par la CPNEFP ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche ;

- ou de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNEFP de la branche.

Tout salarié des publics prioritaires définis ci-dessus peut, avec l'accord de son employeur, bénéficier d'une période de professionnalisation.

3.2. Mise en oeuvre de la période de professionnalisation

3.2.1. Les principes de la mise en oeuvre.

Cette période de professionnalisation est mise en oeuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;

- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en liaison avec la ou les qualifications recherchées ;

- une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles recherchées.

La période de professionnalisation peut donner lieu, en préalable à sa mise en oeuvre, à une action de valorisation des acquis de l'expérience réalisée pendant le temps de travail. Cette possibilité est mise en oeuvre d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

3.2.2. Diplômes, titres à finalité professionnelle, qualifications professionnelles ou objectifs de professionnalisation.

La période de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire :

- d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle figurant sur la liste établie par la CPNE ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective de l'horlogerie ;

- ou de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNE du commerce de gros de l'horlogerie.

3.2.3. Forfait horaire de prise en charge.

Les partenaires sociaux décident que la prise en charge se fera sur la base d'un forfait horaire de 9,15 Euros pour toutes actions effectuées au titre de la période de professionnalisation.

Un bilan sera réalisé à l'issue de la première année de fonctionnement de la période de professionnalisation. En fonction des résultats de ce bilan, les signataires ajusteront, si nécessaire, le forfait horaire. Par la suite, ces forfaits seront révisés annuellement en cas de besoin.

3.2.4. Autres conditions de mise en oeuvre.

Le bénéfice de la période de professionnalisation est subordonné :

- à la prise en compte, par l'entreprise ou l'établissement, de conditions relatives au nombre de salariés simultanément absents pour cause de formation afin que le pourcentage de ces salariés ne dépasse pas, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement. Dans l'entreprise ou l'établissement de moins de 50 salariés, le bénéfice de la période de professionnalisation peut être différé, à l'initiative du chef d'entreprise ou du responsable d'établissement lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée, au titre de la professionnalisation, d'au moins 2 salariés. Ces modalités ne sont pas applicables en cas de reclassement dans l'entreprise d'un salarié déclaré inapte à son emploi.

La demande de période de professionnalisation ainsi différée à la demande du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement ne peut l'être plus de 2 fois consécutives. Le salarié concerné serait prioritaire l'année suivante.

- à la décision financière de l'OPCA concerné de refuser ou d'accepter, en tout ou partie, la demande de financement des actions d'accompagnement et de formation liées à cette période de professionnalisation, demande présentée par l'entreprise conformément au protocole élaboré par l'OPCA concerné. Ces dispositions ne sont pas applicables au salarié déclaré inapte à son emploi avec reclassement au sein de l'entreprise.

3.2.5. Déroulement des heures de formation.

Ces heures de formation peuvent aussi se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative du salarié en application du DIF. Elles peuvent également se dérouler à l'initiative de l'employeur, dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, après accord formalisé par écrit du salarié, pendant le temps de travail au titre des actions de formation liées à l'évolution des emplois, et pendant ou en partie en dehors du temps de travail au titre des actions de développement des compétences dans les conditions prévues à l'article 2.2.3 de l'article 2, section 1 du chapitre II du présent accord. Dans ces 2 cas, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Par accord formalisé par écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation, peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du DIF, dans la limite de 80 heures sur un même exercice civil (1er janvier - 31 décembre). Dans ce cas, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié pendant sa période de professionnalisation.

3.3. Incidences sur la rémunération

Les heures passées par le salarié au suivi d'actions de formation liées à la période de professionnalisation, mises en oeuvre pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation qui correspond à 50 % de sa rémunération nette de référence définie par voie réglementaire, et n'est pas soumise aux cotisations légales et conventionnelles dues par l'employeur et le salarié au titre des rémunérations. Le montant de l'allocation de formation versée au salarié est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise.

ART. 1er

Peuvent bénéficier d'un contrat de professionnalisation :

- les jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle ;

- les jeunes de moins de 26 ans qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers souhaités ;

- aux demandeurs d'emploi de plus de 26 ans, dès leur inscription à l'ANPE, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

ART. 2

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la CPNEFP ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective.

Ce contrat est mis en oeuvre selon les principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;

- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualifications recherchées ;

- une certification des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles acquises ;

- la réinsertion professionnelle.

Le contrat de professionnalisation est à durée déterminée ou à durée indéterminée.

Lorsque le contrat est à durée déterminée, il est conclu, dans le cadre des dispositions de l'article L. 122-2 ou L. 124-21 du code du travail, pour une durée de 6 à 12 mois.

Lorsque le contrat est à durée indéterminée, la durée de la période de professionnalisation durant laquelle sont mises en oeuvre les actions de professionnalisation visées ci-après, est comprise entre 6 et 12 mois.

Ces durées peuvent être portées jusqu'à 24 mois :

- pour les jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle reconnue, ou n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;

- ainsi que pour les actions visant les certifications ou formations préparant un diplôme de l'éducation nationale ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle figurant sur la liste établie par la CPNEFP ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective.

L'employeur s'engage, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de la période de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, à fournir au titulaire du contrat une activité professionnelle en relation avec l'objectif de professionnalisation et à lui assurer une formation qui lui permette d'accéder à une qualification professionnelle.

Le titulaire du contrat s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

Tout contrat de professionnalisation peut donner lieu, dès sa conclusion, à une évaluation du salarié qui a pour objectif de définir les actions d'accompagnement et de formation adaptées au profil du bénéficiaire du contrat.

L'employeur détermine avec le titulaire, au cours d'un entretien auquel participe le tuteur et en liaison avec l'organisme de formation, les objectifs, le programme ainsi que les conditions d'évaluation et de validation de la formation.

Dans un délai de 2 mois à compter de la date de signature du contrat, l'employeur examine avec le titulaire du contrat et le tuteur l'adéquation entre le programme de formation et les acquis professionnels du salarié mis en oeuvre en situation professionnelle. En cas d'inadéquation, l'employeur et le titulaire du contrat peuvent conclure un avenant au contrat initial modifiant la durée de la formation ; cette modification ne prend toutefois effet qu'après accord de prise en charge décidé par l'OPCA de la branche qui participe au financement des actions d'évaluation, d'individualisation, d'accompagnement et de formation liées au contrat.

ART. 3

La durée de formation dépend de la qualité du bénéficiaire du contrat de professionnalisation ainsi que de la possession ou non d'une qualification professionnelle en relation directe ou indirecte avec l'emploi disponible au sein de l'entreprise.

Tout contrat de professionnalisation peut donner lieu, à sa conclusion, à une évaluation des compétences du salarié, dans l'objectif de définir les actions d'accompagnement et de formation adaptées à son profil.

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation, ont une durée au minimum égale à 15 % de la durée du contrat ou de la période de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Cette durée pourra être étendue pour les actions visant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, dans le respect des durées de formation définies par les pouvoirs publics, un CQP et toute action définie par la CPNEFP. Dans les cas où cette durée devra être portée au-delà de 25 % de la durée du contrat, il est rappelé que la prise en charge des contrats se fera sous réserve des financements nécessaires au FORCO.

ART. 4

Les partenaires sociaux décident que la prise en charge se fera sur la base d'un forfait horaire de 9,15 Euros pour toutes actions effectuées au titre du contrat de professionnalisation.

Un bilan sera réalisé à l'issue de la première année de fonctionnement du contrat de professionnalisation. En fonction des résultats de ce bilan, les signataires ajusteront, si nécessaire, le forfait horaire. Par la suite, ces forfaits seront révisés annuellement en cas de besoin.

Les partenaires sociaux décident que l'OPCA dénommé FORCO assurera la gestion et le financement de ces contrats en application des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur à la date de signature des contrats.

ART. 5

5.1. Les titulaires du contrat de professionnalisation

âgés de moins de 26 ans

5.1.1. Jeunes de moins de 26 ans non titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Les titulaires du contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de la période de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération minimale établie sur une base annuelle qui ne peut être inférieure à :

- 70 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans ;

- 85 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus.

5.1.2. Jeunes de moins de 26 ans titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Les rémunérations citées ci-dessus ne peuvent être inférieures au SMIC dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Les montants de rémunération mentionnés ci-dessus sont calculés à compter du 1er jour du mois suivant le jour où le titulaire du contrat à durée déterminée ou de la période de professionnalisation pour le contrat à durée indéterminée atteint l'âge indiqué.

5.2. Les titulaires du contrat de professionnalisation

âgés d'au moins 26 ans

Pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de la période de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, les titulaires du contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent, sous réserve de la rémunération plancher que représente le SMIC, un salaire minimum particulier applicable au contrat de professionnalisation pour les personnes âgées d'au moins 26 ans, salaire qui ne peut être inférieur à 85 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions de la convention collective de l'horlogerie.

Tableau récapitulatif des rémunérations à verser

JEUNES DE MOINS DE 26 ANS

Sans qualification au moins égale à un bac pro ou à un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau

Rémunération ne pouvant être inférieure à :

- 70 % du SMIC pour les bénéficiaires de moins de 21 ans ;

- 85 % du SMIC pour les bénéficiaires de 21 ans et plus.

Avec qualification au moins égale à un bac pro ou à un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Rémunération au moins égale au SMIC.

JEUNES DE 26 ANS ET PLUS

Quel que soit leur niveau de qualification

Rémunération au moins égale à 85 % du salaire minimum conventionnel sans pouvant être inférieure au SMIC.

ART. 6

A l'issue du contrat ou de la période de professionnalisation, l'employeur, en liaison avec l'organisme signataire de la convention, s'assure de la présentation du titulaire du contrat aux épreuves prévues.

Le titulaire du contrat est tenu de se présenter aux épreuves d'évaluation et de validation de la qualification visée.

Les parties signataires recommandent que soient mis en oeuvre les moyens propres à favoriser l'embauche, dans les entreprises de la branche professionnelle ou du bassin d'emploi concerné, des titulaires d'un contrat de professionnalisation, lorsque la relation contractuelle ne se poursuit pas à l'issue du contrat de travail à durée déterminée.

ART.

Les partenaires sociaux reconnaissent la nécessité de développer la fonction tutorale tant pour l'accueil des jeunes dans l'entreprise au titre de l'insertion professionnelle que du transfert des compétences, surtout techniques.

Le tuteur est désigné par l'employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de qualification qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Il sera également tenu compte des qualités pédagogiques des salariés volontaires à la fonction tutorale (1).

L'exercice de la fonction tutorale ne doit pas être source de surcharge de travail ni entraîner une baisse de la rémunération - notamment sur ses éléments variables ou primes.

La fonction tutorale a pour objet :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en oeuvre de son projet professionnel ;

- d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation ;

- de contribuer à l'acquisition des connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;

- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation.

Pour favoriser l'exercice de cette fonction tutorale, le salarié doit avoir préalablement bénéficié d'une formation spécifique. La CPNEFP de la branche engagera une réflexion en la matière afin de proposer un module de formation adéquate.

Un tuteur ne peut accompagner plus de 2 personnes, que celles-ci soit en apprentissage ou en période de professionnalisation.

Les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale peuvent être pris en charge par le FORCO (2).

Les partenaires sociaux se reconnaissent également le droit de rechercher d'autres financements pour le développement de la fonction tutorale.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article D. 981-8 du code du travail (arrêté du 28 juin 2005, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 981-9 et du premier alinéa de l'article D. 981-10 du code du travail (arrêté du 28 juin 2005, art. 1er).

ART.

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, les partenaires sociaux recommandent à chaque salarié d'établir, à son initiative, son " passeport formation " qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Ce " passeport formation " recense notamment :

- les diplômes et titres obtenus au cours du cursus de formation initiale ;

- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;

- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience ;

- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle continue ;

- le ou les emplois tenus dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en oeuvre dans le cadre de ces emplois ;

- dans une annexe et avec l'accord du salarié, les décisions en matière de formation qui seraient prises lors d'entretiens professionnels et de bilans de compétences dont il a bénéficié.

Les conditions de mises en oeuvre de ce " passeport formation ", ainsi que les modalités de son financement, seront définies par un accord national interprofessionnel.

A l'issue des négociations nationales interprofessionnelles engagées sur le passeport formation du salarié, la CPNEFP examinera la nécessité d'élaborer ou non un canevas - lignes directrices de passeport.

ART.

A compter du 1er janvier 2004, la contribution des entreprises au développement de la formation professionnelle est :

ART. 1er

Les entreprises employant au moins 10 salariés doivent consacrer chaque année 1,6 % de la masse salariale brute de l'année de référence au financement des actions de formations professionnelles continue. Dans le cadre de cette contribution, elles versent 0,2 % de la masse salariale brute de l'année de référence au FONGECIF dont elles relèvent.

Pour les autres contributions :

– les entreprises versent au FORCO 0,5 % des rémunérations de l'année de référence, pour le financement :

— des actions liées aux périodes ou aux contrats de professionnalisation ;

— des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;

— des frais pédagogiques des actions de formation liées au DIF reconnues prioritaires par la branche sur proposition de la CPNEFP,

sous réserve des dispositions financières de l'OPCA et des modalités de prise en charge des obligations légales par les textes en vigueur.

– les entreprises affectent 0,9 % des rémunérations de l'année de référence au financement :

— des actions de formation mises en oeuvre dans le cadre du plan de formation ou dans celui du DIF ;

— des frais de transport, de repas et d'hébergement ainsi que des rémunérations et des charges sociales légales et conventionnelles correspondant à la durée des actions mises en oeuvre dans le cadre du contrat de professionnalisation, s'il s'agit d'un CDD, ou de la période de professionnalisation, s'il s'agit d'un CDI, pour les jeunes et les demandeurs d'emploi [1] ;

— du montant de l'allocation versée au salarié pendant la mise en oeuvre d'actions réalisées en dehors du temps de travail ;

— des actions menées dans le cadre des congés de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience.

Chaque entreprise verse au FORCO un minimum de 10 % du montant du 0,9 %, chaque année et au plus tard le 28 février. Si elle le souhaite, l'entreprise peut confier au FORCO l'intégralité de son 0,9 % ou une part de celui-ci supérieure à 10 %. Elle verse en outre au FORCO l'intégralité des sommes correspondant au reliquat disponible au 31 décembre de chaque année. La notion de reliquat est entendue comme étant la différence entre le montant du 0,9 et celui des dépenses qu'elle a réalisées avant le 31 décembre de chaque année.

[1] Le deuxième point du second tiret de l'article 1er (Entreprises de dix salariés et plus) de la section 5 de l'accord est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 981-7 du code du travail (arrêté du 28 juin 2005, art. 1er).

ART. 2

Les entreprises de moins de 10 salariés versent au FORCO l'intégralité de leur contribution fixée à :

– 0,40 % du montant des rémunérations 2004 (versement au 28 février 2005) ;

– 0,55 % du montant des rémunérations versées à compter du 1er janvier 2005 (versement à partir du 28 février 2006).

Les dépenses sont affectées ainsi :

– 0,15 % pour le financement :

— des actions liées aux contrats ou périodes de professionnalisation ;

— des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;

— des frais pédagogiques des actions de formations liées au DIF reconnues prioritaires par la branche sur proposition de la CPNEFP,

sous réserve des dispositions financières de l'OPCA et des modalités de prise en charge des obligations légales par les textes en vigueur.

– le solde pour le financement :

— des actions mises en oeuvre dans le cadre du plan de formation ;

— du DIF ;

— des actions menées dans le cadre des congés de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience ;

— du montant de l'allocation versée au salarié pendant la mise en oeuvre d'actions réalisées en dehors du temps de travail.

Les partenaires sociaux conviennent de faire le bilan de la répartition du financement des différentes actions de formation, chaque année à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord. Ils se réservent ainsi le droit de définir, par accord de branche, si besoin et en fonction des contraintes budgétaires communiquées par l'OPCA de la branche, des actions de formation prioritaires au titre du DIF qui seraient ainsi seules financées par la contribution de 0,5 % versée par les entreprises de 10 salariés et plus et par la contribution de 0,15 % versée par les entreprises de moins de 10 salariés.

ART. 1er

L'article 45 bis de la convention collective de l'horlogerie relatif à la formation professionnelle est supprimé.

