

**Convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent du 5 juin 1970 (mise à jour par accord du 20 mars 1973)
IDCC 567**

**Accord du 18 juin 2015 relatif au développement de la formation professionnelle
Etendu par arrêté du 23 février 2016**

Préambule

Le présent accord, conclu en application de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ainsi qu'aux dispositions de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013, a pour objet à la fois de créer les conditions d'une nouvelle mobilisation des entreprises et des salariés en faveur de la formation professionnelle tout au long de leur vie et de mettre en place conventionnellement les nouveaux dispositifs de formation professionnelle dans la branche de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, du cadeau, des diamants, pierres et perles et activités qui s'y rattachent.

Il annule et remplace l'accord de branche du 26 janvier 2005 relatif au développement de la formation professionnelle tout au long de la vie.

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

La filière française de fabrication de bijouterie-joaillerie-orfèvrerie connaît une grande renommée à l'international : celle-ci est forte d'une production s'élevant à 1,8 milliard d'euros de chiffre d'affaires. Le secteur démontre en outre une capacité d'exportation remarquable, puisque les ventes à l'étranger ont atteint 4,3 milliards d'euros de chiffre d'affaires en 2014.

Les 3 000 entreprises du secteur représentent plus de 10 000 salariés ; la branche fait ainsi vivre des bassins de fabrication sur tout le territoire, d'abord en Ile-de-France (35 % des entreprises) mais aussi en Rhône-Alpes, en Provence-Alpes-Côte d'Azur, en Alsace, en Picardie, en Franche-Comté et dans les Pays de la Loire. Le métier recrute et s'avère particulièrement attractif pour les jeunes. Plus de 15 établissements dans l'Hexagone forment 1 200 élèves chaque année aux métiers de la bijouterie, en affichant un taux d'employabilité maximal.

La filière est représentée par un grand nombre de TPE et de PME du secteur de l'artisanat.

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

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

- le maintien dans l'emploi ;
- la sécurisation des parcours professionnels ;
- la préparation des salariés à la reprise d'activité.

Cette première action, couronnée de succès puisque les entreprises bénéficiaires ont traversé la crise sans opérer de licenciements, a mis en lumière des enjeux structurels pour la filière (enjeu démographique, enjeu de compétitivité, enjeu de transmission des savoir-faire ...) qui ont conduit la branche à s'engager dans une réflexion proactive afin d'anticiper et de s'adapter aux évolutions à venir, principalement autour de la gestion des ressources humaines et de la compétitivité des entreprises BJOC.

Cette démarche est fondée sur la conviction que la force de la bijouterie-joaillerie-orfèvrerie française repose en grande partie sur l'expertise et le haut savoir-faire de ses salariés. C'est donc autour de cet aspect que s'est déployé le projet d'engagement pour le développement de l'emploi et des compétences en 2012, avec pour objectif d'accompagner les entreprises dans la structuration de leur politique de formation et de gestion des ressources humaines. Les enjeux principaux étaient la valorisation des savoir-faire du métier, la sécurisation des parcours professionnels et le renforcement de la compétitivité de la filière.

Le projet d'engagement pour le développement de l'emploi et des compétences (EDEC), réalisé entre 2012 et 2014, a contribué à développer et à dynamiser l'action de la branche par :

- le développement d'outils et de dispositifs structurants, qui répondent à des besoins d'entreprises :
- la création d'un kit de formation interne, support pédagogique mis à disposition des entreprises pour valoriser la formation interne et pérenniser les savoir-faire d'excellence de la bijouterie-joaillerie-orfèvrerie ;
- la création de certificats de qualification professionnelle (CQP) dans les métiers du polissage, du sertissage, de la joaillerie et de la conception numérique ;
- la conception et la distribution dans les entreprises adhérentes de « boîtes à outils RH », pour aider les PME et TPE dans la gestion des ressources humaines ;
- la création du site de l'observatoire des métiers de la bijouterie, permettant de promouvoir les métiers et les formations de la branche, avec un accès aux outils développés ;
- la signature, le 18 décembre 2014, d'un accord conjoint sur le contrat de génération et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Dans ce cadre structurant, les parties signataires s'accordent sur la volonté de poursuivre la politique active de développement de la formation mise en place par la branche et se dotent des moyens financiers nécessaires.

