

**HORLOGERIE – BIJOUTERIE**  
**(COMMERCE DE DETAIL)**  
**BROCHURE 3240 – IDCC 1487**  
**Convention Collective nationale du 17 décembre 1987**

**ACCORD DU 18 NOVEMBRE 2020**  
**RELATIF AU DISPOSITIF D'ACTIVITE PARTIELLE DE LONGUE DUREE**

**PREAMBULE**

Dans un contexte de crise sanitaire grave liée à la propagation de la Covid-19 et de crise économique sans précédent, les partenaires sociaux de la branche du Commerce de détail de l'Horlogerie-Bijouterie (IDCC 1487) ont décidé de se réunir afin d'échanger sur la nécessité de mettre en place un accord cadre relatif au dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée.

Le diagnostic économique présenté aux organisations syndicales représentatives<sup>1</sup> atteste de l'impact considérable de la crise Covid-19 sur la vente de produits en Horlogerie-Bijouterie. En effet, les commerces du secteur de l'Horlogerie-Bijouterie ont été très fortement impacté par la décision de fermeture administrative du 16 mars au 11 mai puisque l'ensemble des magasins se sont retrouvés sans activités (à l'exception des entreprises ayant accès au digital). La reprise de l'activité à compter du 12 mai s'est fait très progressivement du fait notamment :

- De la mise en place d'un protocole sanitaire lourd pour les entreprises et les clients ;
- La baisse du pouvoir d'achat des français ;
- Une très forte diminution de la clientèle étrangère sur le territoire français.

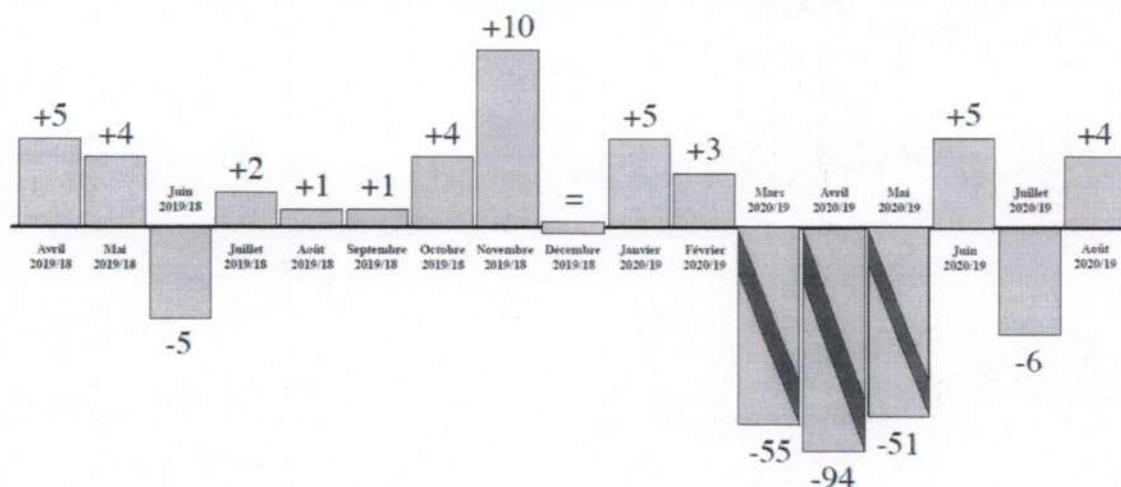
La seconde vague qu'affronte actuellement les entreprises depuis le mois de septembre 2020 a accentué le ralentissement de l'activité économique. La nouvelle décision de fermeture administrative à compter du 30 octobre 2020 accroît les risques qui pèsent sur l'emploi dans le secteur du commerce de détail de l'Horlogerie-Bijouterie d'autant plus à une période proche des fêtes de fin d'année, période essentielle pour l'activité du secteur.

