

N°04
Juillet
2014

Circulaire Sociale

SUIVRE TOUTE VOTRE ACTUALITE SOCIALE

Extension de l'accord de branche du 31 janvier 2014 relatif à la révision de la convention collective BJOC

L'arrêté d'extension de l'avenant du 31 janvier 2014 a été étendu le 26 juin 2014 et vient de paraître **au Journal Officiel du 28 juin 2014**

Conformément aux dispositions légales en vigueur,

Cet avenant est donc rendu **obligatoire** pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la Convention Collective BJOC, dès le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel, soit le **29 juin 2014**.

Nous vous invitons à retrouver ci-dessous :

D'une part, les principales dispositions de l'avenant de la Convention Collective,

D'autre part, le texte consolidé de l'avenant de la Convention Collective qui vous permet de retrouver l'intégralité des articles avec leurs exclusions.



**FEDERATION FRANCAISE DE LA BIJOUTERIE, JOAILLERIE, ORFEVRERIE, DU CADEAU
DES DIAMANTS, PIERRES ET PERLES ET ACTIVITES QUI S'Y RATTACHENT**

AVENANT du 31 janvier 2014

Cette note présente succinctement les principales dispositions de la Convention Collective révisée.

Pour une lecture approfondie, merci de vous référer à la convention collective dans son intégralité.

Sommaire

I - Contrat de travail, essai et préavis - Pages 3 et 4

- 1-1 Contrat de travail
- 1-2 Période d'essai
- 1-3 Préavis
- 1-4 Heures pour recherche d'emploi pendant le préavis
- 1-5 Dispense de préavis
- 1-6 Notion d'ancienneté
- 1-7 Non-concurrence pour les cadres

II – Licenciement et départ à la retraite – Page 5

- 2-1 Montant des indemnités de licenciement
- 2-2 Montant des indemnités de départ ou mise à la retraite
- 2-3 Base de calcul

III – Congés et jours fériés – Page 6

- 3-1 Congés exceptionnels pour évènements familiaux
- 3-2 Congés payés pour ancienneté
- 3-3 Jours fériés

IV – Durée du travail - Pages 7 et 8

- 4-1 Heures supplémentaires
- 4-2 Travail à temps partiel
- 4-3 Aménagement et organisation du temps de travail
- 4-4 Cadres et salariés itinérants non cadres : forfait annuel en heures et forfait annuel en jours
- 4-5 Travail exceptionnel de nuit ou le dimanche

V – Maladie, maternité, accident de travail - Pages 9 et 10

- 5-1 Indemnisation sur 12 mois consécutifs
- 5-2 Garantie d'emploi en cas de maladie
- 5-3 Jours de carence
- 5-4 Maladies et congés payés
- 5-5 Maternité
- 5-6 Paternité

VI – Classification des emplois : Avenant du 17 décembre 2007 relatifs aux classifications professionnelles - Pages 11 et 12

- 6-1 Grille de classification

VII – Rémunération : Avenant du 17 décembre 2007 relatifs aux classifications professionnelles – Page 13

- 7-1 Prime d'ancienneté
- 7-2 Salaire des jeunes âgés de moins de 18 ans

I - Contrat de travail, essai et préavis

1-1 Contrat de travail : Art. 46 – 1^{ère} partie – Dispositions générales

Nécessité d'une lettre d'engagement pour les cadres. La convention collective fixe les mentions obligatoires que cette lettre doit contenir.

1-2 Période d'essai : Art. 38 – 2^e partie – Dispositions relatives aux mensuels, Art. 47 – 3^e partie – Dispositions relatives aux cadres

Niveau	Durée	Renouvellement
Niveaux I et II	1 mois	1 mois
Niveau III	2 mois	1 mois
Niveau IV	2 mois	2 mois
Niveaux V et VI	3 mois	3 mois
Niveau VII	4 mois	4 mois

1-3 Préavis : Art. 42 – 2^e partie – Dispositions relatives aux mensuels, Art. 51 – 3^e partie – Dispositions relatives aux cadres

