

Brochure n° 3051

Convention collective nationale

IDCC : 567. – **BIJOUTERIE, JOAILLERIE, ORFÈVRERIE
ET ACTIVITÉS QUI S'Y RATTACHENT**

ACCORD DU 8 DÉCEMBRE 2009

RELATIF À L'EMPLOI DES SENIORS

NOR : *ASET0951258M*

IDCC : 567

PRÉAMBULE

I. – Etat des lieux dans la branche

A. – Contexte économique

Sur la base des données de l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE), du services des études et des statistiques industrielles (SESSI) et d'autres statistiques professionnelles, la branche d'activité représentée, en 2008, 3 048 entreprises ayant une activité, même minime, de fabrication de bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et un effectif global, y compris les artisans, de 11 336 salariés pour cette seule activité (1).

Sur ces 3 048 entreprises relevant du secteur de la fabrication :

- 70 % relèvent de la catégorie bijouterie-joaillerie qui représente 66 % des effectifs ;
- 26 % de la catégorie bijouterie fantaisie qui représente 19 % des effectifs ;
- 2 % dans la catégorie orfèvrerie qui représente 8 % des effectifs.

Le chiffre d'affaires global qui s'élève, sur l'année 2008, à 1,9 milliard d'euros est reparti principalement de la façon suivante : 79 % pour la bijouterie-joaillerie, 11 % pour la bijouterie fantaisie et 5 % pour l'orfèvrerie.

(1) Source : Ecostat 2009.

Géographiquement, 30 % des effectifs se situent dans la région Ile-de-France et 17 % dans la région Rhône-Alpes.

Les parties signataires tiennent à souligner que, le secteur étant, aujourd'hui, particulièrement touché par la crise, la négociation sur les salariés âgés se déroule dans une conjoncture économique très incertaine.

B. – Contexte démographique et de l'emploi

Les parties signataires disposent, notamment par l'organisme de prévoyance de la branche, d'un certain nombre de données démographiques.

Au 31 décembre 2008, les salariés âgés de 55 ans et plus représentent 12,3 % de la population totale salariée de la branche.

C. – Démarches de la branche en termes de formation

La branche s'est dotée, dès 2005, d'un accord relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie qui constitue un enjeu de compétitivité.

Cet accord a eu, entre autres, pour objectif de permettre une meilleure identification des qualifications et des compétences nécessaires à l'exercice des métiers du secteur et un développement des compétences des salariés de la branche en vue de favoriser leur capacité d'emploi et leur évolution professionnelle.

Cet accord a également permis d'inscrire la gestion des compétences et leur élévation au cœur des politiques de ressources humaines afin de faciliter l'accès des salariés à des actions de formation, de les professionnaliser à travers la construction de parcours de formation individualisés, prenant en compte, chaque fois que nécessaire, les acquis de l'expérience professionnelle.

II. – Contexte juridique

Dans le cadre de la loi du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009, le législateur a adopté des dispositions ayant pour finalité de sensibiliser les esprits à la rupture avec la culture de la sortie précoce d'activité des salariés âgés, afin d'atteindre, à terme, l'objectif européen d'un taux d'emploi de 50 % des personnes de 55-64 ans.

En vertu de l'article 87 de cette loi et de ses décrets d'application, les entreprises ou les groupes d'entreprises d'au moins 50 salariés qui, à partir du 1^{er} janvier 2010, ne seront pas couverts par un plan d'action ou un accord d'entreprise relatif à l'emploi des salariés âgés seront soumis à une pénalité financière, au profit de la caisse nationale d'assurance vieillesse.

Cette pénalité est fixée à 1 % des rémunérations et gains pris en compte pour le calcul des cotisations de la sécurité sociale. Elle est due pour chaque mois entier au cours duquel l'entreprise ou le groupe n'est pas couvert par un accord collectif ou une décision unilatérale comportant ce plan d'action.

Cet accord collectif ou ce plan d'action doit être établi pour 3 ans au plus.

Il doit, pour être validé par l'administration, impérativement comporter les 3 points suivants :

A. – 1^{er} point : un objectif global chiffré de maintien ou de recrutement de salariés âgés

S'il s'agit d'un objectif de maintien dans l'emploi, il devra concerner les salariés âgés de 55 ans et plus.

S'il s'agit d'un objectif de recrutement, il devra concerner des salariés âgés de 50 ans et plus.

Cet objectif doit être chiffré et doit pouvoir être mesuré au moyen d'un indicateur.