L'avenant n° 8 du 30 mars 1995 portant accord sur la formation professionnelle, est modifié comme suit :

- article 3 " Contribution des entreprises de 10 salariés et plus à verser au FORCO " est remplacé par l'article 1er de la section 5, chapitre II, du présent accord ;

- article 4 " Contribution des entreprises de moins de 10 salariés à verser au FORCO " est remplacé par l'article 2 de la section 5, chapitre II, du présent accord ;

- article 5 " Du capital de temps de formation ". Cet article est supprimé, le dispositif du capital de temps de formation ayant été supprimé ;

- article 7 " Engagement de négociation ". Cet article est désormais rédigé comme suit :

" En application des accords nationaux interprofessionnels des 20 septembre et 5 décembre 2003 et de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, les parties signataires conviennent de se revoir pour négocier sur la formation professionnelle tous les 3 ans. "

ART. 2

Les partenaires sociaux engageront prochainement des négociations sur :

- l'égalité hommes-femmes à l'accès à la formation professionnelle ;

- la validation des acquis de l'expérience ;

- le bilan de compétences ;

- l'entretien professionnel.

ART. 3

Les partenaires sociaux décident que tous accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement conclus en matière de formation professionnelle ne pourront déroger au présent accord que dans un sens plus favorable aux salariés.

Fait à Paris, le 6 octobre 2004.

ART.

Afin de contribuer plus efficacement au maintien et au développement de l'emploi, d'accompagner en tant que de besoin les conversions ou le développement d'activités accessoires ou connexes rendues nécessaires par l'évolution du marché, de la concurrence, des technologies et de l'organisation du travail, de favoriser l'employabilité et la mobilité des salariés, les partenaires sociaux considèrent qu'il est primordial pour la profession de promouvoir la formation, tant au niveau du plan de formation défini par le chef d'entreprise, que des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation qui relève de l'initiative du salarié, et répondant aux objectifs suivants :

- acquisition, entretien et perfectionnement d'une qualification, des compétences ou des connaissances ;

- élargissement du champ professionnel d'activité du salarié ;

- adaptation aux évolutions de l'emploi, aux mutations de l'activité, à l'évolution des technologies, des méthodes de vente, d'organisation du travail ;

- développement de la promotion.

Dans cette perspective, ils jugent essentielles et prioritaires les formations suivantes :

Formations techniques :

- horlogerie ;

- électronique ;

- gravure ;

- sertissage ;

- polissage ;

- et autres formations techniques du secteur bijouterie-joaillerie (dont dessins à main levée, dessin technique et croquis, maquette cire, fonte à cire perdue, résines élastomères) ;

- gemmologie ;

- logistique.

Formations liées à l'informatique :

- logiciels de communication, dont par exemple Photoshop, Illustrator et Xpress ;

- logiciels de création, dont par exemple CAO, PAO ;

- logiciels de gestion ;

- logiciels de présentation des produits de l'entreprise.

Formations tertiaires :

- langues étrangères ;

- formalités douanières pour l'import et l'export ;

- juridique ;

- management ;

- marchandising ;

- reprise de l'entreprise par le salarié.

Formations commerciales :

- techniques de vente, connaissance du produit ;

- accueil et conseil du client ;

- télévente, vente sur Internet.

La définition de ces formations prioritaires fait l'objet d'un examen régulier par la CPNEFP de la branche, qui peut formuler à cette occasion toute proposition susceptible de la compléter ou de l'actualiser, notamment en fonction des études et travaux d'observation conduits par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications créé dans la branche et par accord du 1er juillet 2004.

ART.

La profession reconnaît l'absolue nécessité de former ses salariés. La formation professionnelle permet :

- aux salariés de maintenir leur employabilité, de développer leurs compétences, leurs aptitudes professionnelles, leurs savoir-faire et leurs savoir-être ;

- aux entreprises de maintenir et de développer leur compétitivité et l'emploi, de fidéliser les salariés grâce à une politique de gestion des relations humaines dynamique et valorisante, et de s'assurer du transfert des compétences.

De même, afin de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes de moins de 26 ans et la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi, les partenaires sociaux ont décidé la mise en place du contrat de professionnalisation s'appuyant sur une personnalisation des parcours de formation, une alternance entre périodes de formation, dans ou en dehors de l'entreprise, et exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualifications recherchées, une certification des connaissances, des compétences et aptitudes professionnelles acquises.

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la CPNEFP ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective de l'horlogerie.

La formation professionnelle est un enjeu et une priorité commune. Elle est source d'enrichissement personnel et collectif.

La mise en oeuvre de la formation tout au long de la vie professionnelle des salariés implique un véritable dialogue entre les salariés et l'employeur que les partenaires sociaux s'engagent à promouvoir et à développer. C'est ce qu'il résulte de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003, consolidé par l'accord du 5 décembre 2003, et de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, mis en oeuvre, au sein de la convention collective de l'horlogerie, par le présent accord.

Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés et des entreprises définies à l'article 1er de la convention collective de l'horlogerie, ainsi qu'aux voyageurs représentants de commerce et placiers (VRP) à défaut de dispositions particulières conclues dans le cadre des accords nationaux professionnels qui leur sont applicables.

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de la date de son entrée en vigueur. Il est placé en annexe des dispositions générales de la convention collective de l'horlogerie.

Toute organisation syndicale représentative au plan national au sens de l'article L. 132-2 du code du travail qui n'est pas partie au présent accord peut adhérer à cet accord, selon les dispositions prévues à l'article L. 132-9 du code du travail.

Conformément à l'article L. 132-8 du code du travail, le présent accord pourra être dénoncé isolément à toute époque avec un préavis de 3 mois.

Dépôt

Le présent accord national, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le lendemain du dépôt de l'accord à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. La fédération de l'horlogerie accomplira les formalités nécessaires tant pour le dépôt que pour l'extension.

SECTION 2

Avenant : Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale de l'horlogerie (commerces de gros de l'horlogerie et branches annexes)

Source officielle Légifrance

ART. Bagnolet, le 6 décembre 2004.

La fédération des commerces et des services UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, au conseil de prud'hommes de Paris, M. le secrétaire du greffe, 27, rue Louis-Blanc, 75484 Paris Cedex 10.

Monsieur,

Nous avons le plaisir de vous faire savoir qu'après décision du bureau fédéral de la fédération des commerces et des services UNSA, prise à l'unanimité, nous adhérons à la convention collective " Horlogerie (commerce de gros) " n° 3152.

Veuillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

Le secrétaire général.

SECTION 3

Avenant : (ex-IDCC 1044) Accord du 22 juin 2009 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Source officielle Légifrance

ART.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord. Celui-ci est conclu pour une durée indéterminée et ses dispositions seront applicables à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.
Toute organisation syndicale représentative au plan national au sens de l'article L. 2231-3 du nouveau code du travail, qui n'est pas partie au présent accord, peut adhérer à cet accord, selon les dispositions prévues à l'article L. 2261-3 du nouveau code du travail.
Les parties conviennent que le présent accord constitue un accord normatif de branche ; par conséquent aucun accord d'entreprise ou d'établissement ou de quelque niveau que ce soit ne pourra déroger à ses dispositions, à moins que celles-ci ne soient plus favorables aux salariés.

ART.

Obligation annuelle de négocier

Les entreprises dans lesquelles sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives au sens de l'article L. 2231-1 du nouveau code du travail sont tenues de négocier chaque année pour définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires effectifs prévue à l'article L. 2242-1 du nouveau code du travail.
Ces négociations doivent prendre en compte à la fois les discriminations salariales et l'ensemble des effets de structures qui concourent aux écarts de rémunération.
Ces négociations doivent être engagées chaque année par l'employeur dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs prévue à l'article L. 2242-1 du nouveau code du travail.
L'obligation de négocier porte :
– sur les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération, au sens de l'article L. 140-2 du code du travail, entre les femmes et les hommes ;
– sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre.
Elle porte notamment sur :
– les conditions d'accès à l'emploi ;
– les conditions d'accès à la formation professionnelle ;
– les conditions d'accès à la promotion professionnelle ;
– les conditions de travail et d'emploi, en particulier des salariés à temps partiel ;
– l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales.
Le rattrapage salarial suite à un congé de maternité ou d'adoption peut également constituer un thème de négociation.
Les parties rappellent que le dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle d'un accord sur les salaires doit obligatoirement être accompagné d'un procès-verbal d'ouverture des négociations sur la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Rapport annuel de situation comparée

Les entreprises sont tenues de présenter au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel, un rapport annuel sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise. Ce document doit être soumis à l'avis motivé du comité d'entreprise. Il est l'occasion d'établir une analyse chiffrée de la situation comparée des femmes et des hommes par catégories professionnelles employées, de fixer les objectifs de progrès, de définir qualitativement et quantitativement les actions à mener et d'évaluer leur coût. Il présente également des explications sur les mesures précédemment envisagées mais non réalisées.
Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, il doit comprendre des indicateurs définis par décret qui s'articulent autour de 4 thèmes : les conditions générales d'emploi, les rémunérations, la formation et les conditions de travail.
Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le rapport de situation comparée est un rapport simplifié. Les parties les incitent néanmoins à préparer le même rapport que celui des entreprises de 300 salariés au moins.
Dans les entreprises d'au moins 200 salariés, le comité d'entreprise doit constituer une commission de l'égalité professionnelle chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise.
L'employeur doit également communiquer annuellement au comité d'entreprise, à défaut aux délégués du personnel, un bilan du travail à temps partiel portant sur le nombre, le sexe, la qualification des salariés concernés ainsi que les horaires à temps partiel pratiqués, les heures complémentaires et supplémentaires effectuées par les salariés à temps partiel. Il doit également fournir des explications sur ses refus de passer des salariés à temps partiel, et vice versa.

ART.

Assurer une égalité des rémunérations

Pour un même poste ou un poste de valeur équivalente les femmes et les hommes doivent percevoir la même rémunération.
Les catégories et les critères de classification et de promotion, ainsi que les niveaux de rémunération, doivent être communs aux travailleurs des deux sexes et ne doivent pas être discriminants pour les salariés ayant bénéficié d'un congé maternité ou d'un congé parental d'éducation.
Il appartient aux entreprises et aux représentants du personnel de faire le bilan des éventuels écarts de rémunération constatés dans l'entreprise. Il appartient aux entreprises de corriger ces écarts de rémunération constatés à un même niveau de responsabilités et / ou de compétences et / ou de connaissances et / ou d'expériences.
L'employeur doit être en mesure d'expliquer toute différence constatée entre la moyenne des augmentations salariales accordées aux femmes et la moyenne de celles accordées aux hommes.

Proposer un rattrapage salarial après un congé de maternité ou d'adoption

Tout salarié rentrant de congé de maternité ou d'adoption bénéficie d'une garantie de rattrapage salarial. Le salarié doit ainsi bénéficier :
– des augmentations générales perçues ou décidées pendant le congé ;
– de la moyenne des augmentations individuelles perçues ou décidées pendant la durée de son congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle (à défaut de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise). Si aucune augmentation n'est intervenue pendant l'absence, cette garantie n'a pas lieu de s'appliquer.

Supprimer les écarts de rémunération

Il est rappelé que, concernant les salaires effectifs, la négociation annuelle obligatoire d'entreprise prévue aux articles L. 2242-1 et suivants du nouveau code du travail doit également viser à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes avant le 31 décembre 2010.
Les parties réaffirment leur profond attachement au principe d'égalité salariale et s'attachent avant tout à ce qu'il soit donné une traduction concrète à ce principe.
Ainsi, les femmes se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le coefficient et le salaire prévus par les avenants « Salaires » et « Classifications » de la convention collective.
Les signataires rappellent l'objectif posé par la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes de rechercher les moyens de supprimer les écarts de rémunération pouvant exister entre les hommes et les femmes avant 2010.
A cette fin, les signataires demandent aux entreprises de mesurer les écarts non objectifs, d'en déterminer les origines et de mettre en place des actions adaptées en vue de les supprimer d'ici au 31 décembre 2010.

ART.

Le présent accord s'inscrit dans le prolongement de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, de l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.
Cet accord définit des orientations pour améliorer et garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche de l'horlogerie, commerce de gros. Il s'inscrit dans la continuité des mesures concernant l'égalité de rémunération et le temps partiel (avenant n° 13 du 10 novembre 2005) et la formation professionnelle (accord du 31 mai 2005).
A travers ces textes, complétés par le présent accord, les partenaires sociaux de la branche réaffirment que la mixité professionnelle constitue un facteur de complémentarité et d'enrichissement collectif, de diversité, de cohésion sociale et d'efficacité économique.
Tout en considérant positivement les évolutions en cours et les mesures déjà prises par la branche, les partenaires sociaux conviennent qu'il est nécessaire de poursuivre les efforts en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
Les partenaires sociaux de la branche ont engagé les travaux en s'appuyant sur un tableau de bord récapitulatif des indicateurs dont disposent les entreprises de la branche. Ils conviennent par le présent accord de définir les principes ci-dessous visant à améliorer l'égalité des chances et de traitement tout au long de la vie professionnelle, et de mettre en œuvre les dispositions qui en découlent.

Champ d'application de l'accord

Les dispositions du présent accord s'applique à l'ensemble des salariés et des entreprises définies à l'article 1er de la convention collective de l'horlogerie ainsi qu'aux voyageurs représentants de commerce et placiers (VRP) à défaut de dispositions particulières conclues dans le cadre des accords nationaux professionnels qui leurs sont applicables.

ART.

Evoluer professionnellement

Les femmes et les hommes, ayant des postes et des expériences similaires, doivent disposer des mêmes possibilités d'évolution, et cela quels que soient la nature et le niveau du poste. L'entreprise doit veiller à ce que les intitulés des postes de travail ne conduisent à aucune discrimination reposant sur le sexe.
L'accès des femmes aux postes à responsabilité doit non seulement être encouragé mais avoir pour objectif une représentation équilibrée des femmes et des hommes aux postes d'encadrement.
Les congés de maternité et parental d'éducation ne doivent pas ralentir l'évolution des salariés en termes de carrière.

ART.

Les chefs d'entreprise et cadres dirigeants prendront en compte les obligations des salariés liées à leur vie familiale dans l'organisation du temps de travail. Ils éviteront de faire peser inutilement sur les salariés des contraintes d'horaires ou de répartition du temps de travail incompatibles avec une vie familiale satisfaisante.

ART.

Diversifier l'embauche

Les partenaires sociaux de la branche affirment que les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur les compétences (y compris l'expérience professionnelle) et les qualifications des candidats. Les offres d'emploi internes et externes doivent s'adresser, sans distinction, aux femmes et aux hommes.
Les processus de recrutement, qu'il soit externe ou dans le cadre de la mobilité interne, se dérouleront dans les mêmes conditions pour les femmes comme pour les hommes.
La part respective des femmes et des hommes parmi les candidats retenus doit tendre, à compétences, expériences et profils équivalents, à correspondre à la représentation des femmes et des hommes parmi l'ensemble des candidats.
Au cours de l'entretien d'embauche, les informations demandées sous quelque forme que ce soit au candidat, à un emploi ou à un stage devront avoir pour finalité d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé et présenter un lien direct et nécessaire avec l'évaluation de ses aptitudes professionnelles.
L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à la période d'essai.

Diversifier l'accès aux formations professionnelles

Aucune distinction ne doit être constatée entre les femmes et les hommes en matière d'accès à la formation professionnelle : égalité en termes de nombre de stages suivis en proportion des populations masculines et féminines de la branche, nature des stages, thèmes de formation, durée des stages, etc.
Les salariés à temps partiel bénéficient du même accès à la formation professionnelle que ceux à temps plein.
Les salariés de retour de congé maternité ou paternité, congé parental d'éducation, congé de présence parental, bénéficieront d'une priorité dans l'accès aux formations.

Sensibiliser les écoles et centres de formation

La branche, au moyen de l'étude sur la situation comparée des femmes et des hommes, sera informée de l'évolution de la mixité des sections au sein des écoles et organismes de formation. Elle veillera à ce que cette mixité soit respectée, notamment dans les filières techniques horlogères, y compris les CQP de branche.
Compte tenu de l'évolution des données spécifiques obtenues dans le cadre du suivi des formations horlogères (cf. chapitre Ier), la branche pourra être amenée à sensibiliser les écoles et les centres de formation sur la nécessité de développer une mixité de recrutement au sein de ces filières.

ART.