Préavis pendant essai		
Temps de présence	Rupture par l'employeur	Rupture par le salarié
< 8 jours	24 heures	24 heures
≥ 8 jours	48 heures	48 heures
≥ 1 mois	2 semaines	
≥ 3 mois	1 mois	

Préavis après essai		
Catégorie	Démission, départ volontaire et mise à la retraite	Licenciement
Mensuels - Niveaux I à III - Niveau IV	1 mois 2 mois	1 mois, 2 mois à partir de 2 ans d'ancienneté 2 mois
Cadres - Niveaux V – VI – VII	3 mois (1) Sous réserve du préavis légal plus favorable en cas de départ volontaire à la retraite	3 mois

1-4 Heures pour recherche d'emploi pendant le préavis : Art. 42 – 2^e partie – Dispositions relatives aux mensuels, Art. 51 – 3^e partie – Dispositions relatives aux cadres

- **En cas de licenciement ou de démission pour cause de mutation du conjoint :**
 - **Mensuels** : 2 heures payées par jour travaillé avec un maximum de 50 heures ;
 - **Cadres** : au maximum 50 heures payées par mois, ou 7 jours ouvrés par mois pour les salariés en forfaits-jours.

1-5 Dispense de préavis : Art. 42 – 2^e partie – Dispositions relatives aux mensuels, Art. 51 – 3^e partie – Dispositions relatives aux cadres

- **Pour le mensuel licencié**, quand il a retrouvé un emploi ;
- **Pour le cadre licencié** qui a retrouvé un emploi : dispense de la 2^{ème} moitié du préavis (de la totalité sur accord de l'employeur) sous réserve d'un délai de prévenance de 15 jours.

1-6 Notion d'ancienneté : Art. 11 – Dispositions générales

- Ancienneté : temps écoulé depuis la date de départ du contrat de travail y compris la durée du contrat d'apprentissage, les périodes de suspension du contrat de travail, le temps passé dans l'entreprise au titre de contrats de travail antérieurs (à l'exception de ceux rompus pour faute grave ou démission) ainsi que le temps passé dans une société appartenant au même groupe en cas de mutation à l'initiative de l'employeur.
- Ancienneté de services continus : temps écoulé depuis la date de départ du contrat en cours, défalcation faite des périodes de suspension du contrat de travail.

1-7 Non-concurrence pour les cadres : Art. 54 – 3^e partie – Dispositions relatives aux cadres

Clause expresse dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement. Durée maximale de l'interdiction : 2 ans.

- **Contrepartie pécuniaire** : indemnité mensuelle égale à la moitié de la moyenne mensuelle des appointements perçus au cours des 12 derniers mois précédant le départ. Indemnité versée pendant la durée d'application de la cause.
- **En cas de licenciement, sauf faute grave** : indemnité portée à 6/10 de la même moyenne mensuelle tant que le cadre n'a pas trouvé un nouvel emploi et dans la limite de durée de la clause.

Possibilité pour l'employeur de s'exonérer du paiement en libérant le cadre par écrit dans les 8 jours suivants la rupture du contrat de travail.

II – Licenciement et départ à la retraite

3-1 Montant des indemnités de licenciement : Art. 43 – 2^e partie – Dispositions relatives aux mensuels, Art. 52 – 3^e partie – Dispositions relatives aux cadres

Ancienneté de services continus	Indemnité
1 à 5 ans	1/5 mois par année
> 5 ans	1/5 mois par année + 1/15 mois par année au-delà de 5 ans
> 10 ans	1/5 mois par année + 1/15 mois par année au-delà de 5 ans + 1/15 mois par année au-delà de 10 ans

3-2 Montant des indemnités de départ ou mise à la retraite : Art. 43 – 2^e partie – Dispositions relatives aux mensuels, Art. 53 – 3^e partie – Dispositions relatives aux cadres

Indemnité due en cas de départ volontaire ou mise à la retraite à partir de 70 ans (si droit à retraite à taux plein).

Catégorie	Ancienneté de services continus	Indemnité
Mensuel	≥ 2 ans	1/10 mois par année
Cadres	2 à 15 ans	1/10 mois par année
	> 15 ans	1/10 mois par année jusqu'à 15 + 1/5 par année supplémentaire. Maximum : 4 mois

3-3 Base de calcul : Moyenne des 3 ou des 12 derniers mois, selon le calcul le plus favorable pour le salarié.