B. – 2^e point : des actions en faveur du maintien dans l'emploi et du recrutement des salariés âgés

Ces actions devront porter sur au moins 3 des 6 domaines suivants :

- recrutement des salariés âgés dans l'entreprise ;
- anticipation de l'évolution des carrières professionnelles ;
- amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité ;
- développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ;
- aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite ;
- transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat.

Chaque action doit concourir à la réalisation de l'objectif chiffré global. Chaque action retenue doit être assortie d'un objectif chiffré, mesuré au moyen d'un indicateur.

C. – 3^e point : des modalités de suivi de la mise en œuvre et de la réalisation de l'accord

L'accord collectif de branche doit prévoir que l'évolution des indicateurs retenus pour mesurer la réalisation des objectifs de chacune des dispositions du plan figure dans le rapport annuel qui doit être remis, par les organisations d'employeurs, aux organisations syndicales de salariés de la branche, 15 jours avant l'ouverture de la négociation annuelle sur les salaires.

L'accord collectif de branche doit, pour être opposable à l'URSSAF, être déposé, étendu et avoir reçu un avis favorable du ministre chargé de l'emploi.

La demande d'avis doit être formulée en même temps que le dépôt.

Le ministre dispose d'un délai de 3 mois pour répondre.

III. – Démarche de mise en œuvre de cet accord pour les entreprises

Les entreprises ou les groupes d'au moins 50 salariés et de moins de 300 salariés qui n'auront pas élaboré de plan d'action ou d'accord collectif d'entreprise ne seront pas soumis à cette pénalité s'ils sont couverts par un accord collectif de branche étendu et validé comportant un tel plan d'action.

IV. – Objectif global de la branche

Conscients des enjeux liés au maintien des seniors au sein de la branche, et compte tenu des difficultés de recrutement présents et à venir, les parties signataires souhaitent privilégier des actions de maintien dans l'emploi des salariés âgés de la branche.

De plus, eu égard à la structure de la pyramide des âges propre à la branche – 12,3 % des salariés de la profession ont 55 ans et plus – le présent accord souhaite également permettre de prendre conscience de l'atout que représente, notamment en termes de savoir-faire, ces salariés pour la branche en favorisant leur maintien dans l'emploi.

Les parties signataires souhaitent réaffirmer, à cette occasion, l'importance de l'expérience et des compétences de ces salariés.

Les connaissances techniques qu'ils détiennent sont la force et la richesse du métier et celles-ci doivent impérativement être préservées au sein de la branche.

Les parties signataires ont donc fait le choix de retenir les 3 domaines d'action suivants :

- le développement des compétences, des qualifications et de l'accès à la formation ;
- la transmission des savoirs et des compétences et le développement du tutorat ;
- l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite.

La loi impose un choix minimum de 3 domaines d'action mais les parties signataires entendent préciser que les entreprises restent libres de développer des actions dans les domaines qui n'ont pas été retenus, à savoir :

- l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles ;
- le recrutement des salariés âgés dans l'entreprise ;
- l'amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité.

Pour ce qui est de ce dernier point, la branche s'engage à engager une réflexion spécifique au sein d'un groupe technique paritaire, en vue de son examen par la CPNE.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises ou groupes au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail, employant entre 50 et moins de 300 salariés relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent.

Il ne s'applique toutefois pas aux entreprises ou groupes qui, lors de sa date d'extension, sont couverts par un accord conclu en application de l'article L. 138-25 du code de la sécurité sociale ou par un plan d'action en faveur de l'emploi des seniors.

Toutefois les parties signataires invitent toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent mais n'entrant pas dans le champ défini aux 2 alinéas ci-dessus, à appliquer, de manière volontaire, les dispositions du présent accord de manière à permettre la réalisation des objectifs définis au niveau de la branche.

Article 2

Objectif de maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus

2.1. Le maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus

Compte tenu, d'une part, du contexte économique, démographique de la branche exposé ci-dessus et, d'autre part, de la proportion déjà élevée de seniors de 55 ans et plus dans notre branche (12,3 % comparé aux 10 % au niveau national en 2006), la branche se fixe l'objectif de maintenir à ce taux constaté la part de salariés âgés de 55 ans et plus dans les 3 années à venir.

A compter du prochain rapport annuel de la fédération française de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, du cadeau, des diamants, pierres et perles et activités qui s'y rattachent, la branche fera figurer, chaque année, la part de salariés âgés de 55 ans et plus, à partir des données fournies par l'organisme de prévoyance de la branche et d'autres sources d'informations complémentaires.