L'évolution du Chiffre d'affaire portant sur l'évolution des ventes réalisées à fin août 2020 par les bijoutiers-horlogers, les grands magasins, les spécialistes montres, les bijouteries fantaisie et les grandes surfaces, ainsi que les ventes en ligne des magasins montrent les résultats suivants :

---

<sup>1</sup> Baromètre mensuel Francéclat/Société 5 portant sur l'évolution des ventes réalisées à la fin août 2020 par les bijoutiers-horlogers, les grands magasins, les spécialistes montres, les bijouteries fantaisie et les grandes surfaces, ainsi que les ventes en ligne des magasins

## CA bijouterie-horlogerie % évolution mensuelle à un an d'intervalle



→ Janvier-Août 2020 / Janvier-Août 2019 : -21%

L'évolution du chiffre d'affaire tous produits du secteur HBJO à fin août 2020 montre les résultats suivants :

Évolution du CATP (Chiffre d'Affaires Tous Produits)	2015 /2014	2016 /2015	2017 /2016	2018 /2017	2019 /2018	Février 2020/2019	Mars 2020/2019	Août <sup>(1)</sup> 2020/2019	Mal 2020/2019	Juin 2020/2019	Juin 2020/2019	Juillet 2020/2019	Janv.-juillet 2020/2019
<b>Total Baromètre</b> (nouveau périmètre : ventes multicanal)	Non disponible				+1 %	+3 %	-55 %	-94 %	-51 %	+5 %	-6 %	+4 %	-21 %
<b>Total magasins</b> (ancien périmètre : magasins physiques)	+2 %	-1 %	-1 %	-3 %	+1 %	+3 %	-57 %	-100 %	Non établi				
<b>HBJO en ville</b> (y compris les grands magasins)	+2 %	-2 %	-2 %	-4 %	+1 %	+3 %	-57 %	-100 %	-52 %	-3 %	-7 %	+1 %	-24 %
<b>Centre commercial</b> (HBJO et grandes surfaces)	Non établi		stable	-3 %	+1 %	+4 %	-55 %	-100 %	-58 %	+16 %	-6 %	+7 %	-21 %
<b>dont HBJO de centre commercial</b>	+3 %	+2 %	+2 %	-2 %	+3 %	+6 %	-57 %	Évolutions n'étant plus communiquées par la Société S					
<b>dont Grandes surfaces</b>	-8 %	-6 %	-8 %	-6 %	-5 %	-5 %	-46 %	Évolutions n'étant plus communiquées par la Société S					
<b>Bijouteries fantaisie</b>	+7 %	+5 %	+3 %	stable	+1 %	-3 %	-62 %	-100 %	-54 %	+14 %	-5 %	+6 %	-19 %
<b>Ventes en ligne des magasins</b>	Non disponible				+10 %	+8 %	-6 %	+53 %	+42 %	+44 %	+13 %	+31 %	+24 %

L'évolution du chiffre d'affaire selon les catégories de produits à fin août 2020 est tout aussi probant :

	<i>nombre de pièces</i>	<i>prix moyen</i>	<i>chiffre d'affaires</i>
<b>CATP bijouterie-horlogerie</b>			<b>-21 %</b>
Bijoux Or tous titres	<b>-17 %</b>	<b>-3 %</b>	<b>-20 %</b>
bijoux Or 750‰	<b>-23 %</b>	<b>+1 %</b>	<b>-23 %</b>
bijoux Or 375‰	<b>-14 %</b>	<b>+2 %</b>	<b>-12 %</b>
Autres bijoux	<b>-18 %</b>	<b>+2 %</b>	<b>-16 %</b>
bijoux Argent	<b>-19 %</b>	<b>+1 %</b>	<b>-18 %</b>
bijoux Fantaisie	<b>-18 %</b>	<b>+2 %</b>	<b>-16 %</b>
Montres	<b>-23 %</b>	<b>-4 %</b>	<b>-26 %</b>

Les partenaires sociaux de la branche de l'Horlogerie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent (IDCC 567) ont constaté une réduction de la productivité des ateliers de production du secteur et ont donc conclu un accord relatif à l'activité partielle pour répondre à une baisse durable d'activité. Ainsi, pèse sur le secteur de la vente des produits du secteur HBJO, une pénurie de produits mis sur le marché. Cette crainte est renforcée par la difficulté de rétablir des échanges économiques durables avec la Chine, fournisseur de matière première pour un nombre important des entreprises de la branche.