- **Versement échelonné de l'indemnité sur 3 mois maximum possible :**
 - En cas de licenciement collectif d'un mensuel ;
 - En cas d'indemnité égale ou supérieur à 2 mois pour les mensuels
 - En cas d'indemnité égale ou supérieur à 3 mois pour les cadres.

III – Congés et jours fériés

3-1 Congés exceptionnels pour événements familiaux : Art. 24 – Dispositions générales, Art. 19 – Dispositions générales

Mariage	Salarié	5 jours (même si mariage pendant les congés payés)
	Enfant	1 jour
Naissance ou adoption	Enfant	3 jours
Première communion	Enfant	1 jour
Décès (1)	Conjoint ou partenaire de PACS	4 jours
	Enfant, parent, grand-parent, grand-parent par alliance, beau-parent, frère, sœur	2 jours
Enfant malade		3 mois maximum non payés par maladie. Dans ce cadre, 3 jours au plus par an seront payés par salarié pour maladie d'un enfant jusqu'à son 12 ^{ème} anniversaire
(1) Un congé non payé, fixé de gré à gré, peut être accordé pour le décès d'un proche parent, sur la justification de la durée du déplacement		

3-2 Congés payés pour ancienneté : Art. 22 – Dispositions générales

Ancienneté	Après 15 ans	Après 20 ans	Après 25 ans	Après 30 ans
Tous les salariés à l'exception de ceux employés dans le cadre d'une convention de forfait en jours	1 jour	2 jours	3 jours	4 jours

3-3 Jours fériés : Art. 23 – Dispositions générales

Toute heure de travail un jour férié donnera lieu à une majoration de rémunération d'au moins 30 %. Cette majoration peut par accord entre l'employeur et le salarié être remplacée par un repos équivalent.

IV – Durée du travail

4-1 Heures supplémentaires : Art. 52 - Dispositions relatives aux temps de travail

- **Contingent annuel** : 180 heures
- **Paiement** : paiement obligatoire : possibilité par accord collectif ou en l'absence d'opposition du comité d'entreprise ou des délégués du personnel ou en accord avec le salarié de remplacer le paiement par un repos. Le délai de prise du repos compensateur est déterminé au niveau de l'entreprise. Il est pris si possible dans les 2 premiers mois et dans un délai maximum de 6 mois suivant l'ouverture du droit.

4-2 Travail à temps partiel

- **Durée minimal de travail continu** : 2 heures, sauf accord exprès du salarié.
- **Interruption d'activité** : 1 interruption ne pouvant être supérieure à 2 heures après 4 heures de travail, au cours d'une même journée.
- **Délai de prévenance** : le préavis à respecter en cas de modification d'horaire est fixé à 7 jours. Il est réduit à 3 jours ouvrés si le bon fonctionnement de l'entreprise l'exige et, dans ce cas, le salarié perçoit une contrepartie financière égale à 10 €.
- **Heures complémentaires** : limitées à 1/4 de la durée de travail prévue dans le contrat. Heures majorées de 20 %.
- **Durée minimale** : **24 heures par semaine ou équivalent mensuel ou annuel. Durée pouvant être abaissée à 16 heures si l'activité de l'entreprise ne permet pas de garantir 24 heures ou si une demande écrite du salarié est faite en ce sens afin de faire face à des contraintes personnelles ou cumuler plusieurs activités.**

4-3 Aménagement et organisation du temps de travail

Salariés concernés : temps plein comme temps partiel

Mise en œuvre	Négociation d'un accord d'entreprise. Si aucun accord conclu à l'issue de 4 réunions dans un délai de 4 semaines ou en l'absence d'IRP, les entreprises peuvent directement mettre en place le dispositif d'aménagement
Période de modulation	Annuelle
Délai de prévenance	Calendriers prévisionnels (annuels, semestriels ou trimestriels) communiqués aux salariés 15 jours avant le début de la période En cas de changement d'horaires, délai de prévenance d'au moins 4 jours ouvrables, sauf accord des salariés ou circonstances exceptionnelles Possibilité de mettre en place des calendriers individualisés pouvant être modifiés sous réserve d'un délai de prévenance d'au moins 4 jours ouvrables, sauf accord des salariés ou contraintes exceptionnelles
Amplitudes	46 heures par semaine, 44 heures sur 12 semaines consécutives
Rémunération	Rémunération lissée