Principes généraux

La formation professionnelle tout au long de la vie constitue une obligation nationale. Elle

visée à permettre à chaque personne, indépendamment de son statut, d'acquiescer et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle, ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle. Elle constitue un élément déterminant de sécurisation des parcours professionnels et de la promotion des salariés.

La formation professionnelle tout au long de la vie comporte une formation initiale, comprenant notamment l'apprentissage, et des formations ultérieures, qui constituent la formation professionnelle continue, destinées aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent.

En outre, toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales.

Afin de favoriser son accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, chaque personne dispose, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la retraite, indépendamment de son statut, d'un compte personnel de formation, qui contribue à l'acquisition d'un premier niveau de qualification ou au développement de ses compétences et de ses qualifications en lui permettant, à son initiative, de bénéficier de formations.

Peuvent être mobilisés, en complément du compte, les autres dispositifs de formation auxquels son titulaire peut prétendre.

Les partenaires signataires rappellent, par ailleurs, leur volonté de veiller à l'égalité d'accès à la formation des hommes et des femmes, avec une attention particulière pour les personnes en situation de handicap.

Egalité hommes-femmes

Le principe de non-discrimination entre les femmes et les hommes ne fait pas obstacle à l'intervention, à titre transitoire, par voie réglementaire ou conventionnelle, de mesures prises au seul bénéfice des femmes, en vue d'établir l'égalité entre les femmes et les hommes en matière de formation.

Ces mesures sont destinées notamment à corriger les déséquilibres constatés au détriment des femmes dans la répartition des femmes et des hommes dans les actions de formation et à favoriser l'accès à la formation des femmes souhaitant reprendre une activité professionnelle interrompue pour des motifs familiaux.

Handicap

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

Elles bénéficient, le cas échéant, d'actions spécifiques de formation ayant pour objets de permettre leur insertion ou leur réinsertion professionnelles ainsi que leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle et de contribuer au développement économique et culturel et à la promotion sociale.

Titre Ier Participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue

Article 1er

Contribution conventionnelle

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

Les partenaires sociaux décident de mettre en place une contribution conventionnelle à verser à l'OPCA désigné par la branche. Cette contribution a pour objet le développement de la formation professionnelle continue. Elle est mutualisée dans une section comptable à part au sein de l'OPCA ; son usage et sa répartition relèvent de la compétence exclusive des partenaires sociaux de la branche.

Pour les entreprises de 10 salariés et plus, le taux de cette contribution conventionnelle est fixé à 0,6 % de la masse salariale. Elle est due à compter de la collecte 2016 sur la masse salariale de 2015, en supplément des contributions légales obligatoires.

Cette obligation conventionnelle a pour objectif de doter la branche professionnelle de moyens conséquents afin de mener une politique de formation ambitieuse pour accompagner le développement des compétences des salariés et la compétitivité des entreprises. Cette contribution facilitera la recherche de cofinancements publics pour les entreprises de la branche sur l'ensemble du territoire.

Au regard de l'effort consenti par les entreprises de la branche, il est attendu que les entreprises aient un accès privilégié à l'offre d'accompagnement, à l'information et à la communication développées par l'OPCA désigné ainsi qu'à des cofinancements selon leurs besoins.

Titre II Insertion dans la branche

Dans la branche BJOC, les partenaires sociaux considèrent que les contrats en alternance sont une des voies les plus appropriées pour permettre aux jeunes d'acquérir les compétences nécessaires aux besoins des entreprises de la branche et d'accéder à un contrat de travail à durée indéterminée au sein du secteur.

La branche BJOC souhaite mener une politique volontariste et continue en faveur du développement de l'alternance. Les signataires souhaitent apporter, d'une part, aux jeunes et aux demandeurs d'emploi les moyens adaptés à leur accès à un emploi durable et, d'autre part, aux entreprises de la branche les solutions pour répondre à leurs besoins en compétences, en soutenant une politique en faveur du développement de l'alternance.

Entre 2010 et 2014, les enquêtes sur les flux de formation auprès de 12 établissements de formation indiquent une augmentation du nombre d'inscrits en contrat en alternance de 36 %.

Cette nette progression sur les 3 dernières années s'explique notamment par la croissance économique et l'attractivité des dispositifs. Aussi, la branche souhaite, d'ici à 2016,

augmenter de 10 % le nombre de contrats en alternance par rapport au niveau atteint en 2014.