La persistance de certaines inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes résulte en grande partie encore de phénomènes culturels et sociaux : représentations socioculturelles, organisation des rythmes de vie qui dépassent le cadre du travail, répartition des effectifs dans les formations initiales...
A cet égard, plusieurs phénomènes démographiques comme les départs d'une classe d'âge à la retraite ou encore les évolutions de la pyramide des âges dans les années à venir constituent autant d'opportunités d'améliorer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Disposer d'outils fiables au niveau de la branche

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, mis en place par accord de branche du 1er juillet 2004 étendu, établit, avec une périodicité triennale, une étude sur la situation comparée des femmes et des hommes, notamment dans les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle.
Les partenaires sociaux demandent que soient notamment pris en considération les indicateurs suivants :
Effectifs :
– répartition des effectifs par sexe, par catégorie professionnelle et par type de contrat (CDI, CDD) ;
– répartition des effectifs par sexe, par catégorie professionnelle et par tranche d'ancienneté ;
– pyramide par tranche d'âges, par sexe et par catégorie professionnelle.
Rémunération :
– salaire mensuel et annuel moyen par sexe et par catégorie professionnelle.
Parcours professionnel :
– répartition des embauches par sexe, par catégorie professionnelle et par type de contrat ;
– répartition des départs par sexe, par catégorie professionnelle et par motif.
Formation :
– répartition du nombre de salariés en formation par sexe et par catégorie professionnelle ;
– répartition des heures de formation par sexe et par catégorie professionnelle ;
– répartition des salariés par type d'action (DIF, CIF, contrat de professionnalisation, période de professionnalisation).
Durée et organisation de travail :
– répartition des effectifs par sexe et durée du travail (temps complet, temps partiel).
Congés :
– répartition par sexe et par catégorie professionnelle selon le nombre et le type de congés supérieur à 6 mois (parental, sabbatique, formation...).
Données spécifiques (suivi des formations horlogères) :
– répartition par sexe et par diplôme (ministère de l'éducation nationale) ;
– répartition par sexe et par titre (ministère de l'emploi) ;
– répartition par sexe et par CQP (CPNEFP).
Les données obtenues dans le cadre de l'accord du 13 février 2007 instituant un régime de prévoyance obligatoire dans la branche viendront compléter l'étude sur la situation comparée des femmes et des hommes dans la branche.
Celle-ci doit permettre aux partenaires sociaux, de manière la plus complète possible, de préconiser, le cas échéant, des correctifs qui pourront être mis en place dans le cadre notamment des prochaines négociations de branche.

SECTION 4

Avenant : Adhésion par lettre du 28 juin 2012 de la FS CFDT à l'avenant n° 3 relatif à la prévoyance

Source officielle Légifrance

ART.

Pantin, le 28 juin 2012.

FS CFDT
Tour Essor
14, rue Scandicci
93508 Pantin Cedex
Monsieur,
La fédération des services, au regard de l'article L. 2261-4 du code du travail, vous informe qu'elle adhère à l'avenant n° 3 du 12 janvier 2012 modifiant l'accord du 13 février 2008 instituant un régime de prévoyance obligatoire pour la convention collective de l'horlogerie signé par la fédération de l'horlogerie, par les organisations syndicales de salariés suivantes : FEC CGT-FO, FNECS CFE-CGC, FCSFV CFTC.
Veuillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

SECTION 5

Avenant : (ex-IDCC 1044) Accord du 12 février 2016 relatif à la commission paritaire de validation

Source officielle Légifrance

ART.

Par le présent accord, les parties signataires souhaitent donner davantage de place à la négociation collective et au dialogue social tant au niveau de la branche qu'à celui des PME-TPE qui la composent. Pour ce faire, ils décident de mettre en place une commission paritaire de validation dont le rôle est de valider les accords collectifs conclus en application des articles L. 2232-21 et suivants du code du travail.
Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-27 du code du travail, il est rappelé que la négociation entre l'employeur et les élus doit se dérouler dans le respect des règles suivantes :
– indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ;
– élaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs ;
– concertation avec les salariés ;
– bonne foi des négociateurs ;
– faculté de prendre contact avec les organisations syndicales représentatives dans la branche.
Le présent accord a pour objet de déterminer :
– la mission, la composition et les règles de fonctionnement de la commission paritaire de validation ;
– la procédure de validation des accords par la commission paritaire de validation.

ART. 1er

La commission de validation a pour mission de valider ou non les accords collectifs conclus avec :
– les représentants élus titulaires du personnel au comité d'entreprise ;
– la délégation unique du personnel ou à l'instance mentionnée à l'article L. 2391-1 du code du travail ;
– les délégués titulaires du personnel qui n'ont pas été expressément mandatés par une organisation mentionnée à l'article L. 2232-21 du code du travail.
Ces accords conclus avec les élus du personnel ne peuvent porter que sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif.
La commission se limite à contrôler que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

ART. 2

La commission paritaire de validation est composée :
– d'un représentant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;
– d'un nombre égal de représentants d'employeurs désignés par la FH.
Les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche doivent faire connaître par écrit au secrétariat de la commission le nom de leurs représentants.

ART. 3

La commission paritaire de validation fixe, dans un règlement intérieur, ses règles de fonctionnement.
Le règlement intérieur figure en annexe I du présent accord.

ART. 4

L'information préalable prévue par l'article L. 2232-21 du code du travail relative à la décision d'engager des négociations avec les élus devra être adressée par l'employeur à chacune des organisations syndicales représentatives des salariés de la branche au niveau national (fédérations) dont les adresses figurent en annexe II.

ART. 5

5.1. Saisine de la commission

La commission est saisie par la partie signataire la plus diligente de l'accord soumis à validation.
Cette saisine doit être réalisée par lettre recommandée avec avis de réception, adressée au secrétariat de la commission paritaire de validation.
Cette lettre est accompagnée d'un dossier comportant :
– une copie du courrier de l'information préalable, prévue à l'article 4 du présent accord ;
– un document indiquant, à la date de la signature de l'accord, l'effectif de l'entreprise calculé selon les règles fixées par l'article L. 1111-2 du code du travail ;
– une attestation des signataires de l'accord soumis à validation, certifiant que l'entreprise ou l'établissement est dépourvu de délégués syndicaux, ou dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés, de délégué du personnel désigné comme délégué syndical ;
– le double du formulaire CERFA de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord ;
– une attestation des signataires de l'accord soumis à validation, certifiant que les règles posées par l'article L. 2232-27-1 du code du travail ont été respectées ;
– un exemplaire de l'original de l'accord soumis à validation, en version papier, et un exemplaire en version numérique ;
– les nom et adresse de l'entreprise, la nature et l'adresse de l'instance représentative au sein de laquelle l'accord a été signé, le nom des élus de cette instance ayant signé cet accord.
Dans la semaine qui suit la réception du dossier complet, le secrétariat en accuse réception. Si le dossier de demande ne comporte pas l'ensemble de ces documents, le secrétariat demande à la partie ayant saisi la commission de le compléter.
Tout dossier de demande incomplet, à la date de la réunion de la commission devant procéder à son examen, fait l'objet, conformément aux dispositions de l'article 5.3, d'une décision d'irrecevabilité.

5.2. Contrôle de légalité

Dès que le dossier est complet, le secrétariat de la commission adresse par courrier ou par messagerie électronique, aux représentants des organisations professionnelles d'employeurs et aux représentants des organisations syndicales représentatives des salariés de la branche siégeant à la commission de validation, une copie de l'ensemble du dossier visé à l'article 5.1, au plus tard 15 jours calendaires avant la prochaine réunion.
Lors de cette réunion, la commission paritaire de validation contrôle que l'accord n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

5.3. Décisions de la commission

Pour chaque accord qui lui est soumis, la commission paritaire de validation rend, conformément aux dispositions légales :
– soit une décision de validation, lorsque l'accord est conforme aux dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables ;
– soit une décision motivée d'irrecevabilité lorsque la demande de validation ne comporte pas l'ensemble des documents visés à l'article 5.1 ou lorsque l'accord n'entre pas, compte tenu de l'activité principale de l'entreprise ou de l'établissement signataire de l'accord, dans le champ de compétence professionnelle ;
– soit une décision motivée de rejet lorsque l'accord ne respecte pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.
La validation par la commission paritaire est considérée comme acquise, dès lors qu'une majorité en nombre de suffrages exprimés s'est dégagée au sein du collège composé par les représentants des employeurs et au sein du collège composé par les représentants des organisations syndicales.
Chaque réunion fait l'objet d'un procès-verbal dans lequel sont consignées les décisions et motivations.

5.4. Notification de la décision

La décision de la commission paritaire de validation est notifiée à la partie signataire qui a saisi la commission par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et par lettre simple, aux autres parties à l'accord.
La décision est notifiée, au plus tard, dans un délai de 15 jours calendaires à compter de la date de décision.

ART. 6

Afin d'entrer en vigueur et, en application de l'article L. 2232-28 du code du travail, les accords collectifs validés par la commission paritaire de branche doivent être déposés auprès de l'autorité administrative compétente, accompagnés de la notification de validation de la commission paritaire.

ART. 7

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés et des entreprises définies à l'article 1er de la convention collective de l'horlogerie.

ART. 8

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de la date de son entrée en vigueur.
Les parties signataires conviennent en outre de se réunir en cas de modifications législatives ou réglementaires ayant une incidence directe ou indirecte sur les dispositions contenues dans l'accord et ses avenants et de nature à remettre en cause ses modalités d'application.

ART. 9

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives.
Le présent avenant est déposé au ministère du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.
Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre en charge du travail.

ART. 10

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant le dépôt au ministère du travail.

ART.

Annexe I

Règlement intérieur de la commission paritaire de validation de l'horlogerie

Le présent règlement a pour objet de compléter sans les modifier les dispositions de l'accord du 12 février 2016 instituant une commission paritaire de validation dans la branche de l'horlogerie et de préciser les règles d'organisation et de fonctionnement de celle-ci.
a) Présidence
Au début de chaque réunion de la commission paritaire de validation, chaque collège désigne son président à la majorité des suffrages exprimés au sein de chaque collège concerné. Le mandat est exercé jusqu'à la réunion suivante.
La commission est coprésidée par les présidents de chaque collège.
Les présidents sont chargés de veiller à l'application de l'accord du 12 février 2016 ainsi que du présent règlement. Ils veillent à la bonne exécution des décisions prises.
Les présidents signent les procès-verbaux visés à l'article 5.3.
b) Secrétariat
Le secrétariat de la commission paritaire de validation est situé au siège de la fédération de l'horlogerie, 26, rue du Renard, 75004 Paris.
Les entreprises devront s'assurer de la validité des coordonnées du secrétariat de la commission avant d'envoyer leur demande de validation. L'utilisation d'une adresse erronée pour adresser la demande de validation emporte la nullité de la demande de l'entreprise et l'obligation de procéder à une nouvelle demande.
Les fonctions de secrétaire sont assurées par un représentant de la fédération de l'horlogerie.
Le secrétariat assure la réception des accords et des pièces justificatives nécessaires à leur examen par la commission. Il est chargé de les communiquer aux autres membres de la commission par voie postale ou courrier électronique.
Le secrétariat est responsable de l'établissement de la feuille de présence qui devra être établie pour chaque réunion et devra être dûment émargée par les membres présents. Le secrétariat rédige les relevés de décisions en cours de réunions et les procès-verbaux à l'issue de chaque réunion de la commission.
Le secrétariat notifie les décisions de la commission aux parties signataires de l'accord soumis à validation et transmet les procès-verbaux de réunion aux membres de la commission.
c) Organisation des réunions
La commission se réunira chaque fois qu'une demande de validation est sollicitée.
Au moins 2 semaines avant la date de tenue de la commission, le secrétariat procède à la convocation des membres de la commission en indiquant la date, l'heure, le lieu, la liste des accords qui seront examinés en séance et en transmettant les dossiers correspondants, par voie postale ou par courrier électronique.
Le secrétaire de la commission présente de façon synthétique chaque demande de validation.
Les votes ont lieu à main levée. Un pouvoir peut, si besoin, être attribué aux membres présents. Les pouvoirs sont transmis au secrétariat de la commission avant le début de la réunion.
Lorsqu'un des membres de la commission fait partie de l'entreprise dans laquelle l'accord collectif soumis à validation a été conclu, ce membre ne peut pas siéger à la réunion de la commission lors de l'examen de cet accord.
d) Relevé de décisions et procès-verbal
Lors de chaque réunion de la commission un procès-verbal des décisions est établi par le secrétaire. Le procès-verbal est signé par les présidents.
Pour chaque décision rendue doivent en outre être mentionnés :
– la date ;
– la liste des organisations syndicales représentatives au niveau national et de la branche et les représentants de l'organisation patronale présents ;
– le nombre de voix en faveur ou en défaveur de la validation ;
– la décision rendue : irrecevabilité, validation, rejet ;
– en cas d'irrecevabilité ou de rejet, le motif de la décision doit être mentionné.
e) Confidentialité
Les membres de la commission s'engagent à respecter la confidentialité la plus stricte.

ART.

Annexe II

Liste des organisations syndicales

Conformément à l'article 4 de l'accord du 12 février 2016, l'information préalable prévue par l'article L. 2232-21 du code du travail relative à la décision d'engager des négociations avec les élus devra être adressée par l'employeur à chacune des organisations syndicales représentatives des salariés de la branche au niveau national (fédérations) à savoir :
La fédération des services CFDT
14, rue Scandicci
93508 Pantin Cedex
La FEC CGT-FO
54, rue d'Hauteville
75010 Paris
La FNECS CGC
9, rue de Rocroy
75010 Paris
La CGT Commerce services
263, rue de Paris
Case 425
93514 Montreuil Cedex
La fédération commerce, services et forces de vente CFTC
CFTC CSFV
34, quai de la Loire
75019 Paris

SECTION 6

Avenant : Accord du 8 juillet 2016 relatif au financement des CFA

Source officielle Légifrance

ART.

Préambule

Vu les dispositions de la convention collective nationale de l'horlogerie – commerce de gros du 17 décembre 1979 ;
Vu l'avenant n° 8 du 30 mars 1995 relatif à la formation professionnelle ;
Vu les articles L. 6332-16 et R. 6332-78 (4°) du code du travail ;
Considérant que l'apprentissage se développe de manière significative dans la branche depuis une quinzaine d'années ;
Considérant que pour soutenir ce développement, les centres de formations accueillant des apprentis avec le soutien de la branche, doivent pouvoir bénéficier d'aides financières émanant de celle-ci.

ART. 1er

Les fonds recueillis par le FORCO, au titre des dispositions légales et réglementaires en vigueur relatives au financement des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation, peuvent faire l'objet d'un reversement aux centres de formation d'apprentis accueillant des jeunes sous contrat d'apprentissage avec une entreprise du secteur de l'horlogerie.

ART. 2

Les demandes des centres de formation d'apprentis sont examinées chaque année dans le cadre d'une commission paritaire ad hoc, qui se réunit avant le 30 juin. L'affectation des sommes attribuées dans ce cadre fait l'objet d'un accord qui détermine :
– la liste des centres de formations d'apprentis bénéficiaires du reversement. Il devra s'agir de CFA de l'horlogerie ;
– le montant attribué à chacun d'eux.

ART. 3

Les décisions de financement des CFA sont prises par les partenaires sociaux avant le 30 juin de l'année au cours de laquelle la demande est effectuée, sur la base des éléments transmis par les CFA avant le 1er Mai, motivant leur demande au titre des frais de fonctionnement.
Elles prennent notamment en compte les critères et éléments suivants :
– coûts affichés par le CFA ou la section accueillant les apprentis de l'horlogerie ;
– part de financement reçue par le CFA au titre de la subvention du conseil régional ;
– part de financement attendue par le CFA au titre de la taxe d'apprentissage ;
– analyse du financement attendu et réellement perçu à ce titre au cours de l'année N – 1 ;
– localisation du CFA ;
– proportions des différents types d'employeurs accueillant les apprentis de l'horlogerie au sein du CFA ou de la section ;
– taux de réussite ;
– devenir des apprentis ;
– liens avec le monde professionnel ;
– mesures d'accompagnement mises en œuvre.
Les sommes versées aux CFA dans ce cadre doivent être affectées exclusivement à la prise en charge de frais de fonctionnement afférents aux formations accueillant des apprentis du secteur de l'horlogerie, et qui ont fait l'objet d'une demande de financement.