4-4 Cadres et salariés itinérants non cadres : 2 types de forfaits

- **Forfait annuel en heures** : Art. 70 - Dispositions relatives aux temps de travail

Pour les cadres classés en 1^{ère} ou 2^{ème} catégorie à partir de la position A1 et salariés itinérants non cadres :
Durée du travail : 1 900 heures maximum.

- **Forfait annuel en jours** : Art. 71 et Art. 72 - Dispositions relatives aux temps de travail

❖ Pour les cadres classés à un niveau supérieur à la position A1.

- **Durée du travail** : 213 jours pour une année complète de travail et pour un temps complet – déduction faite des jours de repos hebdomadaire, des jours fériés chômés et des congés légaux et conventionnels.
- **Plafond annuel absolu de 228 jours.**
- Pas plus de 5 jours de travail par semaine en moyenne mensuelle. Suivi trimestriel du nombre de jours travaillés et de la charge de travail.
- Rémunération annuelle au moins équivalente au salaire minimum conventionnel de la classification du cadre, majorée de 15 %. En cas de suspension du contrat de travail, il est procédé à une retenue sur salaire égale au salaire mensuel divisé par 22 pour une journée entière (salaire mensuel divisé par 44 pour une demi-journée).

4-5 Travail exceptionnel de nuit (21h – 6h) ou le dimanche : Arts 12 et 13 – Dispositions Générales

- **Travail exceptionnel de nuit entre 21 heures et 6 heures** : majoration de salaire de 30 %. Cette majoration pourra par accord entre l'employeur et le salarié être remplacée par un repos équivalent.
- **Travail exceptionnel le dimanche** : majoration de salaire de 30 % s'ajoutant éventuellement aux heures supplémentaires. Cette majoration pourra par accord entre l'employeur et le salarié être remplacée par un repos équivalent.

V – Maladie, maternité, accident de travail

5-1 Indemnisation sur 12 mois consécutifs : Art. 41 – 2^e partie – Dispositions relatives aux mensuels, Art. 49 – 3^e partie – Dispositions relatives aux cadres

- **Après un an de présence continue :**

Ancienneté	Après 1 an	Après 2 ans	Après 5 ans
Maintien du salaire (2) (3)			
à 100 % - (IJSS + RP)	1 mois	1,5 mois	2 mois
à 75 % - (IJSS)	1 mois	1,5 mois	2 mois

Ancienneté	Après 10 ans	Après 15 ans	Après 20 ans
Maintien du salaire (2) (3)			
à 100 % - (IJSS + RP)	3 mois	3,5 mois	4 mois
à 75 % - (IJSS)	3 mois	3,5 mois	4 mois

(2) Le nombre de jours restant à indemniser, en cas de pluralité d'arrêts maladie ou accidents du travail séparés par une reprise effective de travail au cours des 12 mois d'indemnisation, s'apprécie au 1^{er} jour d'arrêt de travail.

(3) Le salaire de référence à prendre en compte pour le maintien du salaire à 75 % est le salaire net à payer.

- En aucun cas le salarié ne pourra percevoir un salaire net supérieur à celui qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler.
- Les cures thermales reconnues par la Sécurité Sociale sont assimilées à la maladie.

5-2 Garantie d'emploi en cas de maladie : Art. 50 – 2^e partie – Dispositions relatives aux mensuels, Art. 44 – 3^e partie – Dispositions relatives aux cadres

Ancienneté	Après 1 an	Après 2 ans	Après 5 ans	Après 10 ans	Après 15 ans
Durée de la garantie (2)	1 mois	1,5 mois	2 mois	3 mois	4 mois

(1) En mois d'absence consécutives ou non sur les 12 derniers mois

5-3 Les jours de Carence : Art. 41 – 2^e partie – Dispositions relatives aux mensuels, Art. 49 – 3^e partie – Dispositions relatives aux cadres

Sauf en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, une durée de carence de trois jours sans indemnisation sera appliquée pour tout arrêt de travail dès lors que deux autres arrêts de travail ont eu lieu dans les douze mois précédents. Dans ce cas, la durée d'indemnisation débute à compter du 4^{ème} jour d'absence.