Article 3

Mesures prises en faveur du maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans ou plus

Afin de faire évoluer la politique d'emploi des salariés âgés et plus précisément de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus, la branche a choisi les 3 domaines d'action suivants :

- le développement des compétences, des qualifications et de l'accès à la formation ;
- la transmission des savoirs et des compétences et le développement du tutorat ;
- l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite.

Ce qui n'empêche pas les entreprises de mener des actions dans les 3 autres domaines cités dans le préambule.

Les entreprises devront, notamment, apporter une attention particulière à la question de l'anticipation des carrières professionnelles.

La branche incite donc les entreprises à mettre en place des dispositifs en ce sens.

Outre les dispositifs légaux d'entretien de deuxième partie de carrière et de passeport formation, notamment, la branche souhaite encourager les entreprises à mettre en place des entretiens de fin de carrière.

L'entretien de fin de carrière, qui aura lieu tous les 2 ans à partir de 55 ans, traitera notamment de l'information sur le départ à la retraite, des dispositions de transmission des savoirs et d'une mission éventuelle de tutorat.

3.1. Le développement des compétences, des qualifications et de l'accès à la formation

Sensibilisée au fait que, tout au long de leur carrière, et quel que soit leur âge, les salariés doivent entretenir et développer leurs compétences professionnelles, la branche veut mettre l'accent sur l'importance du recours à la formation, notamment par la communication annuelle à l'ensemble des salariés, et particulièrement aux salariés âgés de 50 ans et plus, des dispositifs de formation et de leurs utilisations au regard des situations personnelles et professionnelles, des évolutions de la branche et de ses métiers.

Dans cet objectif, la branche encourage les entreprises à recueillir toutes les informations utiles à une connaissance précise des compétences des salariés concernés.

A l'aide des informations, elles mettront en œuvre à destination des seniors des dispositifs de formation adaptés devant favoriser leur sécurisation professionnelle dans leur emploi, la préparation de leur évolution dans leur emploi ou vers un nouvel emploi.

Les parties signataires rappellent, notamment, les dispositifs suivants :

La validation des acquis de l'expérience (VAE) dont l'objectif est de permettre à tout salarié, quels que soient, notamment, son niveau d'études et son statut, de faire valider les acquis de son expérience professionnelle pour obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle.

Le bilan de compétences dont l'objectif est de permettre à un salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Le tutorat dont l'objectif est de permettre de réussir l'intégration de salariés et accroître l'efficacité des actions de formation conduites dans le cadre des contrats et des périodes de professionnalisation.

La branche favorisera la communication sur les formations au tutorat.

Le passeport formation qui permet de répertorier les connaissances, les compétences, les aptitudes et les acquis professionnels du salarié.

A compter du prochain rapport annuel de la fédération française de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, du cadeau, des diamants, pierres et perles et activités qui s'y rattachent, la branche fera figurer chaque année, par tranche d'âge, la part de salariés ayant au moins suivi une formation lors de l'année écoulée et demandera à ses adhérents de veiller à ce que cet effort de formation soit justement réparti entre les différentes classes d'âge dans l'entreprise.

La branche se donne comme objectif chiffré que 100 % des salariés âgés de 50 ans et plus aient reçu une information sur les dispositifs de formation et leurs utilisations, et que plus de 25 % d'entre eux aient suivi au moins une formation dans les 3 années à venir.

3.2. La transmission des savoirs et des compétences et le développement du tutorat

La branche souhaite encourager les salariés seniors à faire bénéficier les plus jeunes de leur expérience et de leurs savoir-faire ainsi que les salariés de 45 ans et plus qui sont recrutés ou qui évoluent professionnellement dans leurs activités.

Afin de promouvoir la transmission des savoirs, les parties signataires souhaitent rappeler l'importance du tutorat et conviennent de l'intérêt réciproque – pour le tuteur et pour son élève – d'actions de tutorat en vue de valoriser l'expérience professionnelle des salariés seniors et d'organiser le partage des savoirs et de bonnes pratiques acquises par les tuteurs.

Les salariés de 55 ans et plus, lorsqu'ils sont volontaires et justifient des prérequis pour exercer ce rôle, ont une priorité d'accès aux formations de tutorat.

Dans cette même optique, des missions d'accueil et de parrainage de nouveaux entrants (apprentis, stagiaires...) peuvent permettre une intégration plus rapide des arrivants et une mixité générationnelle favorable à l'enrichissement des savoirs et l'épanouissement des talents dans l'entreprise.

A compter du prochain rapport annuel de la fédération française de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, du cadeau, des diamants, pierres et perles et activités qui s'y rattachent, la branche fera figurer chaque année, par tranche d'âge, la part de salariés ayant été formée au tutorat.