ART. 4

Les CFA qui ont reçu des fonds du FORCO doivent apporter la preuve qu'ils les ont utilisés conformément aux conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur et par le présent accord. A cet effet, ils adresseront au secrétariat de la SPP, avant le 1er Mai de l'année suivant laquelle ils ont reçu des fonds, tous les documents nécessaires à ce contrôle.

ART. 5

Le présent accord couvre l'intégralité de l'exercice 2016.
Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues par la loi.

SECTION 7

Avenant : (ex-IDCC 1044) Accord du 2 décembre 2016 relatif à la modernisation et à la mise en œuvre des CQP

Source officielle Légifrance

ART.

Par accord du 28 novembre 2014 (étendu par arrêté du 29 juin 2015 publié au Journal officiel du 3 juillet 2015) la branche de l'horlogerie, commerce de gros a fait évoluer son dispositif certifiant vers 3 CQP distincts nommés :
– CQP « Technicien horloger » ;
– CQP « Horloger qualifié » ;
– CQP « Horloger qualifié boutique ».
Depuis la signature de ces accords, les évolutions réglementaires ainsi que les études d'opportunité réalisées font que les contenus des référentiels nécessitent une nouvelle évolution, notamment afin d'intégrer une dimension de relation client jugée nécessaire par les entreprises de la branche.
Ainsi, afin de répondre aux besoins des entreprises et de renforcer les compétences des salariés, les partenaires sociaux de la branche ont décidé de faire évoluer le dispositif certifiant existant. Ce dernier entrera en vigueur à compter de septembre 2017.

ART. 1er

Les CQP attestent au plan national les qualifications professionnelles relatives à un métier ou un emploi propre à la branche de l'horlogerie. Ils sont créés et délivrés par la CPNEFP de l'horlogerie dans le cadre du présent accord, qui en définit le processus de mise en œuvre.

ART. 2

La reconnaissance des CQP concerne l'ensemble des entreprises entrant dans le champ professionnel d'application de la convention collective nationale de l'horlogerie.

ART. 3

La décision de créer, renouveler ou abroger un CQP est prise par la CPNEFP.
Pour créer ou renouveler un CQP, la CPNEFP doit, sur la base d'un rapport d'opportunité, constater l'existence :
– d'un besoin de qualification non couvert par les formations certifiantes existantes et/ou complémentaires à celles-ci ;
– de possibilités d'emplois suffisantes ;
– d'un besoin de qualification suffisamment durable pour l'emploi et la filière considérée.
Toute création de CQP doit s'inscrire dans la complémentarité vis-à-vis des diplômes, titres à finalité professionnelle et certifications professionnelles déjà existants.

ART. 4

La branche de l'horlogerie fait évoluer son dispositif certifiant vers 3 CQP correspondant aux qualifications suivantes :
– CQP « Technicien d'atelier en horlogerie » : le technicien d'atelier en horlogerie exerce ses fonctions en atelier de service après-vente et intervient sur des :
– montres mécaniques simples ou automatiques ;
– montres électroniques.
Il réalise le diagnostic du fonctionnement de la montre. Il procède selon les directives reçues à la révision, la réparation, le réglage et l'habillage de la montre et assure une relation commerciale de base ;
– CQP « Horloger qualifié » : l'horloger qualifié exerce ses fonctions en atelier de service après-vente et intervient sur :
– toutes montres à complications.
Il réalise le diagnostic du fonctionnement de la montre. Il élabore une procédure d'intervention et procède à la révision, la réparation, le réglage et l'habillage de la montre et assure la gestion technique, logistique et commerciale de son activité, y compris dans une langue étrangère ;
– CQP « Vendeur spécialisé en horlogerie haut de gamme » : le vendeur spécialisé en horlogerie haut de gamme a reçu les connaissances techniques et commerciales spécifiques aux produits d'horlogerie. De ce fait il est en mesure de commercialiser des pièces horlogères en B to C à une clientèle haut de gamme, et en B to B à des distributeurs spécialisés.
Les CQP devront être pris en compte dans les accords d'entreprise et les conventions collectives existantes ou à créer.

ART. 5

Les CQP s'appuient sur :
– un référentiel d'activités permettant d'analyser les situations de travail et d'en déduire les compétences nécessaires ;
– un référentiel de certification qui définit les modalités et les critères d'évaluation des acquis.
Ces référentiels figurent en annexe au présent accord.
Les référentiels de compétences des CQP sont organisés sur la base d'unités de compétences, pour lesquelles sont définis des critères, modalités et outils d'évaluation. Pour chaque CQP, les blocs de compétences peuvent être acquis indépendamment les uns des autres.
La liste des CQP validés et la liste des organismes agréés sont tenues à jour par la CPNEFP.
L'évaluation des compétences des candidats s'effectue donc bloc de compétences par bloc de compétences. Il appartient au jury paritaire final de statuer sur la délivrance des CQP, en fonction des résultats obtenus par les candidats à chaque étape de leur parcours.
Dans le cas où le jury d'épreuve ne lui délivre que certains blocs de compétences, le candidat peut poursuivre son parcours soit en suivant une formation sur la ou les unités manquantes, soit en complétant son expérience professionnelle en entreprise. Le candidat peut alors être réévalué s'il effectue une nouvelle demande de CQP dans les 5 années suivant la date de la première décision du jury le concernant.
Les CQP font l'objet d'une demande d'inscription au répertoire national des certifications professionnelles.
Les référentiels des CQP créés sont tenus à jour par la CPNEFP.

ART. 6

Les CQP de la branche de l'horlogerie s'adressent notamment :
– aux bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation, en contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée ;
– à des salariés en congé individuel de formation ;
– *à des salariés de l'entreprise, au titre de la validation des acquis de l'expérience, ayant travaillé dans un atelier d'horlogerie depuis au moins 3 ans, sans limite d'âge. Cette activité minimum peut avoir, ou non, été continue, à temps plein ;* (1)
– aux demandeurs d'emploi en reconversion. Il est dans ce cas nécessaire que ces personnes bénéficient pendant toute la durée de la formation, d'une source de revenus leur permettant de suivre la formation.

(1) Le 3e tiret est étendu sous réserve des dispositions de l'article L 335-5 du code de l'éducation, tel qu'il résulte de l'article 78 de la loi n° 1016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.
(Arrêté du 12 juin 2017 - art. 1)

ART. 7

Le mode d'accès aux CQP de la branche de l'horlogerie doit permettre une prise en compte des besoins et des acquis de chaque candidat ainsi qu'une prise en compte des acquis de l'expérience.
Les CQP peuvent ainsi s'obtenir par le biais des dispositifs suivants :
– à l'issue du parcours formalisé dans les référentiels de formation validés par la CPNEFP ;
– à l'issue d'une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE).

7.1. Modalités d'obtention des CQP par la voie de la formation

Le parcours des candidats aux CQP est le suivant :
– repérage des compétences maîtrisées et des compétences à développer, à partir du référentiel de compétences du CQP visé ;
– construction d'un parcours de formation individualisé, à partir du référentiel de formation du CQP ;
– évaluation des compétences dans un centre de formation agréé par la CPNEFP, à partir des critères et outils d'évaluation conçus par la CPNEFP ;
– validation des compétences par le jury paritaire final et délivrance de tout ou partie de la certification.
Dans le cadre de l'accès au CQP par la voie de la formation, la sélection du public et le recrutement sont réalisés par les organismes de formation agréés, en fonction de leur règlement interne, qui aura été préalablement présenté à la CPNEFP de la branche.
La sélection se fera sur la base d'un entretien de motivation et sur un test technique d'évaluation.
Le centre de formation recueillera et centralisera les informations suivantes qu'il communiquera à la CPNEFP avant le début de la formation :
– l'identité des candidats retenus,
– une copie du contrat de professionnalisation conclu entre l'entreprise et le bénéficiaire ;
– une attestation d'emploi pour les salariés en demande de validation des acquis professionnels, l'accord de l'employeur au suivi de la formation complémentaire éventuelle ainsi que la situation des candidats (voir ci-dessous) ;
– l'accord de prise en charge du congé individuel de formation ;
– les modalités de prise en charge de la formation (plan de formation, congé individuel de formation, fonds mutualisés) ;
– l'autonomie financière du demandeur d'emploi durant 24 mois.
Les candidats sont évalués à travers un dispositif conjuguant évaluations intermédiaires en cours de formation et évaluations finales.

7.2. Modalités d'obtention des CQP par la voie de la VAE

Le parcours d'un candidat à la VAE est le suivant :
– présentation d'un dossier de demande de recevabilité de la VAE établissant l'expérience requise du candidat en durée et en nature ;
– examen par la CPNEFP de la recevabilité de la demande de VAE ;
– notification de la recevabilité de la demande de VAE ;
– positionnement du candidat par un centre de formation agréé par la CPNEFP et suivi si besoin d'un parcours de formation individualisé ;
– évaluation des compétences dans un centre de formation agréé par la CPNEFP, à partir des critères et outils d'évaluation conçus par la CPNEFP ;
– validation des compétences par le jury paritaire final et délivrance de tout ou partie de la certification.
Concernant la VAE, un bilan des acquis professionnels sera réalisé à l'initiative du salarié lui permettant de s'auto-positionner sur chaque unité de compétences, constitutives du CQP visé.
Un positionnement du candidat à la VAE sera réalisé en centre de formation, basé sur le descriptif des activités professionnelles réalisées par le salarié en rapport avec le CQP visé. Le salarié demandeur d'une VAE pourra à l'issue de ce positionnement être dispensé, en tout ou partie, des heures de formation.
Le candidat à la VAE passera les mêmes épreuves d'évaluation que les candidats en cours de formation pour valider chaque unité de compétences du CQP visé, quels que soient les acquis de l'expérience.

ART. 8

8.1. Modalités d'agrément des organismes de formation

Tout organisme de formation souhaitant mettre en œuvre une formation menant à un CQP doit être agréé par la CPNEFP de l'horlogerie.
L'organisme de formation s'engage à respecter le cahier des charges défini par la CPNEFP. Il doit notamment :
– déclarer auprès de la CPNEFP tout démarrage de cycle de formation ;
– effectuer un positionnement du candidat avant de commencer la formation ;
– construire un parcours de formation individualisé, adapté au profil du candidat et à ses acquis ;
– mettre en place un livret de suivi du candidat au cours de sa formation et lors des périodes de stage en entreprise ;
– procéder aux évaluations intermédiaires du candidat en formation ou en VAE.
– organiser les épreuves d'évaluation finale du candidat en formation ou en VAE par le jury attribué par la CPNEFP.
Un membre titulaire de la CPNEFP sera mandaté pour visiter les locaux destinés à l'enseignement horloger et communiquera un avis motivé à la CPNEFP, notamment sur les moyens techniques et humains mis en œuvre (profil des formateurs : diplôme et qualification en rapport avec la formation, expérience professionnelle dans la formation, expérience professionnelle en entreprise, formation continue ; nombre d'élèves accueillis ; équipement et matériel pédagogiques ; existence d'une bibliothèque, etc.), moyens d'accès et possibilités d'hébergement.

8.2. Définition des objectifs de formation et formation des tuteurs

L'organisme de formation s'engage à étudier, en accord avec l'entreprise, les possibilités d'individualisation de la formation.
Il doit être en mesure de proposer à l'entreprise une formation de tuteur.

8.3. Recrutement des jeunes en contrat de professionnalisation

L'organisme de formation présélectionnera les jeunes en contrat de professionnalisation et les présentera aux entreprises.

8.4. Relations entreprise/organisme de formation lors des périodes en entreprise

L'organisme de formation détachera un formateur pour le suivi du stagiaire en entreprise.
Le programme en centre de formation et le programme en entreprise sont complémentaires et sont construits en étroite relation de contenu, de chronologie et d'adaptation.
La fiche de suivi du stagiaire est indispensable à la nécessaire coordination entre le programme en centre et le programme en entreprise.
La CPNEFP pourra retirer l'agrément en cas de non-respect du cahier des charges par l'organisme de formation.

ART. 9

À tout moment, la CPNEFP peut déclencher une procédure de contrôle sur le déroulement de la formation, à son initiative ou sur saisie de la personne formée, de l'employeur éventuellement concerné.

ART. 10

Les membres du jury d'épreuve sont habilités par la CPNEFP qui valide, chaque année ou lorsque nécessaire, la liste des personnes pouvant participer aux jurys d'épreuve.
Les règles de constitution du jury d'épreuve sont identiques pour toutes les voies d'obtention du CQP. Le jury est constitué au niveau national et comprend :
– au minimum deux professionnels, ayant des compétences en lien avec le CQP visé ;
– deux formateurs du centre de formation agréé.
Deux membres de la CPNEFP, un par collège, peuvent faire partie de droit du jury.
Un président de jury d'épreuve est choisi lors de chaque évaluation.
Le jury est chargé d'évaluer, sur la base des évaluations finales définies dans le référentiel, les compétences acquises par le candidat en fin de parcours afin de permettre à la CPNEFP de statuer sur l'obtention du CQP.
Les litiges pouvant survenir dans le cadre de l'évaluation par le jury d'épreuve sont réglés par la CPNEFP.

ART. 11

L'obtention du CQP est prononcée par la CPNEFP sur la base d'une fiche de synthèse retraçant les résultats de l'évaluation attribués par le jury d'épreuve pour chaque unité de compétences.
Le CQP est délivré par l'organisme de formation, agréé par la CPNEFP, aux stagiaires ayant satisfait aux épreuves d'évaluation des connaissances et des aptitudes professionnelles prévues par le cahier des charges.
Un certificat d'obtention du CQP est remis au candidat reçu.
La CPNEFP prend ses décisions souverainement. Ses décisions ne sont susceptibles d'aucun recours par le candidat.

ART. 12

Les difficultés d'application du présent accord seront soumises aux partenaires sociaux signataires du présent accord.

ART. 13

Le présent accord prend effet au jour de la signature, pour une durée de 5 ans renouvelable par tacite reconduction.

Il peut faire l'objet d'une demande de modification ou de résiliation, formulée par une ou plusieurs organisations syndicales signataires, sous réserve d'un préavis de 6 mois, à compter de la notification à toutes les parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception, de la demande de modification ou de résiliation. (1)

(1) Le deuxième alinéa est étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation et des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.
(Arrêté du 12 juin 2017 - art. 1)

ART. 14

Le présent accord fera l'objet d'une procédure d'extension. Les signataires conviennent de fixer son entrée en vigueur à la date d'extension de l'accord.

SECTION 8

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

Source officielle Légifrance

ART. 2

Les groupements recommandés sont :
– Harmonie mutuelle, Groupe VYY, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire SIREN sous le n° 538 518 473, numéro LEI n° 969500JLU5ZH89G4TD57. Siège social : 143, rue Blomet, 75015 Paris ;
– Groupe AESIO, union mutualiste de groupe soumise aux dispositions du livre I du code de la mutualité, immatriculée au répertoire SIREN sous le n° 821 965 241, enregistrée à l'ORIAS sous le n° 16006968. Siège social : 25, place de la Madeleine, 75008 Paris ;
– Malakoff Humanis Prévoyance, institution de prévoyance régie par le livre IX du code de la sécurité sociale, immatriculée au répertoire SIREN sous le n° 775 691 181. Siège social : 21, rue Laffitte, 75009 Paris.

Les modalités d'organisation de la recommandation sont réexaminées par les partenaires sociaux, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord. À cette fin, les parties signataires se réuniront au plus tard 6 mois avant l'échéance.

Cette recommandation se traduit par la conclusion d'un contrat de garanties collectives commun aux trois assureurs choisis.

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, l'organisme assureur ne peut refuser la souscription d'une entreprise relevant du champ d'application de l'accord collectif.

L'organisme assureur recommandé s'engage à proposer systématiquement, aux entreprises relevant du champ d'application de l'accord collectif, les niveaux de couverture définis à l'article 4.

La mise en œuvre et le suivi du régime mutualisé auprès de l'organisme assureur sont assurés par la commission paritaire nationale, dans les conditions visées au protocole technique et financier (cf. art. 7.2 « Comptes de résultats mutualisés »), au protocole de gestion et aux conditions générales du contrat d'assurance frais de santé annexés au contrat-cadre.

Les parties signataires considèrent que le champ d'application de cet accord inclut les VRP, nonobstant les dispositions de l'article 1er de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent et de l'article 1er de la convention collective nationale de l'horlogerie qui prévoit qu'ils ne peuvent se prévaloir sauf certaines prescriptions, des dispositions de la convention collective.

ART. 5

Les niveaux de garanties sur lesquels porte l'engagement des organismes assureurs sont précisés ci-après.