La branche du commerce de détail de l'Horlogerie-Bijouterie représente plus de 93% de TPE/PME, qui ne disposent pas de CSE. Ces entreprises ont plus particulièrement besoin de la branche pour les accompagner dans la mise en place d'un dispositif d'activité partielle de longue durée.

La priorité des partenaires sociaux de la branche est de :

- Soutenir dans la durée les entreprises ainsi que l'emploi dans les entreprises de la branche ;
- Préserver l'emploi et les compétences des salariés au sein des entreprises de la branche pour les mois à venir ;
- Accompagner la transformation des métiers en lien avec les nouveaux modes de consommation.

Ainsi, c'est dans ce contexte que les partenaires sociaux de la branche ont convenus de mettre en œuvre, par le biais du présent accord, le dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction de l'activité durable.

Les dispositions ci-après s'inscrivent dans le cadre de la loi n°2020-734 du 17 juin 2020 (article 53), du décret n°22-926 du 28 juillet 2020 et du décret n° 2020-1188 du 29 septembre 2020.

En application des dispositions légales et réglementaires, le bénéfice de l'activité partielle de longue durée est subordonné à la conclusion d'un accord collectif d'établissement, d'entreprise, de groupe ou de branche étendu.

Un accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe répondant aux exigences légales et réglementaires peut donc autoriser le recours au dispositif d'activité partielle de longue durée indépendamment des dispositions contenues dans le présent accord et ce que cet accord soit antérieur ou postérieur au présent accord de branche.

Pour les entreprises qui ne disposent pas d'accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe, les partenaires sociaux rappellent la nécessité de respecter strictement les présentes dispositions conventionnelles.

## **ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION TERRITORIAL ET PROFESSIONNEL**

Le champ d'application professionnel et territorial du présent accord est celui visé à l'article 1 de la convention collective nationale du commerce de détail de l'Horlogerie-Bijouterie (IDCC 1487- Brochure JO 3240), notamment modifié par l'avenant n°40 du 20 mars 2019.

## **ARTICLE 2 : MISE EN PLACE DU DISPOSITIF D'ACTIVITE PARTIELLE DE LONGUE DUREE AU SEIN DE L'ENTREPRISE EN APPLICATION DES PRESENTES DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES**

### **1. Elaboration d'un document unilatéral par l'employeur**

Les entreprises souhaitant bénéficier du dispositif d'activité partielle en application des présentes dispositions conventionnelles élaborent obligatoirement un document intitulé « document unilatéral de l'employeur » qui sera soumis à homologation de l'administration et qui devra comporter :

- Un diagnostic sur la situation économique et financière de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe et ses perspectives d'activité permettant de justifier la nécessité de réduire, de manière durable, son activité pour assurer la pérennité de l'établissement, l'entreprise ou du groupe,
- Les activités et les catégories de salariés concernés par ce dispositif,
- La date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée,
- La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale,
- L'indemnisation des salariés
- Les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle,

- Les modalités d'information du CSE, s'il existe, sur la mise en œuvre de l'activité réduite. En l'absence de CSE, le chef d'entreprise communiquera cette information à l'ensemble du personnel ;
- Les modalités et délais d'information des salariés concernés par la mise en œuvre de l'activité réduite.

Avant l'échéance de chaque période d'autorisation, l'employeur adresse la demande d'homologation du document élaboré par l'employeur à l'autorité administrative (Direccte) où est implanté l'établissement concerné par le document.

La Direccte a 21 jours suivant sa réception pour valider le document unilatéral, son silence valant acceptation dans les deux cas.

Lorsque le périmètre du document porte sur des établissements implantés dans plusieurs départements, la Direccte compétente est celle, parmi ceux de ces départements, auquel l'employeur adresse sa demande de validation ou d'homologation. Dans ce cas, le contrôle de la régularité des conditions de placement des salariés en activité partielle spécifique est confié, pour chaque établissement, à la Direccte du département où est implanté l'établissement concerné.