Les partenaires sociaux s'engagent à définir une charte du tutorat.

La branche se donne comme objectif que, dans les 3 ans à venir, 100 % des salariés de 50 ans et plus aient reçu une information sur le tutorat et la charte et que la part de salariés de 50 ans et plus formés au tutorat soit chaque année en augmentation d'ici à la fin de l'accord.

3.3. L'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

Soucieuse que chaque salarié de 58 ans et plus connaisse toutes les dispositions existantes quant aux droits à la retraite ainsi que les nouvelles dispositions, notamment sur le cumul emploi-retraite, la branche souhaite systématiser les réunions d'informations dans les entreprises, de sorte que les salariés seniors puissent, en connaissance de cause, envisager et programmer leur fin de carrière.

A partir de 58 ans et au minimum 2 ans avant leur départ en retraite, les salariés pourront bénéficier, sur le plan de formation, d'une formation de préparation à la retraite.

Cette formation vise à préparer les salariés à leur changement de statut et les encourager à préparer et anticiper cette transition.

A compter du prochain rapport annuel de la fédération française de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, du cadeau, des diamants, pierres et perles et activités qui s'y rattachent, la branche fera figurer chaque année le nombre de salariés ayant demandé cette formation et le nombre de salariés l'ayant suivie.

La branche se donne comme objectif que, dans les 3 ans à venir, 100 % des salariés de 58 ans et plus aient reçu une information sur les dispositifs de retraite et que 100 % des salariés bénéficient d'une formation de préparation à la retraite.

Article 4

Les modalités de la mise en œuvre et de la réalisation des présentes dispositions

4.1. Le suivi de la réalisation des objectifs choisis

Chaque année, la branche se chargera de collecter auprès des entreprises les informations permettant de faire un point sur les indicateurs définis dans le présent accord.

L'évolution des indicateurs retenus pour mesurer la réalisation des objectifs de chacune des dispositions prévues ci-dessus figurera dans le rapport annuel que doit remettre la fédération française de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, du cadeau, des diamants, pierres et perles et activités qui s'y rattachent aux organisations syndicales de salariés de la branche, 15 jours avant l'ouverture de la négociation annuelle sur les salaires.

La fédération française de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, du cadeau, des diamants, pierres et perles et activités qui s'y rattachent effectuera un bilan de 2 premières années de mise en œuvre du présent accord et ouvrira une nouvelle discussion sur cette base 3 mois avant le terme de cet accord.

Le bilan annuel de l'année n sera effectué au deuxième trimestre de l'année suivante n + 1 en s'appuyant sur les données recueillies auprès :

- des OPCA concernés ;
- de l'observatoire ;
- de l'organisme de prévoyance de la branche ;
- des enquêtes menées en direction des entreprises couvertes par cet accord de branche.

Les résultats des plans d'actions ou des accords d'entreprises seront présentés annuellement aux représentants du personnel des entreprises en même temps ou non que les résultats de la branche.

Article 5

Dispositions finales

5.1. Durée de l'accord

En application du décret n° 2009-560, les dispositions relatives à l'emploi des seniors sont prises à durée déterminée, pour une durée de 3 ans.

La fédération française de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, du cadeau, des diamants, pierres et perles et activités qui s'y rattachent effectuera un bilan annuel et ouvrira une nouvelle discussion sur cette base au terme de cet accord.

5.2. Révision de l'accord

Les parties signataires peuvent modifier le présent accord, conformément à l'article L. 2222-5 du code du travail.

Cette révision pourra être mise en œuvre suite au bilan annuel.

5.3. Dépôt de l'accord

Le présent accord national, établi en vertu des articles L. 2221-1 et suivants du code du travail, est fait en nombre d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et déposé dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

5.4. Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur dès sa signature. Son extension sera demandée dans les meilleurs délais.

Afin d'être opposable à l'URSSAF, une demande d'avis du ministre chargé de l'emploi sera formulée en même temps que le dépôt.

Fait à Paris, le 8 décembre 2009.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

- Fédération française de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, du cadeau, des diamants, pierres et perles et activités qui s'y rattachent ;
- Fédération nationale artisanale des métiers d'art et de création.

Syndicats de salariés :

Fédération générale des mines et de la métallurgie CFDT ;

Fédération de la métallurgie CGT-FO ;

Fédération des cadres, de la maîtrise et des techniciens de la métallurgie CFE-CGC ;

Fédération de la métallurgie CFTC ;

Fédération des travailleurs de la métallurgie CGT.