Les prestations définies aux contrats d'assurance souscrits par l'entreprise s'inscrivent dans le cadre de la réglementation fiscale et sociale des « contrats responsables », définis à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale, et à l'ensemble de ses textes d'application.

En cas d'évolution de ce cadre, le contrat d'assurance est mis en conformité avec les nouvelles dispositions, en accord avec les partenaires sociaux et en tout état de cause au plus tard à la date d'effet requise par la réglementation, dans les conditions définies à l'article 8.

Tableau de garanties (au 1er janvier 2021)

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

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

ART. 7

Un fonds de solidarité est financé dans les conditions visées au protocole technique et financier annexé au contrat de garanties collectives, sur la base d'une quote-part de 2 % HT de la cotisation versée au titre du présent régime.

La fraction de cotisation consacrée au financement de prestations à caractère non directement contributif sera affectée à un fonds dédié à cet effet.

Dans tous les cas, l'utilisation de cette contribution sera conforme aux dispositions de l'accord collectif et contrôlée par la commission paritaire nationale.

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

Les orientations des actions de prévention ainsi que les règles de fonctionnement et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale sont déterminées par la commission paritaire nationale et dans le règlement du fonds de solidarité.

ART. 8

8.1. Conditions d'assurance et évolutions ultérieures

Le niveau des garanties ainsi que les taux de cotisation ont été définis en fonction de la législation et de la réglementation en vigueur à la date de la signature du présent accord. L'engagement des organismes assureurs est acquis pour autant que ce cadre perdure.

L'organisme assureur s'engage à maintenir les taux de cotisation visés à l'article 3.1 pour les exercices d'assurance 2021 à 2022 (du 1er janvier 2021 au 31 décembre 2022), sauf en cas de modification de l'environnement législatif ou réglementaire et sous réserve des dispositions des articles 8.1 et 8.2 du contrat de garanties collectives.

À l'issue de cette période, le montant sera réexaminé en concertation avec les partenaires sociaux sur la base notamment des éléments et analyses des organismes assureurs et des experts mandatés par les partenaires sociaux.

Les modifications apportées prenant effet après accord des parties matérialisé par un avenant de révision à l'accord collectif et au contrat-cadre.

• Modification de l'environnement législatif et/ou réglementaire :

Pour les garanties dont les montants et modalités sont établis en considération des conditions de prise en charge par le régime de base de la sécurité sociale, les changements, apportés à ces conditions postérieurement à la définition des conditions d'assurance objet du présent accord, ne sauraient avoir pour effet d'augmenter l'étendue des engagements de l'organisme assureur qui est, en pareil cas, fondé à apporter à l'expression des garanties les aménagements nécessaires.

L'impact des mesures appliquées fait l'objet d'une étude générale et personnalisée afin de mettre en œuvre les éventuelles mesures correctives (sur les cotisations et/ou sur les prestations) permettant de maintenir l'équilibre du régime. Cette étude sera présentée et discutée avec les partenaires sociaux de la commission paritaire nationale.

• Autres évolutions des cotisations et/ou prestations :

L'évolution des conditions d'assurance est le résultat d'une concertation avec les partenaires sociaux sur la base, notamment, des éléments et analyses des organismes assureurs et des experts mandatés par les partenaires sociaux.

Les évolutions se font en fonction du rapport sinistre/prime (adéquation des charges et des ressources) en tenant compte de l'évolution démographique des populations garanties.

Toute modification du taux de cotisation ou du niveau de garanties proposée par l'organisme assureur recommandé devra faire l'objet d'une révision de l'accord collectif conclu au sein de la branche, ainsi que du contrat de garanties collectives.

Les modifications apportées prenant effet après accord exprès des parties matérialisé par un avenant de révision à l'accord collectif et au contrat de garanties collectives.

8.2. Comptes de résultats mutualisés

L'ensemble des contrats d'assurance ainsi souscrits dans le cadre du contrat de garanties collectives constituent un périmètre de mutualisation des résultats, présenté dans le protocole technique et financier.

ART. 9

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

Les employeurs qui le souhaitent pourront anticiper l'application du présent accord et s'affilier avant cette date au régime conventionnel de frais de santé auprès de l'un des organismes assureurs recommandés.

L'accord pourra être modifié dans les conditions visées aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Il pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 3 mois.

ART. 10

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

ART. 11

Dans la mesure où le présent accord a vocation à s'appliquer à des entreprises de toute taille, y compris auprès de petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et qu'ainsi ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

ART. 12

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues par le code du travail.

Le présent accord sera établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

À l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 2231-8 du code du travail, le présent avenant fera l'objet d'une procédure de dépôt.

Les signataires de l'accord demandent son extension auprès du ministre chargé de la sécurité sociale et auprès du ministre chargé du budget, des comptes publics et de la réforme de l'État conformément aux dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

ART. 3

3.1. Souscription du contrat d'assurance

Pour la mise en œuvre du présent régime, l'entreprise souscrit un contrat d'assurance *auprès d'un des organismes des groupements recommandés* (1).

Les parties peuvent résilier ces contrats d'assurance selon les dispositions fixées aux conditions générales de ces derniers.

Ces contrats d'assurance ne peuvent être souscrits que par les entreprises relevant de la convention collective de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent ou de la convention collective de l'horlogerie.

Dans l'hypothèse d'un changement d'activité entraînant pour une entreprise adhérente sa sortie du champ de la convention collective, ils prendront fin selon les modalités prévues dans les conditions générales desdits contrats.

3.2. Bénéficiaires

L'adhésion des salariés (et, le cas échéant, de leurs ayants droit) est formalisée par la signature d'un bulletin individuel d'affiliation.

Aucune sélection médicale n'est effectuée.

3.2.1. Définition des salariés bénéficiaires

Conformément à l'accord collectif :

Sont couverts à titre obligatoire : tous les salariés des entreprises relevant de la convention collective de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent affiliés au régime général ou au régime Alsace-Moselle de sécurité sociale ; ainsi que tous les salariés des entreprises relevant de la convention collective de l'horlogerie, placée en annexe.

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

Outre les dispenses de droit de l'article D. 911-2 du code de la sécurité sociale, certains salariés peuvent ainsi choisir de ne pas cotiser dans les cas suivants :
– les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
– les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
– les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute.

Dans le cas où l'entreprise souscrit uniquement aux garanties de base, les salariés ont la possibilité d'améliorer leur niveau de couverture en adhérant à l'option supplémentaire facultative.

Les cotisations supplémentaires servant au financement de la couverture facultative, ainsi que leurs éventuelles évolutions ultérieures, sont à la charge exclusive du salarié.

3.2.3. Ayants droit couverts à titre facultatif

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

On entend par ayant droit du salarié :
– le conjoint du salarié marié, non séparé de corps judiciairement, à la date de l'événement donnant lieu à prestation :
– – est assimilé au conjoint du salarié ;
– – son partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs) : est considérée comme partenaire de Pacs, quel que soit son sexe, la personne ayant conclu avec l'assuré un contrat ayant pour but d'organiser leur vie commune, tel que défini aux articles 515-1 et suivants du code civil. Les signataires d'un Pacs sont désignés par le terme de partenaires ;
– – son concubin :

Est considérée comme concubin la personne vivant en couple avec l'assuré dans le cadre d'une union de fait, au sens de l'article 515-8 du code civil, sous réserve qu'une période de vie commune de 1 année puisse être attestée par le biais d'un justificatif (quittance de loyer, facture EDF notamment) et que le domicile fiscal des deux concubins soit le même. La condition de durée précitée n'est toutefois pas exigée lorsqu'un enfant est né de cette union. L'organisme assureur peut, à tout moment, réclamer les justificatifs actualisés attestant de la vie commune du salarié ;

– les enfants à charge du salarié et éventuellement de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs, de son concubin. Sont considérés comme enfants à charge :
– – les enfants de moins de 18 ans ;
– – les enfants jusqu'au jour de leur 26e anniversaire satisfaisant au moins l'une des conditions suivantes :
– – s'ils poursuivent leurs études ; ou
– – sont à la recherche d'un premier emploi et inscrits à ce titre à Pôle emploi ; ou
– – sont sous contrat d'apprentissage ; ou
– – s'ils exercent une activité rémunérée leur procurant un revenu inférieur au RSA mensuel ;
– – les enfants, quel que soit leur âge, qui sont infirmes ou atteints d'une maladie chronique et titulaires d'une carte invalidité ou d'une carte

mobilité portant la mention « invalidité » inclusion prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles, ou la mention « stationnement pour personne handicapée » ou la mention « priorité », ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation spécifique aux personnes handicapées (allocation d'enfant handicapé ou d'adulte handicapé).

Les enfants nés ou à naître dans les 300 jours suivant le décès du membre participant sont considérés comme à charge.

Le nouveau-né ou l'enfant adopté est garanti dès le jour de la naissance ou de l'adoption, sous réserve que la demande soit adressée à l'organisme assureur dans les 30 jours qui suivent l'événement.

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

ART. 1er

Les partenaires sociaux ont souhaité harmoniser l'obligation de souscrire un contrat d'assurance collective comportant des garanties frais de santé, au bénéfice de l'ensemble des salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent et affiliés au régime général ou au régime Alsace-Moselle de sécurité sociale (dénommé dans la suite du document « l'accord collectif ») ainsi qu'aux entreprises relevant de la convention collective nationale de l'horlogerie, placée en annexe.

Dans ce cadre, ils ont décidé de recommander aux entreprises de la branche de souscrire auprès des groupements visés au présent accord (dénommé dans la suite du document « l'organisme assureur ») un contrat d'assurance dédié, dont les principales dispositions sont exposées dans le contrat de garanties collectives, permettant ainsi aux entreprises de participer à un périmètre de mutualisation.

ART. 6

6.1. Maintien des garanties pour les anciens salariés indemnisés par Pôle emploi

En application de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 et dont le contrat de travail cesse, bénéficient du maintien à titre gratuit de la couverture prévue par les contrats, en cas de cessation du contrat de travail non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1° Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

2° Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur.

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

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

Ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties à la date de la cessation du contrat de travail.

6.2. Maintien des garanties au titre de l'article 4 de la « loi Évin »

En application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, peuvent bénéficier, à titre individuel et facultatif, du maintien de la couverture prévue par le contrat, sans condition de période probatoire ni d'examen ou de questionnaire médicaux :
– les anciens salariés obtenant la liquidation de leur pension de vieillesse de la sécurité sociale, à condition d'avoir été affiliés au contrat en tant qu'actifs, et, le cas échéant, leurs ayants droit couverts, à condition d'avoir été affiliés au contrat en tant que tels, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant la rupture de leur contrat de travail ;
– les anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité dont le contrat de travail est rompu, et, le cas échéant, leurs ayants droit couverts, à condition d'avoir été affiliés au contrat en tant que tels, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant la rupture de leur contrat de travail ;
– les anciens salariés privés d'emploi, tant qu'ils ne retrouvent pas une activité professionnelle, bénéficiaires d'un revenu de remplacement, et, le cas échéant, leurs ayants droit couverts, à condition d'avoir été affiliés aux contrats en tant que tels, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, suivant la date à laquelle prend fin le bénéfice du maintien des garanties prévu à l'article 5.1 ;
– les personnes garanties du chef du salarié décédé, pendant une durée minimale de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès du salarié.

Une proposition de maintien des garanties est adressée par l'organisme assureur aux anciens salariés visés à l'article 4 de la « loi Évin » et, le cas échéant, aux personnes garanties du chef du salarié décédé, au plus tard dans un délai de 2 mois à compter de la date de cessation du contrat de travail, de la fin de la période de maintien des garanties au titre de la portabilité ou dans les 2 mois suivant le décès du salarié (à condition que l'entreprise ait informé l'organisme assureur en temps utile).

L'organisme assureur doit en conséquence être informé du décès ou de la cessation du contrat de travail par l'employeur, dans les meilleurs délais.

Le dépassement des délais ci-dessus mentionnés entraîne la forclusion définitive de la demande.

Sous réserve du respect des délais de formulation des demandes de maintien exposées ci-avant, les garanties prennent effet le lendemain de la demande et au plus tôt le lendemain de la rupture du contrat de travail ou du décès du participant.

La cotisation sera, au titre du maintien des garanties de l'article 4 de la « loi Évin », intégralement à la charge de l'ancien salarié ou de l'ayant droit du salarié décédé.

Les tarifs des maintiens au titre de l'article 4 de la « loi Évin » proposés en année 1 sont les suivants :

1. Régime de base

Régime général		**En pourcentage du PMSS**
Maintiens au titre de l'article 4 de la « loi Évin »		
Base	Conjoint de salarié décédé	1,54 %
	Chômeur	1,54 %
	Invalide	1,54 %
	Pré-retraité	1,54 %
	Retraité	1,54 %
	Conjoint facultatif	2,31 %
	Enfant facultatif (gratuité à partir du 3e enfant)	0,84 %

Régime Alsace-Moselle Maintiens au titre de l'article 4 de la « loi Évin »		En pourcentage du PMSS
Base	Conjoint de salarié décédé	1,07 %
	Chômeur	1,07 %
	Invalide	1,07 %
	Pré-retraité	1,07 %
	Retraité	1,07 %
	Conjoint facultatif	1,61 %
	Enfant facultatif (gratuité à partir du 3e enfant)	0,58 %

2. Régime de base + option

Régime général Maintiens au titre de l'article 4 de la « loi Évin »		En pourcentage du PMSS
Base + option	Conjoint de salarié décédé	1,93 %
	Chômeur	1,93 %
	Invalide	1,93 %
	Pré-retraité	1,93 %
	Retraité	1,93 %
	Conjoint facultatif	2,90 %
	Enfant facultatif (gratuité à partir du 3e enfant)	1,12 %
Régime Alsace-Moselle **Maintiens au titre de l'article 4 de la « loi Évin »**		**En pourcentage du PMSS**
Base + option	Conjoint de salarié décédé	1,46 %
	Chômeur	1,46 %
	Invalide	1,46 %
	Pré-retraité	1,46 %
	Retraité	1,46 %
	Conjoint facultatif	2,19 %
	Enfant facultatif (gratuité à partir du 3e enfant)	0,87 %

6.3. Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

6.3.1. Suspension du contrat de travail indemnisée

Le bénéfice du régime complémentaire santé est maintenu au profit des salariés et, le cas échéant, des ayants droit en cas de suspension de leur contrat de travail donnant lieu à maintien total ou partiel de rémunération par l'employeur (salaire ou revenu de remplacement, à la charge de l'employeur), ou à indemnisation complémentaire (indemnités journalières) financée au moins pour partie par l'employeur et versée directement par ce dernier ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers.

Les garanties sont maintenues dans les mêmes conditions que celles applicables aux salariés actifs. L'employeur verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail rémunérée ou indemnisée. Cette contribution suivra les mêmes évolutions que celle des actifs, le cas échéant.

Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de la cotisation, l'employeur opérant le précompte de cette part de cotisation à la charge du salarié sur la rémunération maintenue.

6.3.2. Suspension du contrat de travail non indemnisée

En cas de suspension du contrat de travail du salarié ne donnant lieu ni à maintien total ou partiel de rémunération par l'employeur (salaire ou revenu de remplacement, à la charge de l'employeur), ni à indemnisation complémentaire (indemnités journalières) financée au moins pour partie par l'employeur et versée directement par ce dernier ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers, les garanties du salarié et de ses éventuels ayants droit couverts à titre obligatoire ou facultatif sont suspendues de plein droit.

Il en est ainsi notamment en cas de :
– congé sabbatique ;
– congé pour création d'entreprise ;
– congé parental d'éducation ;
– périodes d'exercices militaires, de mobilisation ou de captivité ;
– congé sans solde, tel que convenu après accord entre l'employeur et le salarié ;
– congé du proche aidant, et tout autre congé considéré par la législation en vigueur comme un cas de suspension du contrat de travail ne donnant lieu à aucune indemnisation, telle que décrite ci-dessus.

La suspension des garanties intervient à la date de suspension du contrat de travail n'ouvrant droit ni à maintien total ou partiel de rémunération ni à indemnisation complémentaire de l'employeur financée au moins pour partie par ce dernier.

Elle s'achève dès la reprise effective du travail par le salarié, sous réserve que la mutuelle gestionnaire en soit informée dans un délai de 3 mois suivant la reprise, faute de quoi la date de remise en vigueur des garanties pour le salarié et ses éventuels ayants droit, sera la date à laquelle l'organisme assureur aura été informé de la reprise effective du travail.