Les entreprises de la branche sont invitées à mettre en place toutes les conditions permettant de pérenniser chaque contrat d'alternance conclu en leur sein et de garantir les conditions pour l'intégration et la formation du jeune sur son poste de travail.

L'employeur doit ainsi permettre au tuteur, ou maître d'apprentissage, de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'alternant et aux relations avec le centre de formation.

Les parties signataires rappellent également les dispositions mises en œuvre en faveur de l'intégration et de la formation des jeunes à l'article 11 de l'accord de branche conjoint contrat de génération - gestion prévisionnelle des emplois et des compétences du 18 décembre 2014.

Article 2

Contrat d'apprentissage

2.1. Objectifs et publics

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail d'un type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur qui a pour objet de donner à des jeunes travailleurs une formation générale, théorique et pratique en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles.

L'apprentissage est une forme d'éducation alternée associant :

- une formation dans une ou plusieurs entreprises, fondée sur l'exercice d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification objet du contrat entre l'apprenti et l'employeur ;
- des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation d'apprentis ou une section d'apprentissage.

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

2.2. Obligations des parties

L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis.

L'employeur assure dans l'entreprise la formation pratique de l'apprenti.

Il lui confie notamment des tâches ou des postes permettant d'exécuter des opérations ou travaux conformes à une progression annuelle définie par accord entre le centre de formation d'apprentis et les représentants des entreprises qui inscrivent des apprentis dans celui-ci.

Il veille à l'inscription et à la participation de l'apprenti aux épreuves du diplôme ou du titre sanctionnant la qualification professionnelle prévue par le contrat.

L'apprenti s'oblige en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur pendant la durée du contrat et à suivre cette formation.

Aucune contrepartie financière ne peut être demandée à l'apprenti à l'occasion de la conclusion, de l'enregistrement ou de la rupture du contrat d'apprentissage, ni à l'employeur à l'occasion de l'enregistrement du contrat d'apprentissage.

2.3. Durée du contrat et de la formation

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée limitée ou pour une durée indéterminée.

La durée du contrat d'apprentissage, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée, ou de la période d'apprentissage, lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée, est égale à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat.

Elle peut varier entre 1 et 3 ans, sous réserve des cas de prolongation prévus.

2.4. Maître d'apprentissage

La personne directement responsable de la formation de l'apprenti et assumant la fonction de tuteur est dénommée maître d'apprentissage.

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti, dans l'entreprise, des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés, en liaison avec le centre de formation d'apprentis.

L'employeur veille à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations du niveau requis lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident.

Les parties signataires permettent aux entreprises de bénéficier d'un financement sur les fonds de la professionnalisation pour former les maîtres d'apprentissage, selon le respect des dispositions spécifiques liées aux maîtres d'apprentissage et des centres habilités à délivrer le titre correspondant.

2.5. Moyens mis en œuvre

Dans l'objectif de favoriser l'insertion des jeunes dans le monde du travail par la voie de l'apprentissage et afin que les moyens nécessaires pour prendre en charge des actions collectives de communication sur les métiers et le financement des établissements d'enseignement préparant à ses métiers soient mobilisés, les parties signataires :

– décident qu'une partie de la contribution légale au titre de la professionnalisation, due par les entreprises de la branche, peut être destinée au financement des dépenses de fonctionnement des CFA, sous réserve d'une décision d'affectation, en fonction des ressources de la branche BJOC, par la section paritaire professionnelle et selon les

modalités déterminées annuellement par la CPNE de la branche BJOC ;

- invitent toutes les entreprises de la branche à verser leur taxe d'apprentissage à l'OCTA désigné par la branche ;
- réalisent des propositions d'affectation des fonds libres de la taxe d'apprentissage au CA national de l'OPCA de branche, habilité à collecter la taxe d'apprentissage.

Article 3

Contrat de professionnalisation

3.1. Objectifs et publics

Le contrat de professionnalisation a pour objets de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelles et de permettre d'acquérir une des qualifications suivantes :

- soit enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranches.

Le contrat est ouvert :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus, afin de compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI) ;
- dans les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, aux bénéficiaires du revenu minimum d'insertion et de l'allocation de parent isolé.

Le contrat de professionnalisation associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice, en entreprise, d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

3.2. Obligations des parties

L'employeur s'engage à assurer une formation au salarié lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée.