Les dispositions précédentes ne sont pas applicables dans les situations suivantes :

- Si le salarié n'a été absent pour maladie ou accident d'origine non professionnelle pendant aucune journée au cours de l'année civile précédente,

- Si l'arrêt est entraîné par une même pathologie nécessitant des soins de longue durée ou répétitifs, sur justificatif et dans le respect du secret médical.

5-4 Maladie et congés payés : Art. 22 – Dispositions Générales

Périodes de maladie assimilées à travail effectif pour le calcul des congés payés dans la limite d'un mois par année de référence.

5-5 Maternité : Art. 16 – Dispositions Générales

- **Indemnisation pendant le congé de maternité** : après un an de présence continue, maintien du salaire sous déduction des IJSS et des régimes de prévoyance (part employeur) pendant 16 semaines.
- **Réduction d'horaire** : à partir du 3^{ème} mois de grossesse, 5 minutes matin et soir.
- **Démission** : Droit pour la salariée en état de grossesse de démissionner sans avoir à respecter de préavis et sans devoir verser d'indemnité de brusque rupture.
- **Reprise du travail** : Droit pour la salariée à l'issue du congé maternité de ne pas reprendre le travail sans avoir à respecter de préavis et sans devoir verser d'indemnité brusque de rupture. Dans ce dernier cas, lettre recommandée avec accusé de réception 15 jours avant.

5-6 Paternité : Art. 16 – Dispositions Générales

Conjoint salarié de la mère ou lié par un PACS ou vivant maritalement bénéficiant d'un congé de paternité de 11 jours consécutifs (18 jours si naissances multiples) avec maintien de la rémunération.

VI – Classification des emplois : Avenant du 17 décembre 2007 relatifs aux classifications professionnelles

6-1 Grille de classification

La grille de classification est composée de 8 niveaux. Des échelons permettent de classer le salarié selon son degré de maîtrise des critères classants.

- **Définition des niveaux :**

- Les ouvriers, collaborateurs et employés relèvent des niveaux 1 à 4 ;
- Les techniciens et agents de maîtrise relèvent au minimum du niveau 4 ;
- Les cadres relèvent des niveaux 5, 6 et 7 et « hors classification ».