Pendant la période de suspension de la garantie, aucune cotisation n'est due au titre du salarié concerné et de ses éventuels ayants droit, et les frais médicaux engagés durant cette période ne peuvent donner lieu à prise en charge au titre du présent accord.

Les salariés pourront toutefois demander le maintien de leurs garanties pendant la période de suspension de leur contrat de travail sous réserve de s'acquitter de la cotisation correspondante en totalité (part patronale et part salariale).

Le montant de la cotisation, dans ce cas, est identique à celle prévue pour les salariés actifs, Elle suivra les mêmes évolutions, le cas échéant.

ART. 4

Le financement des garanties est assuré par le versement de cotisations mensuelles, calculées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) en vigueur au jour de leur exigibilité.

La structure des cotisations est la suivante :
– salarié : le salarié de l'entreprise ayant souscrit le contrat (cotisation obligatoire ou pour les salariés qui ont retenu une amélioration de leur niveau de couverture en adhérant à l'option supplémentaire facultative) ;
– conjoint : le conjoint du salarié tel que défini à l'article 3.2.3 ci-dessus (cotisation additionnelle facultative) ;
– enfant : l'enfant à charge tel que défini à l'article 3.2.3 ci-dessus (cotisation additionnelle facultative) ; la cotisation est gratuite à compter du 3e enfant à charge.

Les montants des cotisations ont été définis en fonction de la législation et de la réglementation en vigueur à la date de la signature du présent accord.

La cotisation ainsi définie inclut le financement du maintien de la garantie prévu par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale. Ce financement mutualisé s'applique pour l'ensemble des bénéficiaires et niveaux de garanties assurés par les contrats collectifs souscrits par l'entreprise.

L'organisme assureur s'engage à maintenir les cotisations visées à l'accord collectif jusqu'au 31 décembre 2022, sauf en cas de modification de l'environnement législatif ou réglementaire.

Dans ce cas, les modifications seront entérinées dans les conditions définies à l'article 8.

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

4.1. Salariés couverts à titre obligatoire

Régime de base

Régime général		**En pourcentage du PMSS**
Actifs		
Base conventionnelle	Salarié obligatoire	1,54 %
	Conjoint facultatif	1,71 %
	Enfant facultatif (gratuité à partir du 3e enfant)	0,84 %
Régime Alsace-Moselle		**En pourcentage du PMSS**
Actifs		
Base conventionnelle	Salarié obligatoire	1,07 %
	Conjoint facultatif	1,19 %
	Enfant facultatif (gratuité à partir du 3e enfant)	0,58 %

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

Régime général		**En pourcentage du PMSS**
Actifs		
Base + option obligatoire	Salarié obligatoire	1,93 %
	Conjoint facultatif	2,17 %
	Enfant facultatif (gratuité à partir du 3e enfant)	1,12 %
Régime Alsace-Moselle		**En pourcentage du PMSS**
Actifs		
Base + option obligatoire	Salarié obligatoire	1,46 %
	Conjoint facultatif	1,65 %
	Enfant facultatif (gratuité à partir du 3e enfant)	1,87 %

4.2. Salariés couverts à titre facultatif et ayants droit couverts à titre facultatif

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

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

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

4.3. Financement par l'employeur

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord, y compris celles non adhérentes au contrat d'assurance souscrit auprès de l'organisme assureur recommandé, devront respecter une prise en charge à hauteur de 50 % de la cotisation globale correspondant à la couverture obligatoire mise en place dans l'entreprise.

Elles pourront prévoir une prise en charge patronale plus favorable, sous réserve de le formaliser au sein de l'entreprise par l'un des actes visés à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale (accord collectif, accord référendaire ou décision unilatérale formalisée par écrit et remise à chaque intéressé).

ART. 2

Les groupements recommandés sont :
– Harmonie Mutuelle, groupe VYY, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire SIRENE sous le n° 538 518 473, LEI n° 969500JLU5ZH89G4TD57, siège social : 143, rue Blomet, 75015 Paris ;
– AESIO mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire SIRENE sous le n° 775 627 391, siège social : 173, rue de Bercy, 75012 Paris.

Les modalités d'organisation de la recommandation sont réexaminées par les partenaires sociaux, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord. À cette fin, les parties signataires se réuniront au plus tard 6 mois avant l'échéance.

Cette recommandation se traduit par la conclusion d'un contrat de garanties collectives commun aux trois assureurs choisis.

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, l'organisme assureur ne peut refuser la souscription d'une entreprise relevant du champ d'application de l'accord collectif.

L'organisme assureur recommandé s'engage à proposer systématiquement, aux entreprises relevant du champ d'application de l'accord collectif, les niveaux de couverture définis à l'article 4.

La mise en œuvre et le suivi du régime mutualisé auprès de l'organisme assureur sont assurés par la commission paritaire nationale, dans les conditions visées au protocole technique et financier (cf. art. 7.2 « Comptes de résultats mutualisés »), au protocole de gestion et aux conditions générales du contrat d'assurance frais de santé annexés au contrat-cadre.

Les parties signataires considèrent que le champ d'application de cet accord inclut les VRP, nonobstant les dispositions de l'article 1er de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent et de l'article 1er de la convention collective nationale de l'horlogerie qui prévoit qu'ils ne peuvent se prévaloir sauf certaines prescriptions, des dispositions de la convention collective.

ART. 3

3.1. Souscription du contrat d'assurance

Pour la mise en œuvre du présent régime, l'entreprise souscrit un contrat d'assurance *auprès d'un des organismes des groupements recommandés* (1).

Les parties peuvent résilier ces contrats d'assurance selon les dispositions fixées aux conditions générales de ces derniers.

Ces contrats d'assurance ne peuvent être souscrits que par les entreprises relevant de la convention collective de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent ou de la convention collective de l'horlogerie.

Dans l'hypothèse d'un changement d'activité entraînant pour une entreprise adhérente sa sortie du champ de la convention collective, ils prendront fin selon les modalités prévues dans les conditions générales desdits contrats.

3.2. Bénéficiaires

L'adhésion des salariés (et, le cas échéant, de leurs ayants droit) est formalisée par la signature d'un bulletin individuel d'affiliation.

Aucune sélection médicale n'est effectuée.

3.2.1. Définition des salariés bénéficiaires

Conformément à l'accord collectif :

Sont couverts à titre obligatoire : tous les salariés des entreprises relevant de la convention collective de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent affiliés au régime général ou au régime Alsace-Moselle de sécurité sociale ; ainsi que tous les salariés des entreprises relevant de la convention collective de l'horlogerie, placée en annexe.

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

Outre les dispenses de droit de l'article D. 911-2 du code de la sécurité sociale, certains salariés peuvent ainsi choisir de ne pas cotiser dans les cas suivants :
– les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
– les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
– les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute.

Dans le cas où l'entreprise souscrit uniquement aux garanties de base, les salariés ont la possibilité d'améliorer leur niveau de couverture en adhérant à l'option supplémentaire facultative.

Les cotisations supplémentaires servant au financement de la couverture facultative, ainsi que leurs éventuelles évolutions ultérieures, sont à la charge exclusive du salarié.

Sous réserve de contenir des garanties au moins équivalentes au sens de l'article L. 2253-1 du code du travail, les entreprises de la branche peuvent disposer d'un régime frais de santé différent de celui défini dans le cadre de la branche.

Dès lors, et pour définir des catégories objectives au sens de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale, elles pourront utilement se référer à l'accord de branche agréé par l'APEC, qui définit les catégories objectives de la branche.

3.2.3. Ayants droit couverts à titre facultatif

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

On entend par ayant droit du salarié :
– le conjoint du salarié marié, non séparé de corps judiciairement, à la date de l'événement donnant lieu à prestation :
– – est assimilé au conjoint du salarié ;
– – son partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs) : est considérée comme partenaire de Pacs, quel que soit son sexe, la personne ayant conclu avec l'assuré un contrat ayant pour but d'organiser leur vie commune, tel que défini aux articles 515-1 et suivants du code civil. Les signataires d'un Pacs sont désignés par le terme de partenaires ;
– – son concubin :

Est considérée comme concubin la personne vivant en couple avec l'assuré dans le cadre d'une union de fait, au sens de l'article 515-8 du code civil, sous réserve qu'une période de vie commune de 1 année puisse être attestée par le biais d'un justificatif (quittance de loyer, facture EDF notamment) et que le domicile fiscal des deux concubins soit le même. La condition de durée précitée n'est toutefois pas exigée lorsqu'un enfant est né de cette union. L'organisme assureur peut, à tout moment, réclamer les justificatifs actualisés attestant de la vie commune du salarié ;

– les enfants à charge du salarié et éventuellement de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs, de son concubin. Sont considérés comme enfants à charge :
– – les enfants de moins de 18 ans ;
– – les enfants jusqu'au jour de leur 26e anniversaire satisfaisant au moins l'une des conditions suivantes :

– – s'ils poursuivent leurs études ; ou
– – sont à la recherche d'un premier emploi et inscrits à ce titre à Pôle emploi ; ou
– – sont sous contrat d'apprentissage ; ou
– – s'ils exercent une activité rémunérée leur procurant un revenu inférieur au RSA mensuel ;
– – les enfants, quel que soit leur âge, qui sont infirmes ou atteints d'une maladie chronique et titulaires d'une carte invalidité ou d'une carte mobilité portant la mention « invalidité » inclusion prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles, ou la mention « stationnement pour personne handicapée » ou la mention « priorité », ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation spécifique aux personnes handicapées (allocation d'enfant handicapé ou d'adulte handicapé).

Les enfants nés ou à naître dans les 300 jours suivant le décès du membre participant sont considérés comme à charge.

Le nouveau-né ou l'enfant adopté est garanti dès le jour de la naissance ou de l'adoption, sous réserve que la demande soit adressée à l'organisme assureur dans les 30 jours qui suivent l'événement.

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

ART. 4

Le financement des garanties est assuré par le versement de cotisations mensuelles, calculées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) en vigueur au jour de leur exigibilité.

La structure des cotisations est la suivante :
– salarié : le salarié de l'entreprise ayant souscrit le contrat (cotisation obligatoire ou pour les salariés qui ont retenu une amélioration de leur niveau de couverture en adhérant à l'option supplémentaire facultative) ;
– conjoint : le conjoint du salarié tel que défini à l'article 3.2.3 ci-dessus (cotisation additionnelle facultative) ;
– enfant : l'enfant à charge tel que défini à l'article 3.2.3 ci-dessus (cotisation additionnelle facultative) ; la cotisation est gratuite à compter du 3e enfant à charge.

Les montants des cotisations ont été définis en fonction de la législation et de la réglementation en vigueur à la date de la signature du présent accord.

La cotisation ainsi définie inclut le financement du maintien de la garantie prévu par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale. Ce financement mutualisé s'applique pour l'ensemble des bénéficiaires et niveaux de garanties assurés par les contrats collectifs souscrits par l'entreprise.

L'organisme assureur s'engage à maintenir les cotisations visées à l'accord collectif jusqu'au 31 décembre 2022, sauf en cas de modification de l'environnement législatif ou réglementaire.

Dans ce cas, les modifications seront entérinées dans les conditions définies à l'article 8.

Les taux de cotisation applicables au 1er janvier 2026 sont les suivants :

4.1 Régime souscrit par l'entreprise à titre obligatoire pour le salarié et à titre obligatoire ou facultatif pour les ayants droit du salarié

Si l'entreprise a opté pour une couverture facultative des ayants droit, les cotisations additionnelles servant au financement des couvertures facultatives, ainsi que leurs éventuelles évolutions ultérieures, sont à la charge exclusive du salarié.

Régime de base

Régime général		**En pourcentage du PMSS**
Actifs		
Base conventionnelle	Salarié obligatoire	1,65 %
	Conjoint	1,84 %
	Enfant (gratuité à partir du 3e enfant)	0,90 %

Régime Alsace-Moselle		**En pourcentage du PMSS**
Actifs		
Base conventionnelle	Salarié obligatoire	1,18 %
	Conjoint	1,32 %
	Enfant (gratuité à partir du 3e enfant)	0,64 %

Régime de base + option 1

Régime général		**En pourcentage du PMSS**
Actifs		
Base + option 1 obligatoire	Salarié obligatoire	2,07 %
	Conjoint	2,32 %
	Enfant (gratuité à partir du 3e enfant)	1,20 %

Régime Alsace-Moselle		**En pourcentage du PMSS**
Actifs		
Base + option 1 obligatoire	Salarié obligatoire	1,60 %
	Conjoint	1,80 %
	Enfant (gratuité à partir du 3e enfant)	0,94 %

Régime de base + option 2

Régime général		**En pourcentage du PMSS**
Actifs		
Base + option 2 obligatoire	Salarié obligatoire	2,26 %

	Conjoint	2,55 %
	Enfant (gratuité à partir du 3e enfant)	1,31 %

Régime Alsace-Moselle		En pourcentage du PMSS
Actifs		
Base + option 2 obligatoire	Salarié obligatoire	1,79 %
	Conjoint	2,03 %
	Enfant (gratuité à partir du 3e enfant)	1,05 %

4.2 Options souscrites à titre facultatif pour les salariés et les ayants droit

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

Régime général		En pourcentage du PMSS
Actifs		
Option 1 Facultative à la base obligatoire	Salarié	0,49 %
	Conjoint	0,57 %
	Enfant (gratuité à partir du 3e enfant)	0,35 %

Régime Alsace-Moselle		En pourcentage du PMSS
Actifs		
Option 1 Facultative à la base obligatoire	Salarié	0,49 %
	Conjoint	0,57 %
	Enfant (gratuité à partir du 3e enfant)	0,35 %

Régime général		En pourcentage du PMSS
Actifs		
Option 2 Facultative à la base obligatoire	Salarié	0,74 %
	Conjoint	0,88 %
	Enfant (gratuité à partir du 3e enfant)	0,50 %

Régime Alsace-Moselle		En pourcentage du PMSS
Actifs		
Option 2 Facultative à la base obligatoire	Salarié	0,74 %
	Conjoint	0,88 %
	Enfant (gratuité à partir du 3e enfant)	0,50 %

Régime général		En pourcentage du PMSS
Actifs		
Option 2 Facultative à l'option 1 obligatoire	Salarié	0,24 %
	Conjoint	0,28 %
	Enfant (gratuité à partir du 3e enfant)	0,14 %

Régime Alsace-Moselle		En pourcentage du PMSS
Actifs		
Option 2 Facultative à l'option 1 obligatoire	Salarié	0,24 %
	Conjoint	0,28 %

	Enfant (gratuité à partir du 3e enfant)	0,14 %

4.3. Financement par l'employeur

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord, y compris celles non adhérentes au contrat d'assurance souscrit auprès de l'organisme assureur recommandé, devront respecter une prise en charge à hauteur de 50 % de la cotisation globale correspondant à la couverture obligatoire mise en place dans l'entreprise.

Elles pourront prévoir une prise en charge patronale plus favorable, sous réserve de le formaliser au sein de l'entreprise par l'un des actes visés à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale (accord collectif, accord référendaire ou décision unilatérale formalisée par écrit et remise à chaque intéressé).

ART. 5

Les niveaux de garanties sur lesquels porte l'engagement des organismes assureurs sont précisés ci-après.

Les prestations définies aux contrats d'assurance souscrits par l'entreprise s'inscrivent dans le cadre de la réglementation fiscale et sociale des « contrats responsables », définis à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale, et à l'ensemble de ses textes d'application.

En cas d'évolution de ce cadre, le contrat d'assurance est mis en conformité avec les nouvelles dispositions, en accord avec les partenaires sociaux et en tout état de cause au plus tard à la date d'effet requise par la réglementation, dans les conditions définies à l'article 8.

Tableau de garanties (au 1er janvier 2026)

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20260003_0000_0025.pdf/BOCC

ART. 6

6.1. Maintien des garanties pour les anciens salariés indemnisés par Pôle emploi

En application de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 et dont le contrat de travail cesse, bénéficient du maintien à titre gratuit de la couverture prévue par les contrats, en cas de cessation du contrat de travail non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1° Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

2° Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur.

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

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

Ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties à la date de la cessation du contrat de travail.