Le salarié s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation

prévue au contrat.

L'employeur désigne, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, un tuteur chargé de l'accompagner.

Salaire

Les bénéficiaires de moins de 26 ans perçoivent un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et de leur niveau de formation (art. L. 6325-8 du code du travail), avec une majoration de 10 points pour les titulaires d'un bac pro ou équivalent (D. 6325-15 du code du travail). La rémunération du bénéficiaire du contrat de professionnalisation âgé d'au moins 26 ans doit être au moins égale au Smic ou à 85 % de la rémunération minimale conventionnelle applicable dans la branche ou l'entreprise (art. L. 6325-9 et D. 6325-18 du code du travail).

3.3. Durée du contrat et de la formation

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

Dans le cadre du contrat de professionnalisation, les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont mis en œuvre par un organisme de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise elle-même.

Ils sont d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du contrat. Ils peuvent être portés au-delà de 25 % pour les personnes prioritaires mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du code du travail ou lorsque la nature des qualifications prévues l'exige.

3.4. Tutorat

La désignation d'un tuteur volontaire est obligatoire pour chaque bénéficiaire de contrat de professionnalisation.

Souhaitant promouvoir la transmission des savoirs, la branche s'est dotée d'un guide du tutorat. Ce guide met l'accent sur le rôle primordial du tuteur, personne clé pour faciliter le transfert des savoir-faire. Il définit les conditions requises pour être tuteur, les missions du tuteur et rappelle les conditions d'exercice et de reconnaissance de la fonction de tuteur.

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

Par ailleurs, les parties signataires permettent aux entreprises de bénéficier d'un financement sur les fonds de la professionnalisation pour former et apporter une aide aux tuteurs, selon les forfaits définis par la section paritaire professionnelle (SPP) de la branche BJOC. (1)

(1) Alinéa de l'article 3.4 étendu sous réserve des attributions du conseil d'administration de l'OPCA telles qu'elles résultent de l'article R. 6332-16 du code du travail. (Arrêté du 23

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

La formation professionnelle continue favorise l'insertion professionnelle des travailleurs, leur maintien dans l'emploi, leur développement de compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle, contribue au développement économique et culturel, à la sécurisation des parcours professionnels et à la promotion sociale.

Elle a également pour objet de permettre le retour à l'emploi des personnes qui ont interrompu leur activité professionnelle pour diverses raisons.

L'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue est assuré :

- à l'initiative de l'employeur, le cas échéant, dans le cadre d'un plan de formation et des périodes de professionnalisation ;
- à l'initiative du salarié, notamment par la mobilisation du compte personnel de formation et dans le cadre du congé individuel de formation.

Article 4

Formation à l'initiative de l'employeur

4.1. Plan de formation

Actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leurs capacités à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

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

Les actions de formation mises en œuvre à ces fins sont prévues, le cas échéant, par le plan de formation.

Toute action de formation suivie par un salarié pour assurer son adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise constitue un temps de travail effectif et donne lieu, pendant sa réalisation, au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Actions de développement des compétences

Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent, en application d'un accord entre le salarié et l'employeur, se dérouler en dehors du temps de travail effectif :

- soit dans la limite de 80 heures par an et par salarié ;
- soit, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 5 % du forfait.

Les heures de formation accomplies en dehors du temps de travail ayant pour objet le développement des compétences des salariés donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié.

Afin de favoriser le départ en formation hors temps de travail, pour une journée et plus, et pour tenir compte des frais supplémentaires de garde d'enfants générés, les partenaires sociaux décident d'accorder une majoration de 10 % de l'allocation de formation, sur justificatifs.

Lorsque le salarié suit une action de formation dans le cadre du plan de formation ayant pour objet le développement des compétences, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Les engagements de l'entreprise 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 ;
- les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

4.2. Période de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) ou les salariés en contrat de travail à durée déterminée d'insertion (CDDI) ou en contrat unique d'insertion (CUI).

Les actions de formation éligibles sont :

- des formations qualifiantes :
- soit enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- soit reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranches ;
- des actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
- des actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire de la commission nationale des certifications professionnelles (CNCP).

Les périodes de professionnalisation peuvent abonder le compte personnel de formation du

salarié, dans des conditions précisées par la CPNE.