Niveaux		Savoir-faire technique	Autonomie / initiative	Dimension relationnelle
Niveau 1 : Exécution	Exécution de tâches et opérations tout en respectant les consignes données	Réalise des opérations simples / répétitives ne requérant qu'une faible mise au courant	Respecte les consignes	Echange avec les membres de son équipe
Niveau 2 : Réalisation	Réalisation d'actions et/ou d'opérations sur machines plus ou moins complexes en respectant des contraintes et recommandations	Réalise des opérations nécessitant un niveau d'enseignement spécialisé. Effectue des vérifications de conformité sur ses propres opérations	Adapte un mode opératoire dans le cadre de contraintes et recommandations	Intègre tant les phases de travail d'autres membres de son équipe que l'impact de son travail sur l'équipe
Niveau 3 : Expertise / Application	Réalisation d'opérations complexes	Effectue des opérations complexes nécessitant une réelle expérience dans le métier	Choisit les meilleures solutions pour atteindre un résultat final technique	S'adapte à des solutions diverses dans la mise en œuvre de son savoir-faire technique
Niveau 4 : Adaptation / Coordination	Réalisation d'opérations faisant référence dans le métier ou supervision de l'activité d'équipes sous plusieurs dimensions (technique, productivité, qualité...)	Procède aux opérations les plus complexes du métier	Doit apporter, dans le cadre d'objectifs fixés, des solutions innovantes	Transmet son savoir-faire et apporte un soutien dans la résolution des problèmes les plus complexes du métier, ou coordonne les travaux de plusieurs équipes au sein d'un même domaine
Niveau 5 : Animation / Optimisation	Optimisation des plans d'actions	Développe des méthodologies de travail provenant des connaissances approfondies dans un domaine d'activité	Participe à la fixation de ses objectifs dont il propose et met en œuvre les plans d'actions	Intègre le fonctionnement et les objectifs d'autres services de l'entreprise dans ses choix quotidiens. Participe à l'encadrement d'une équipe
Niveau 6 : Développement / Déclinaison / Stratégie	Déclinaison de la stratégie dans son domaine d'activité	Du fait de son expérience, développe des connaissances approfondies dans son domaine et élargies à d'autres domaines	Dans son domaine d'activité, participe à la définition d'une politique et à la fixation d'objectifs pour lui ou pour d'autres	Intègre le fonctionnement et les objectifs, les politiques d'une large portée de l'entreprise dans ses choix à court et moyen termes. Supervise le travail de l'équipe dont il a la responsabilité
Niveau 7 : Pilotage / Orientation	Participation à l'élaboration de la stratégie	Développe des connaissances approfondies et élargies dans la plupart des domaines d'activités	Participe à la stratégie de l'entreprise. Propose la politique et examine sa déclinaison	Intègre les fonctions et objectifs, les politiques de l'ensemble de l'entreprise dans ses choix de court et moyen termes. A la responsabilité d'une ou plusieurs équipes dont il encadre le travail
Niveau « hors classification »	Définition de la stratégie de l'entreprise et pilotage de l'entreprise dans sa totalité	Développe des connaissances approfondies dans l'ensemble des domaines d'activités	Fixe ou participe à l'élaboration de la stratégie de l'entreprise	Intègre le fonctionnement de toute l'entreprise, gère les relations au plus haut niveau dans la plupart des domaines d'activités avec les principaux interlocuteurs internes

- **Détermination des échelons à l'aide de critères classants** : Chaque salarié se voit attribuer un échelon en fonction de son degré de maîtrise des critères classants.
- **A chaque degré de maîtrise correspond un nombre de points.**
- **La somme des points détermine l'échelon.**

Pour les niveaux 1, 2 et 3	
Points	Echelon
4 à 6	1
7 à 9	2
10 à 13	3
14 à 16	4

Pour les niveaux 4, 5, 6 et 7	
Points	Echelon
3 à 5	1
6 à 7	2
8 à 10	3
11 à 12	4

- **Evolution de carrière** : Les non-cadres accédant à la catégorie des cadres en interne sont positionnés au minimum au niveau 5 échelon 1 de la grille de classification.
- **Au bout de 2 ans, sans progression dans la classification, les cadres jeunes diplômés passent automatiquement à l'échelon immédiatement supérieur à celui dont ils relevaient initialement.**

VII – Rémunération : Avenant du 17 décembre 2007 relatifs aux classifications professionnelles

7-1 Prime d'ancienneté

- **Bénéficiaires** : non-cadres ayant 3 ans d'ancienneté révolus, prime à faire figurer de façon distincte sur le bulletin de paie, proratisée en cas de travail à temps partiel.

Montant :

Ancienneté	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans
Prime mensuelle	39 €	52 €	65 €	78 €	91 €	104 €	117 €

Ancienneté	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
Prime mensuelle	130 €	143 €	156 €	169 €	182 €	195 €

Les salariés bénéficiaires de l'ancienne prime d'ancienneté au jour de la mise en application de la nouvelle classification conservent la valeur de leur prime si celle-ci est plus favorable.

7-2 Salaire des jeunes âgés de moins de 18 ans – Abattement sur les salaires minima conventionnels de la catégorie, supprimé après 6 mois de pratique : Art. 40 – Dispositions relatives aux mensuels

- **De 16 à 17 ans** : abattement de 15 % ;
- **De 17 à 18 ans** : abattement de 10 %.

Ce document a été réalisé en collaboration avec le Cabinet Barthélémy

Pour plus de renseignements, vous pouvez contacter par mail : lyon@barthelemy-avocats.com

Maitre Raphaëlle Jonery, Avocat au Cabinet Barthélémy

Merci de mettre votre message en copie également à : n.boutineau@bjop.fr