6.2. Maintien des garanties au titre de l'article 4 de la « loi Évin »

En application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, peuvent bénéficier, à titre individuel et facultatif, du maintien de la couverture prévue par le contrat, sans condition de période probatoire ni d'examen ou de questionnaire médicaux :
– les anciens salariés obtenant la liquidation de leur pension de vieillesse de la sécurité sociale, à condition d'avoir été affiliés au contrat en tant qu'actifs, et, le cas échéant, leurs ayants droit couverts, à condition d'avoir été affiliés au contrat en tant que tels, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant la rupture de leur contrat de travail ;
– les anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité dont le contrat de travail est rompu, et, le cas échéant, leurs ayants droit couverts, à condition d'avoir été affiliés au contrat en tant que tels, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant la rupture de leur contrat de travail ;
– les anciens salariés privés d'emploi, tant qu'ils ne retrouvent pas une activité professionnelle, bénéficiaires d'un revenu de remplacement, et, le cas échéant, leurs ayants droit couverts, à condition d'avoir été affiliés aux contrats en tant que tels, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, suivant la date à laquelle prend fin le bénéfice du maintien des garanties prévu à l'article 5.1 ;
– les personnes garanties du chef du salarié décédé, pendant une durée minimale de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès du salarié.

Une proposition de maintien des garanties est adressée par l'organisme assureur aux anciens salariés visés à l'article 4 de la « loi Évin » et, le cas échéant, aux personnes garanties du chef du salarié décédé, au plus tard dans un délai de 2 mois à compter de la date de cessation du contrat de travail, de la fin de la période de maintien des garanties au titre de la portabilité ou dans les 2 mois suivant le décès du salarié (à condition que l'entreprise ait informé l'organisme assureur en temps utile).

L'organisme assureur doit en conséquence être informé du décès ou de la cessation du contrat de travail par l'employeur, dans les meilleurs délais.

Le dépassement des délais ci-dessus mentionnés entraîne la forclusion définitive de la demande.

Sous réserve du respect des délais de formulation des demandes de maintien exposées ci-avant, les garanties prennent effet le lendemain de la demande et au plus tôt le lendemain de la rupture du contrat de travail ou du décès du participant.

La cotisation sera, au titre du maintien des garanties de l'article 4 de la « loi Évin », intégralement à la charge de l'ancien salarié ou de l'ayant droit du salarié décédé.

Les tarifs des maintiens au titre de l'article 4 de la « loi Évin » proposés en année 1 sont les suivants :

Régime de base

Régime général		**En pourcentage du PMSS**
Maintiens au titre de l'article 4 de la « loi Évin »		
Base conventionnelle	Conjoint de salarié décédé	1,65 %
	Chômeur	1,65 %
	Invalide	1,65 %
	Pré-retraité	1,65 %
	Retraité	1,65 %
	Conjoint	2,47 %
	Enfant (gratuité à partir du 3e enfant)	0,90 %

Régime Alsace-Moselle Maintiens au titre de l'article 4 de la « loi Évin »		En pourcentage du PMSS
Base conventionnelle	Conjoint de salarié décédé	1,18 %
	Chômeur	1,18 %
	Invalide	1,18 %
	Pré-retraité	1,18 %
	Retraité	1,18 %
	Conjoint	1,77 %
	Enfant (gratuité à partir du 3e enfant)	0,64 %

Régime de base + option 1

Régime général Maintiens au titre de l'article 4 de la « loi Évin »		En pourcentage du PMSS
Base conventionnelle + option 1	Conjoint de salarié décédé	2,07 %
	Chômeur	2,07 %
	Invalide	2,07 %
	Pré-retraité	2,07 %
	Retraité	2,07 %
	Conjoint	3,10 %
	Enfant (gratuité à partir du 3e enfant)	1,20 %

Régime Alsace-Moselle Maintiens au titre de l'article 4 de la « loi Évin »		En pourcentage du PMSS
Base conventionnelle + option 1	Conjoint de salarié décédé	1,60 %
	Chômeur	1,60 %
	Invalide	1,60 %
	Pré-retraité	1,60 %
	Retraité	1,60 %
	Conjoint	2,40 %
	Enfant (gratuité à partir du 3e enfant)	0,94 %

Régime de base + option 2

Régime général Maintiens au titre de l'article 4 de la « loi Évin »		En pourcentage du PMSS
Base conventionnelle + option 2	Conjoint de salarié décédé	2,26 %
	Chômeur	2,26 %
	Invalide	2,26 %
	Pré-retraité	2,26 %
	Retraité	2,26 %
	Conjoint	3,39 %
	Enfant (gratuité à partir du 3e enfant)	1,31 %

Régime Alsace-Moselle Maintiens au titre de l'article 4 de la « loi Évin »		En pourcentage du PMSS
Base conventionnelle + option 2	Conjoint de salarié décédé	1,79 %
	Chômeur	1,79 %
	Invalide	1,79 %
	Pré-retraité	1,79 %
	Retraité	1,79 %

	Conjoint	2,68 %
	Enfant (gratuité à partir du 3e enfant)	1,05 %

6.3. Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

6.3.1. Suspension du contrat de travail indemnisée

Le bénéfice du régime complémentaire santé est maintenu au profit des salariés et, le cas échéant, des ayants droit en cas de suspension de leur contrat de travail donnant lieu à maintien total ou partiel de rémunération par l'employeur (salaire ou revenu de remplacement, à la charge de l'employeur), ou à indemnisation complémentaire (indemnités journalières) financée au moins pour partie par l'employeur et versée directement par ce dernier ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers.

Les garanties sont maintenues dans les mêmes conditions que celles applicables aux salariés actifs. L'employeur verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail rémunérée ou indemnisée. Cette contribution suivra les mêmes évolutions que celle des actifs, le cas échéant.

Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de la cotisation, l'employeur opérant le précompte de cette part de cotisation à la charge du salarié sur la rémunération maintenue.

6.3.2. Suspension du contrat de travail non indemnisée

En cas de suspension du contrat de travail du salarié ne donnant lieu ni à maintien total ou partiel de rémunération par l'employeur (salaire ou revenu de remplacement, à la charge de l'employeur), ni à indemnisation complémentaire (indemnités journalières) financée au moins pour partie par l'employeur et versée directement par ce dernier ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers, les garanties du salarié et de ses éventuels ayants droit couverts à titre obligatoire ou facultatif sont suspendues de plein droit.

Il en est ainsi notamment en cas de :
– congé sabbatique ;
– congé pour création d'entreprise ;
– congé parental d'éducation ;
– périodes d'exercices militaires, de mobilisation ou de captivité ;
– congé sans solde, tel que convenu après accord entre l'employeur et le salarié ;
– congé du proche aidant, et tout autre congé considéré par la législation en vigueur comme un cas de suspension du contrat de travail ne donnant lieu à aucune indemnisation, telle que décrite ci-dessus.

La suspension des garanties intervient à la date de suspension du contrat de travail n'ouvrant droit ni à maintien total ou partiel de rémunération ni à indemnisation complémentaire de l'employeur financée au moins pour partie par ce dernier.

Elle s'achève dès la reprise effective du travail par le salarié, sous réserve que la mutuelle gestionnaire en soit informée dans un délai de 3 mois suivant la reprise, faute de quoi la date de remise en vigueur des garanties pour le salarié et ses éventuels ayants droit, sera la date à laquelle l'organisme assureur aura été informé de la reprise effective du travail.

Pendant la période de suspension de la garantie, aucune cotisation n'est due au titre du salarié concerné et de ses éventuels ayants droit, et les frais médicaux engagés durant cette période ne peuvent donner lieu à prise en charge au titre du présent accord.

Les salariés pourront toutefois demander le maintien de leurs garanties pendant la période de suspension de leur contrat de travail sous réserve de s'acquitter de la cotisation correspondante en totalité (part patronale et part salariale).

Le montant de la cotisation, dans ce cas, est identique à celle prévue pour les salariés actifs, Elle suivra les mêmes évolutions, le cas échéant.

ART.

Les partenaires sociaux de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent du 5 juin 1970 ont mis en place, par accord du 17 juillet 2015, un régime de frais de santé au niveau de la branche.

Cet accord a été révisé par les avenants du 9 février 2016, du 13 mars 2017 et du 19 novembre 2019.

Dans le cadre de l'harmonisation conventionnelle des branches suite à l'arrêté du 16 novembre 2018, les partenaires sociaux se sont réunis afin de réviser ces dispositifs et de proposer un régime commun.

Le présent accord révise ainsi, en s'y substituant, l'ensemble des accords frais de santé préexistant dans les champs de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent, ainsi que dans le champ de l'horlogerie.

Il est rappelé que la loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019 a créé un remboursement intégral d'un ensemble de soins, dénommé « Panier », dans les domaines de l'optique, de l'audiologie et du dentaire : cette offre est accessible à tous les Français disposant d'une complémentaire santé.

Les dispositions ci-après s'inscrivent pleinement dans le cadre de cette réforme.

SECTION 9

Avenant : Accord du 27 octobre 2020 relatif au régime de prévoyance

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent ainsi que celles entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'horlogerie, placée en annexe.

ART. 5

ART. 6

L'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale permet aux salariés de bénéficier, dans les mêmes conditions que les salariés en activité, d'un maintien des régimes de prévoyance complémentaire dont ils bénéficiaient au sein de l'entreprise, en cas de rupture de leur contrat de travail ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Le droit à portabilité est subordonné au respect de l'ensemble des conditions fixées par l'article précité. Notamment, la durée de la portabilité est égale à la durée du dernier contrat de travail, ou des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur, appréciée en mois entiers le cas échéant arrondie au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois de couverture.

Ce maintien de garanties est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations du régime de prévoyance des salariés en activité. Ainsi, les anciens salariés bénéficiaires du dispositif ne devront acquitter aucune cotisation supplémentaire à ce titre.

À défaut de communication des justificatifs de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage, l'ancien salarié perd le bénéfice du régime et, par conséquent, le droit aux prestations correspondantes.

ART. 7

Le régime de prévoyance instauré au niveau de la branche présente un degré élevé de solidarité au sens de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et comprend, à ce titre, des prestations à caractère non directement contributif, individuelles et collectives.

La liste des actions envisagées et les modalités de leur mise en œuvre seront définies par la commission nationale paritaire de branche conformément à l'article R. 912-2 du code de la sécurité sociale.

Ces actions seront financées par l'affectation d'une quote-part de 2 % de la cotisation versée au titre du présent régime de prévoyance et destinée au fonds social dédié au haut degré de solidarité.

Les entreprises n'ayant pas souscrit à l'un des contrats d'assurance auprès des organismes recommandés par la branche devront également prévoir la mise en œuvre des prestations à caractère non directement contributif définies par la commission paritaire nationale de branche.

ART. 8

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

Cette commission :
– suit la mise en place du régime ;
– contrôle l'application du régime ;
– contribue à l'intégration des établissements dans le régime de prévoyance ;
– examine les comptes de résultat, ainsi que l'évolution statistique et démographique de la profession ;
– définit la politique d'action, décide des interventions du fonds social et approuve le budget présenté par les organismes assureurs recommandés.

À cet effet, les organismes assureurs recommandés communiqueront, chaque année, les documents financiers, ainsi que leur analyse commentée, nécessaires à ses travaux, au plus tard le 30 juin suivant la clôture de l'exercice, ainsi que les informations et documents complémentaires qui pourraient s'avérer utiles.

ART. 9

9.1. En cas de dénonciation ou de non-renouvellement du contrat souscrit, les dispositions suivantes s'appliquent :

1. Les prestations périodiques en cours de service (indemnités journalières, rente d'invalidité, rentes éducation, rente de conjoint) continuent d'être versées par l'organisme assureur à leur niveau atteint à la date d'effet de la dénonciation ou du non-renouvellement. La garantie « Incapacité temporaire de travail. Invalidité » est maintenue aux salariés en arrêt de travail pour maladie ou accident, dès lors que les prestations, immédiates ou différées (invalidité), sont acquises ou nées antérieurement à la date d'effet de la résiliation du contrat d'assurance.

2. Cet organisme assureur assure également le maintien des garanties décès au profit des bénéficiaires de prestations d'incapacité de travail ou d'invalidité lors de la résiliation du contrat d'assurance, sans revalorisation des bases de calcul desdites prestations.

3. Parallèlement, les partenaires sociaux organiseront la poursuite de la revalorisation des prestations en cours de service ainsi que des bases de calcul des prestations relatives à la couverture du risque décès maintenu, conformément aux dispositions de l'article L. 912-3 précité du code de la sécurité sociale.

Il appartient également à l'entreprise qui change d'organisme assureur d'organiser la poursuite de la revalorisation des prestations en cours de service ainsi que des bases de calcul des prestations relatives à la couverture du risque décès maintenu, conformément aux dispositions de l'article L. 912-3 précité du code de la sécurité sociale.

9.2 Reprise des encours

En application de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, de la loi n° 94-678 du 8 août 1994 et la loi du 17 juillet 2001 les organismes assureurs garantissent les prestations suivantes :
– l'indemnisation intégrale des salariés en arrêt de travail dont le contrat de travail est en cours à la date d'effet du contrat d'assurance, alors qu'il n'existe aucun organisme assureur précédent ;
– les revalorisations portant sur les indemnités journalières, rentes invalidité ou incapacité permanente professionnelle, rente éducation, servies par l'assureur précédent, que le contrat de travail soit rompu ou non ;
– la prestation de chaque garantie décès sous déduction du montant pris en charge au titre du précédent contrat pour cette même garantie.

ART. 10

10.1. Revalorisation du salaire de référence servant de base au calcul des prestations

Le salaire de référence est revalorisé pour le calcul des prestations invalidité, incapacité permanente professionnelle, double effet et des capitaux décès ou invalidité absolue et définitive lorsque le salarié justifie ou justifiait d'un arrêt de travail indemnisé par la sécurité sociale d'une durée égale ou supérieure à 6 mois continus, à la date de mise en invalidité ou d'incapacité permanente professionnelle ou à celle de de son décès. Il est revalorisé au 1er novembre de chaque année dans les conditions fixées par le contrat souscrit par l'entreprise en accord avec la branche.

Le salaire de référence des rentes éducation et de conjoint sont revalorisées chaque année par l'organisme assureur ou le contrat d'assurance souscrit.

10.2. Revalorisation des prestations périodiques en cours de service

Les prestations périodiques en cours de service sont revalorisées au 1er novembre de chaque année dans les conditions fixées par le contrat d'assurance souscrit par l'entreprise, sous réserve lorsque le bénéficiaire est le salarié, qu'il justifie d'un arrêt de travail d'une durée égale ou supérieure à 6 mois continus à la date d'application de la revalorisation.

Les rentes éducation et de conjoint sont revalorisées chaque année par l'organisme assureur ou le contrat d'assurance souscrit.

ART. 15

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

Les signataires de l'accord demandent son extension auprès du ministre chargé de la sécurité sociale et auprès du ministre chargé du budget, des comptes publics et de la réforme de l'État conformément aux dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

(ancien article 14)

ART. 14

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

(ancien article 13)

ART. 13

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

(ancien article 12)

ART. 12

Les modalités d'application du présent accord feront l'objet d'une annexe précisant le règlement du fonds social dédié au haut degré de solidarité tel que défini à l'article 8.

(ancien article 11)

ART. 11

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1er janvier 2021.

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

(ancien article 10)

ART. 2

Les entreprises visées à l'article premier sont tenues de couvrir l'ensemble de leurs salariés cadres et non cadres, sans condition d'ancienneté, à hauteur des garanties “incapacité de travail, invalidité, décès et dépendance et maladies redoutées” minimales prévues par le présent avenant.

Par salariés cadres et non cadres, il convient d'entendre en application du présent avenant :
– les salariés cadres relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 ;
– les salariés non cadres ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017.

Sous réserve de la décision d'agrément de la commission paritaire rattachée à l'association pour l'emploi des cadres (APEC), les entreprises ont la faculté d'inclure dans la catégorie objective des cadres, les techniciens, agents de maîtrise, et employés tels que définis dans l'accord de branche relatif aux catégories de bénéficiaires du régime de protection sociale complémentaire.

Les entreprises qui mettront en œuvre cette faculté, devront la formaliser au sein de l'acte de droit du travail instituant leur régime de prévoyance complémentaire au sens de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale (c'est-à-dire, par voie d'accord collectif ou référendaire ou de décision unilatérale de l'employeur remise aux salariés) selon la faculté de choix laissés à l'entreprise par la commission paritaire de l'APEC.