Les périodes de professionnalisation associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

La durée minimale est fixée, pour chaque salarié bénéficiaire d'une période de professionnalisation, à 70 heures, réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires.

Cette durée minimale ne s'applique pas :

- aux actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience ;
- aux formations financées dans le cadre de l'abondement du compte personnel de formation ;
- aux formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire du CNCP.

Le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord de l'employeur, dépasser 2 % de l'effectif total des salariés de l'entreprise ou de l'établissement.

Dans l'entreprise ou l'établissement de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée, au titre des périodes de professionnalisation, d'au moins 2 salariés.

Les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié dans le cadre du compte personnel de formation, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié. Les heures de formation accomplies en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation ne peuvent excéder 80 heures, par salarié, sur une même année civile.

Dans le cadre d'une action de période de professionnalisation accomplie en dehors du temps de travail, l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues, que l'action soit à l'initiative du salarié ou de l'employeur.

Les engagements de l'entreprise portent sur :

- les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai 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 ;
- les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Pour chaque salarié en période de professionnalisation, l'employeur peut choisir un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Article 5

Formation à l'initiative du salarié

5.1. Congé individuel de formation (CIF)

Tout salarié a la possibilité, dans le cadre du congé individuel de formation, de s'absenter de l'entreprise avec l'autorisation de l'employeur pour suivre, à son initiative, une formation de son choix, professionnelle ou non, indépendamment de sa participation aux stages de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité.

Les entreprises veilleront à informer leurs salariés des conditions d'exercice du droit au congé individuel de formation conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Conformément aux dispositions légales, tout salarié peut demander à bénéficier d'un congé individuel de formation pour préparer et pour passer un examen pour l'obtention d'un titre ou d'un diplôme enregistrés au RNCP.

5.2. Bilan de compétences

Le salarié a droit, sur demande adressée à son employeur, à un congé pour réaliser le bilan de compétences.

Pour bénéficier de ce congé, le salarié doit justifier d'une ancienneté en qualité de salarié d'au moins 5 ans, consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont 12 mois dans l'entreprise (4 mois, consécutifs ou non, pour les salariés sous contrat de travail à durée déterminée, au cours des 12 derniers mois).

La durée du congé de bilan de compétences ne peut excéder 24 heures de temps de travail, consécutives ou non, par bilan.

Le salarié bénéficiaire d'un congé de bilan de compétences peut présenter une demande de prise en charge des dépenses afférentes à ce congé à l'organisme collecteur paritaire agréé au titre du congé individuel de formation. Le salarié dont le bilan de compétences est pris en charge par un organisme collecteur paritaire agréé a droit à une rémunération égale à celle qu'il aurait perçue s'il était resté à son poste de travail, dans la limite de 24 heures par bilan de compétences.

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

La demande d'autorisation d'absence au titre du congé de bilan de compétences indique les dates et la durée du bilan, ainsi que la dénomination de l'organisme prestataire choisi par le salarié.

Cette demande est transmise à l'employeur au plus tard 60 jours avant le début du bilan.

Dans les 30 jours suivant la réception de la demande de congé de bilan de compétences,

l'employeur informe l'intéressé de son accord ou les raisons de service motivant le report de l'autorisation d'absence. Ce report ne peut excéder 6 mois.

5.3. Compte personnel de formation (CPF)

Ouverture du compte et modalités d'acquisition :

Un compte personnel de formation est ouvert par toute personne âgée d'au moins 16 ans, en emploi ou à la recherche d'un emploi, accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelles, ou accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail. (1)

Le compte est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures et mobilisé par la personne, qu'elle soit salariée ou à la recherche d'un emploi, afin de suivre, à son initiative, une formation. Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute.

Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

Chaque titulaire d'un compte a connaissance du nombre d'heures créditées sur ce compte en accédant à un service dématérialisé gratuit. Ce service dématérialisé donne également des informations sur les formations éligibles et sur les abondements complémentaires susceptibles d'être sollicités ([www. moncompteformation. gouv. fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr)).

Le compte est alimenté en heures de formation à la fin de chaque année et, le cas échéant, par des abondements supplémentaires.

L'alimentation du compte se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée à due proportion du temps de travail effectué.

Période de transition : mobilisation du droit individuel à la formation dans le cadre du compte personnel de formation

Afin de permettre l'utilisation du solde du droit individuel à la formation, les heures acquises et non utilisées au titre du droit individuel à la formation au 31 décembre 2014 sont utilisables dans le cadre du compte personnel de formation jusqu'au 31 décembre 2020.

Lorsqu'une personne bénéficie d'une formation dans le cadre de son compte personnel de formation, les heures acquises et non utilisées au titre du droit individuel à la formation sont mobilisées en premier lieu et, le cas échéant, sont complétées par les heures inscrites sur le compte personnel de formation de l'intéressé, dans la limite d'un plafond total de 150 heures. Ces heures de formation sont prises en charge par les financements affectés au compte personnel de formation et peuvent être abondées dans les conditions prévues.

Formations éligibles au CPF

Les formations éligibles au compte personnel sont, d'une part :

- le socle de connaissances et de compétences ;
- l'accompagnement à la VAE.

Ces formations sont mobilisables de droit auprès de l'employeur, sous réserve d'accord sur le calendrier de la formation.

D'autre part, les formations éligibles au CPF sont celles sélectionnées, sur les listes paritaires définies aux articles L. 6323-16 et L. 6323-21 du code du travail, parmi les formations suivantes :

- les formations sanctionnées par une certification enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant l'acquisition d'un bloc de compétences ;
- les formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- les formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire de la commission nationale des certifications professionnelles (CNCP) ;
- les formations concourant à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi et financées par les régions et les institutions.

Abondement du CPF

Pour la branche BJOC, le dispositif des périodes de professionnalisation pourra compléter le compte personnel de formation lorsque la certification visée figure dans la liste de branche des actions éligibles au CPF.

Les parties signataires renvoient le soin à la CPNE, sur proposition de la SPP, de préciser et de mettre à jour cette politique d'abondement.

L'employeur peut aussi abonder le CPF en heures complémentaires à la demande de son titulaire sur son plan de formation.

Les abondements ainsi effectués n'entrent pas en compte dans les modes de calcul des heures qui sont créditées sur le compte personnel de formation du salarié chaque année, ni dans le plafond de 150 heures.

Il en est de même de l'abondement correctif dû, le cas échéant, par les entreprises de 50 salariés et plus qui ne peuvent, au terme de l'état récapitulatif du parcours professionnel du salarié, justifier remplir les critères imposés par la réglementation en vigueur (explicités à l'article 9 du présent accord).

Mobilisation du compte personnel de formation

Les formations financées dans le cadre du compte personnel de formation ne sont pas

soumises à l'accord de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail.

Lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation, et l'employeur lui notifie sa réponse dans des délais déterminés par décret. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation.

L'accord préalable de l'employeur sur le contenu de la formation n'est toutefois pas requis lorsque :

– la formation est financée au titre des heures créditées sur le compte personnel de formation quand l'employeur n'a pas respecté les dispositions légales liées à l'entretien professionnel (abondement correctif) ;

– la formation vise l'acquisition du socle de connaissances et de compétences ou l'accompagnement VAE.

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Prise en charge des frais de formation

Les frais pédagogiques et les frais annexes afférents à la formation du salarié qui mobilise son compte personnel de formation, pendant son temps de travail ou en dehors du temps de travail, sont pris en charge par l'employeur lorsque celui-ci, en vertu d'un accord d'entreprise, consacre au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence au financement du compte personnel de formation de ses salariés et à son abondement.

En l'absence d'accord mentionné, les frais de formation du salarié qui mobilise son compte sont pris en charge par l'OPCA désigné par la branche.

Lorsque le salarié mobilise son compte personnel de formation à l'occasion d'un congé individuel de formation, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels prend en charge le financement des frais pédagogiques associés au congé individuel de formation.

Les prises en charge se font dans la limite du nombre d'heures inscrites sur le compte personnel de formation du salarié et mobilisées.

5.4. Validation des acquis de l'expérience

Les parties signataires renouvellent leur volonté d'encourager toute démarche de validation des acquis de l'expérience, collective ou individuelle. La validation des acquis de l'expérience permet à tout salarié de la branche de faire valider l'expérience qu'il a acquise afin d'obtenir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un CQP.

Modalités de mise en œuvre

Les partenaires sociaux rappellent que l'accompagnement VAE est accessible, dans le respect des conditions légales et réglementaires, soit dans le cadre du plan de formation, soit, de droit, dans le cadre du compte personnel de formation, soit dans le cadre d'un congé

de VAE.