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

ART. 3

Les entreprises peuvent souscrire un contrat d'assurance auprès de l'assureur de leur choix.

Toutefois, les partenaires sociaux ont souhaité garantir l'efficacité de la couverture au niveau national en recommandant quatre organismes assureurs, choisis au terme d'une procédure de mise en concurrence conforme aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, pour assurer la couverture des garanties de prévoyance.

Cette recommandation se traduit par la conclusion d'un contrat de garanties collectives national et d'un protocole technique et financier.

Dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et pour une nouvelle période de 5 ans courant à compter de la date d'effet du présent avenant, les organismes recommandés sont reconduits à savoir :

• Pour les garanties capital décès ou invalidité absolue et définitive toutes causes, double effet, capital en cas d'affections de longue durée AVC-cancer, incapacité temporaire et invalidité – incapacité permanente professionnelle :

MUTEX, société anonyme au capital de 37 302 300 euros, inscrite au registre du commerce et des sociétés de Nanterre sous le numéro 529 219 040, entreprise régie par le code des assurances, siège social : 140, avenue de la République, 92320 Châtillon.

AÉSIO mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée sous le n° 775 627 391, siège social : 173, rue de Bercy, 75012 Paris.

KLÉSIA Prévoyance, institution de prévoyance, Siren 892 344 524, IDU : FR233042_01GSBS, 4, rue Georges Picquart, 75017 Paris.

• Pour les garanties rente éducation, rente de conjoint, rente handicap et dépendance :

Pour Mutex et AESIO : OCIRP Vie, société anonyme au capital de 26 192 964 €, située au 17, rue Marignan – CS 50 003, 75008 Paris, immatriculée au RCS de Paris sous le n° 339 688 608. Entreprise régie par le code des assurances.

Pour KLESIA : OCIRP Union, union d'institutions de prévoyance régie par l'article L. 931-2 du code de la sécurité sociale, SIREN : 788 334 720, siège social : 17, rue Marignan – CS 50 003, 75008 Paris.

ART. 4

Les entreprises doivent garantir les salariés en matière de prévoyance en respectant les minima de couverture fixés ci-dessous.

Ces niveaux de couverture correspondent aux garanties proposées dans le cadre du contrat conclu avec les organismes assureurs recommandés.

Salaires de référence servant de base au calcul des prestations :

Les prestations sont exprimées en pourcentage du salaire de référence dans les limites des tranches de salaire ayant donné lieu à cotisation.

Au titre des garanties décès-invalidité absolue et définitive, rente éducation, rente temporaire de conjoint

Le salaire de référence est la rémunération brute fixe versée par l'employeur au salarié ayant été soumise à cotisation au titre du contrat au cours des 12 derniers mois civils précédant la date de l'événement ouvrant droit à prestations.

En cas d'arrêt de travail du salarié au cours de cette période, le salaire de référence est la rémunération brute fixe intégralement reconstituée.

Ce salaire est majoré des rémunérations variables supplémentaires (notamment 13e mois, prime de vacances, prime d'ancienneté) ayant donné lieu à cotisation du contrat au titre des 12 derniers mois civils précédant la date de l'événement ouvrant droit à prestations, à l'exclusion des indemnités versées en raison de la cessation du contrat de travail (notamment indemnité de départ à la retraite, indemnité compensatrice de congés payés).

Au titre des garanties incapacité temporaire de travail, invalidité, incapacité permanente professionnelle

Le salaire de référence est la rémunération nette à payer fixe versée par l'employeur au salarié au cours des 12 derniers mois civils précédant la date de l'événement ouvrant droit à prestations.

On entend par rémunération nette à payer fixe, la rémunération brute fixe versée par l'employeur au salarié ayant été soumis à cotisation au titre du contrat, sous déduction des cotisations sociales salariales.

En cas d'arrêt de travail du salarié au cours de cette période, le salaire de référence est le salaire net à payer fixe intégralement reconstitué.

Ce salaire est majoré des rémunérations variables supplémentaires (notamment 13e mois, prime de vacances, prime d'ancienneté) perçues au titre des 12 derniers mois civils précédant la date de l'événement ouvrant droit à prestations, à l'exclusion des indemnités versées en raison de la cessation du contrat de travail (notamment indemnité de départ à la retraite, indemnité compensatrice de congés payés).

Tableau des garanties

Décès. Invalidité absolue et définitive (en % du salaire brut)	
Capital décès (quelle que soit la situation familiale)	200 %
Majoration par enfant à charge	25 %
Invalidité absolue et définitive (3e catégorie)	300 %
Double effet : rente orphelin	10 %
Rente éducation (en % du salaire brut)	
Montant de la rente éducation par enfant à charge en cas de décès, IAD ou IPP d'un taux de 100 % (la rente est doublée en cas de décès des deux parents ; la rente est viagère pour les enfants reconnus invalides en 2e et 3e catégorie de la sécurité sociale reconnue avant la limite de versement de la rente éducation prévue contractuellement) :	
Jusqu'au 12e anniversaire	10 %
Du 12e au 18e anniversaire	15 %
Du 18e au 28e anniversaire (si poursuites d'études)	20 %
Rente temporaire de conjoint substitutive	5 %
Rente temporaire de conjoint (en % du salaire brut)	
Montant de la rente de conjoint en cas de décès, IAD ou IPP d'un taux de 100 % jusqu'à la liquidation totale de la pension de retraite pour une durée minimale de 5 ans	10 %
Rente handicap viagère	
Par enfant handicapé	536,64 €/mois en 2026 (montant indexé annuellement par un taux fixé par le conseil d'administration de l'OCIRP)
Garantie dépendance (GIR1 + GIR2 + GIR 3 [25 %])	
Sous réserve de la reconnaissance de l'état de dépendance par le médecin-conseil de l'organisme assureur	
Versement d'une rente viagère à la date de reconnaissance de la dépendance avec un minimum de :	150 €/mois
Incapacité temporaire de travail (en % du salaire net sous déduction de la sécurité sociale nette de prélèvements sociaux)	
En complément et relais des obligations de maintien de salaire prévus par la CCN bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et horlogerie (JO 3/10/23 – IDCC 3251) pour les salariés ayant une ancienneté supérieure ou égale à 12 mois à compter du 31e jour d'arrêt de travail pour les salariés ayant une ancienneté inférieure à 12 mois	100 %

Invalidité. Incapacité permanente professionnelle (en % du salaire net sous déduction de la sécurité sociale nette de prélèvements sociaux)	
Invalidité :	
Invalidité de 1re catégorie sécurité sociale	60 %
Invalidité de 2e et 3e catégorie sécurité sociale	100 %
Incapacité permanente professionnelle (en fonction du taux d'incapacité) :	
Taux compris entre 33 % et 66 %	R × 3 N/2 *
Taux supérieur ou égal à 66 %	100 %
(*) R = rente d'invalidité versée en cas d'invalidité 2e catégorie, N = taux d'incapacité sécurité sociale	
Capital ALD AVC/cancer	
5 000 euros En cas de reconnaissance par l'assurance maladie et par l'organisme assureur, de l'état d'affection de longue durée exonérante, au titre des deux pathologies suivantes, définies à l'article D. 160-4 du code de la sécurité sociale : – accident vasculaire cérébral invalidant ; – cancer quelle que soit sa forme (tumeur maligne, affection maligne du tissu lymphatique ou hématopoïétique).	

Pour l'ensemble des garanties prévues au présent article, pour les salariés percevant un revenu de remplacement versé par l'employeur (indemnités d'activité partielle, allocation de reclassement, allocation versée dans le cadre du congé de mobilité, etc.) et bénéficiaires, à ce titre, d'un maintien des garanties, le salaire servant de base au calcul des cotisations est également constitué de ce revenu de remplacement brut de cotisations et contributions de sécurité sociale.

Dès lors que le salarié bénéficie de prestations du régime de prévoyance liées à une incapacité de travail, une invalidité ou une incapacité permanente professionnelle, ces prestations sont exonérées de toute cotisation due au titre du présent accord.

ART. 5.1

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord, qu'elles soient ou non adhérentes au contrat d'assurance souscrit auprès des organismes assureurs recommandés, doivent respecter une prise en charge à hauteur de 60 % de la couverture obligatoire totale mise en place dans l'entreprise, pour les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017. Pour les salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, la participation de l'employeur doit être fixée dans le respect des dispositions de l'ANI du 17 novembre 2017.

Les employeurs sont ainsi tenus de verser à un organisme assureur une cotisation égale à 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond de la sécurité sociale affectée par priorité à la couverture des garanties décès.

Ils doivent également intégrer le financement du maintien des garanties au titre du dispositif de portabilité prévu à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

ART. 5.2

Les cotisations sont fixées en pourcentage de la rémunération brute soumise à cotisations de la sécurité sociale, dans la limite de la tranche 2 limitée à 4 plafonds de la sécurité sociale.

Pour les salariés percevant un revenu de remplacement versé par l'employeur (indemnités d'activité partielle, allocation de reclassement, allocation versée dans le cadre du congé de mobilité, etc.) et bénéficiaires, à ce titre, d'un maintien des garanties, le salaire servant de base au calcul des cotisations est également constitué de ce revenu de remplacement brut de cotisations et contributions de sécurité sociale.

Dès lors que le salarié bénéficie de prestations du régime de prévoyance liées à une incapacité de travail, une invalidité ou une incapacité permanente professionnelle, ces prestations sont exonérées de toute cotisation due au titre du présent accord.

Les taux seront maintenus pendant une durée de 3 ans, sous réserve de modifications rendues nécessaires du fait de l'évolution du contexte législatif et réglementaire.

Non-cadre

Taux globaux

Régime conventionnel	Total	
	Tranche 1	T2 limitée à 4 PASS
Décès – IAD rente orphelin – double effet	0,216 %	0,216 %
Incapacité temporaire	0,260 %	0,412 %
Invalidité	0,404 %	0,652 %
Rente éducation	0,130 %	0,130 %
Rente temporaire de conjoint	0,080 %	0,080 %
Rente handicap	0,030 %	0,030 %
Maladies graves redoutées (2 maladies)	0,220 %	0,220 %
Dépendance	0,200 %	0,200 %
Total	**1,540 %**	**1,940 %**

Ventilation

Régime conventionnel	Employeur		Salarié	
	Tranche 1	T2 limitée à 4 PASS	Tranche 1	T2 limitée à 4 PASS
Décès – IAD rente orphelin – double effet	0,216 %	0,216 %		
Incapacité temporaire			0,260 %	0,412 %
Invalidité	0,351 %	0,587 %	0,053 %	0,065 %
Rente éducation	0,075 %	0,075 %	0,055 %	0,055 %
Rente temporaire de conjoint	0,040 %	0,040 %	0,040 %	0,040 %
Rente handicap	0,010 %	0,010 %	0,020 %	0,020 %
Maladies graves redoutées (2 maladies)	0,187 %	0,192 %	0,033 %	0,028 %
Dépendance	0,040 %	0,040 %	0,160 %	0,160 %
Total	**0,920 %**	**1,160 %**	**0,620 %**	**0,780 %**

Cadre

Taux globaux

Régime conventionnel	Total	
	Tranche 1	T2 limitée à 4 PASS
Décès – IAD rente orphelin – double effet	0,530 %	0,530 %
Incapacité temporaire	0,138 %	0,275 %
Invalidité	0,212 %	0,475 %
Rente éducation	0,130 %	0,130 %
Rente temporaire de conjoint	0,080 %	0,080 %
Rente handicap	0,030 %	0,030 %
Maladies graves redoutées (2 maladies)	0,220 %	0,220 %
Dépendance	0,200 %	0,200 %
Total	**1,540 %**	**1,940 %**

Ventilation

Régime conventionnel	Employeur		Salarié	
	Tranche 1	T2 limitée à 4 PASS	Tranche 1	T2 limitée à 4 PASS
Décès – IAD rente orphelin – double effet	0,530 %	0,530 %		
Incapacité temporaire	0,098 %	0,000 %	0,040 %	0,275 %
Invalidité	0,212 %	0,208 %		0,267 %
Rente éducation	0,130 %	0,130 %		0,000 %
Rente temporaire de conjoint	0,080 %	0,050 %	0,000 %	0,030 %
Rente handicap	0,030 %	0,030 %	0,000 %	0,000 %
Maladies graves redoutées (2 maladies)	0,220 %	0,092 %	0,000 %	0,128 %
Dépendance	0,200 %	0,120 %		0,080 %
Total	**1,500 %**	**1,160 %**	**0,040 %**	**0,780 %**

ART.

Les partenaires sociaux de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent du 5 juin 1970 ont mis en place, par accord du 26 janvier 2005, un régime de prévoyance « Incapacité de travail, invalidité et décès » collectif et obligatoire au niveau de la branche.

Cet accord a été révisé par l'accord du 8 décembre 2010 puis par l'accord du 23 juin 2016.

Les partenaires sociaux de la convention collective nationale de l'horlogerie du 17 décembre 1979 ont mis en place, par accord du 13 février 2008 tel que modifié en dernier lieu par avenant du 12 juin 2015, un régime collectif de prévoyance obligatoire au niveau de la branche.

Dans le cadre de l'harmonisation conventionnelle de ces deux branches initiée suite à la publication de l'arrêté du 16 novembre 2018 portant fusion des champs conventionnels, les partenaires sociaux se sont réunis afin de réviser ces dispositifs et de proposer un régime commun.

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

Lexique

Les termes essentiels pour comprendre votre convention collective.

- **Avenant**
  Modification apportée à un texte conventionnel, négociée entre partenaires sociaux et publiée au Journal officiel après extension.
- **Cadre**
  Salarié à responsabilité élargie. Le statut cadre est défini par la classification de la convention et entraîne des droits spécifiques (préavis, retraite Agirc-Arrco, forfait jour).
- **Coefficient hiérarchique**
  Indice numérique attribué à un emploi dans la grille de classification, servant de base au calcul du salaire minimum conventionnel.
- **Congés payés**
  Droit légal de 2.5 jours ouvrables par mois travaillé (Art. L. 3141-3 Code du travail), soit 5 semaines par an. La convention collective peut prévoir des jours supplémentaires.
- **Convention collective (CCN)**
  Accord écrit entre organisations patronales et syndicats de salariés qui complète ou améliore le Code du travail dans une branche d'activité.
- **DILA**
  Direction de l'information légale et administrative. Organisme public éditeur de Légifrance et des bases KALI / JORF.
- **ETAM**
  Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise. Catégorie professionnelle intermédiaire entre les ouvriers/employés et les cadres.
- **Extension**
  Procédure ministérielle qui rend une convention collective obligatoire pour toutes les entreprises de la branche, même non signataires.
- **Forfait jour**
  Décompte du temps de travail en jours travaillés sur l'année (et non en heures), réservé aux cadres autonomes et à certains salariés itinérants (Art. L. 3121-58).
- **IDCC**
  Identifiant des Conventions Collectives. Code à 4 chiffres unique attribué par le ministère du Travail à chaque convention.
- **Indemnité de licenciement**
  Somme versée par l'employeur lors d'un licenciement (hors faute grave). Le minimum légal est fixé par l'article R. 1234-2 du Code du travail.
- **KALI**
  Base de données officielle des conventions collectives françaises, gérée par la DILA et accessible via l'API PISTE.
- **Licence Etalab**
  Licence d'usage des données publiques françaises (version 2.0) qui autorise la libre réutilisation à condition de citer la source.
- **Minimum conventionnel**
  Salaire plancher défini par la convention collective pour chaque niveau de classification. S'applique s'il est supérieur au SMIC.
- **NAF / APE**
  Code de la Nomenclature d'Activités Française attribué par l'INSEE à chaque entreprise (5 caractères). Sert souvent à déterminer la convention applicable.
- **Période d'essai**
  Phase initiale du contrat permettant à chaque partie de rompre sans formalité. Durée maximale fixée par la loi et la convention (Art. L. 1221-19).
- **Préavis**
  Délai à respecter entre la notification de la rupture du contrat et son terme effectif. Variable selon le motif et l'ancienneté.
- **Prime d'ancienneté**
  Complément de rémunération conventionnel calculé sur l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou la branche.
- **Salaire conventionnel**
  Rémunération minimale due au salarié selon son coefficient et la convention applicable. Distinct du SMIC.
- **SMIC**
  Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance. Plancher légal national, revalorisé au moins une fois par an (Art. L. 3231-1).