Les partenaires sociaux soulignent que les certificats de qualification professionnelle, créés par la branche, dès leur inscription au RNCP, sont accessibles par la VAE, en plus de l'accès par la voie de la formation.

Cette modalité participe à reconnaître et à valoriser l'expérience et les compétences mises en œuvre par les collaborateurs sur leur poste de travail et ainsi à sécuriser leur parcours professionnel.

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

Article 6

Jury d'examen

Les partenaires sociaux entendent favoriser la participation des salariés de la branche aux jurys professionnels.

Pour cela, et conformément aux dispositions légales, ils rappellent que lorsque le jury intervient pour délivrer une certification inscrite au RNCP, les frais résultant de la participation au jury sont considérés comme des dépenses de formation.

Ces frais couvrent les frais de transport, d'hébergement et de restauration, la rémunération du salarié et les cotisations sociales obligatoires et conventionnelles qui s'y rattachent.

Les partenaires sociaux prévoient une prise en charge de ces frais par l'OPCA, selon les modalités et les critères qui seront proposés par la section professionnelle paritaire au CA de l'OPCA.

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

Toute personne dispose du droit à être informée, conseillée et accompagnée en matière d'orientation professionnelle, au titre du droit à l'éducation garanti à chacun.

L'Etat et les régions assurent le service public de l'orientation tout au long de la vie.

La région coordonne les actions des autres organismes participant au service public régional de l'orientation ainsi que la mise en place du conseil en évolution professionnelle, assure un rôle d'information et met en place un réseau de centres de conseil sur la validation des acquis de l'expérience.

Article 7

Conseil en évolution professionnelle

Toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son

parcours professionnel. Ce conseil gratuit est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation.

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

Le conseil en évolution professionnelle est assuré par cinq structures au niveau national, les Fongecif, Pôle emploi, l'Apec, les missions locales, les Cap emploi ainsi qu'au niveau régional par des structures désignées par les régions.

Article 8

Entretien professionnel

Depuis mars 2014, lors de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur, consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi. Cet entretien est distinct de l'évaluation du travail du salarié.

Cet entretien professionnel, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une période d'activité à temps partiel, d'un arrêt longue maladie ou à l'issue d'un mandat syndical.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait l'objet d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a bénéficié, au cours des 6 dernières années, des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

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

Extrait :

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

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

- au terme d'une nouvelle période de 5 ans sans progression, le salaire minimum applicable sera celui de l'échelon d'origine plus 2 ;
- au terme d'une nouvelle période de 7 ans sans progression, le salaire minimum applicable sera celui de l'échelon d'origine plus 3 ;
- au terme d'une nouvelle période de 8 ans sans progression, le salaire minimum applicable sera celui de l'échelon d'origine plus 4, et ce dans la limite du niveau IV, échelon 4.

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

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus ou d'au moins deux des trois mesures susmentionnées, son compte personnel est abondé de 100 heures de formation supplémentaires ou de 130 heures pour un salarié à temps partiel.

L'entreprise verse à l'OPCA désigné une somme forfaitaire, dont le montant est fixé par décret en Conseil d'Etat, correspondant à ces heures.

Titre V Suivi de la politique de branche

Article 9

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

Au regard des évolutions législatives, réglementaires dans le domaine de la formation professionnelle, les parties signataires confient à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle deux missions nouvelles :

- le soin d'élaborer et de mettre à jour la liste de branche de formations éligibles au CPF et, le cas échéant, d'adresser des demandes d'inscription à la liste nationale interprofessionnelle auprès du COPANEF ou à des listes régionales interprofessionnelles (salariés ou demandeurs d'emploi) auprès des COPAREF dans lesquelles sont implantées les entreprises de la branche ;
- le soin de déterminer et de mettre à jour la politique d'abondement du CPF décidée par la branche.

Article 10

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

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

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

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

Titre VI Dispositions finales

Article 11

Opposabilité

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

Article 12

Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en application à compter du jour qui suit la date de dépôt de l'accord.

Article 13

Publicité

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt du présent accord, conformément aux articles L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2331-2 et D. 2231-3 du code du travail, ainsi qu'à son extension, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

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

Annexe

Annexe I

Organisme paritaire collecteur agréé

Les signataires rappellent l'adhésion de la branche à l'AGEFOS PME, organisme paritaire collecteur agréé.