Le document élaboré par l'employeur doit être joint à la demande. La demande d'homologation est également accompagnée d'un extrait de procès-verbal du CSE s'il existe. A l'instar d'une demande d'activité partielle « classique », la demande est adressée par voie dématérialisée.

La décision d'homologation est notifiée par voie dématérialisée à l'employeur. Elle est également notifiée, au comité social et économique, lorsqu'il existe, par tout moyen permettant d'avoir une date certaine de la bonne réception de l'information à l'ensemble des membres du CSE et dans un délai de quinze jours calendaires à compter de la réception de la notification par l'employeur.

La décision d'homologation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de six mois. L'autorisation est renouvelée par période de six mois, au vu du bilan.

L'employeur ne peut pas, sur une même période pour un même établissement et pour une même catégorie de personnel, recourir à l'activité partielle spécifique et à l'activité partielle de droit commun, sauf si celle-ci n'est pas liée à un motif économique (exemple : sinistre ou intempéries à caractère exceptionnel, ruptures d'approvisionnement, fermeture administrative du fait d'une mesure de confinement).

À défaut de document respectant les exigences du présent accord, les entreprises concernées devront négocier et conclure leur propre accord collectif dans le respect des dispositions légales du dispositif APLD et des règles sur la négociation des accords collectifs d'entreprise, d'établissement ou de groupe.

## 2. Précisions sur le contenu du document

Le document unilatéral de l'employeur mentionne la décision, prise par l'employeur, au regard de la faculté que l'établissement ou l'entreprise a de décider, ou non, d'appliquer aux dirigeants salariés, aux mandataires sociaux et aux actionnaires des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif d'activité réduite. En cas d'efforts appliqués, le document unilatéral mentionne ces efforts.

- **Le diagnostic sur la situation économique**

Préalable obligatoire, l'établissement, l'entreprise ou le groupe doit indiquer dans le document unilatéral, les motifs pour lesquelles il est nécessaire de recourir à un dispositif d'activité partielle plus long que celui de droit commun visé à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Ce diagnostic peut être réalisé, notamment, à partir des informations contenues dans la base de données économiques et sociales.

Ce diagnostic est présenté en amont des négociations, au CSE, s'il existe

- **Salariés et activités éligibles**

L'ensemble des salariés ont vocation à bénéficier du régime d'indemnisation du présent dispositif d'activité partielle quelle que soit la nature de leur contrat (CDI y compris les salariés soumis à une convention annuelle de forfait en jours, CDD y compris les salariés soumis à une convention annuelle de forfait en jours, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation).

Dans le même sens, l'ensemble des activités de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe sont éligibles au dispositif d'activités partielle. Le document unilatéral de l'employeur doit préciser le périmètre de mise en place du dispositif d'activité partielle de longue durée (entreprise, établissement, département, service, etc.)

Pour rappel, le présent dispositif d'activité partielle ne peut pas être mis en œuvre de manière individualisée dans les conditions prévues à l'article 10 ter de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle. Le document ne peut donc comporter une clause autorisant l'individualisation du placement en activité partielle. En outre, il ne peut pas être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L.5122-1 du code du travail.

- **La date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée**

La date à partir de laquelle est sollicité le bénéfice du dispositif spécifique d'activité partielle au titre d'un document unilatéral ne peut être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation est transmise à l'autorité administrative.

Le bénéfice du dispositif est accordé dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

La durée d'application du document unilatéral de l'employeur est d'un an à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord de branche.

La durée d'application du document peut être réduite par rapport à ses stipulations initiales en cas de modification dans la situation économique ou financière de l'entreprise.

Les salariés sont informés dans un délai de 15 jours, par courrier avec AR ou remis en main propre contre décharge et copie au salarié ou par courriel recommandé avec AR : des modalités d'application de la mise en place du dispositif d'APLD et des modifications éventuellement apportées au document initial.

Les modifications de plannings doivent être communiqués sous un délai minimum de prévenance de 7 jours ouvrables dans les mêmes conditions visées que pour la mise en place du dispositif.

- **La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale**

La réduction de l'horaire de travail ne peut excéder 40 % de la durée légale. Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par le document unilatéral. La réduction d'horaire peut donc conduire à la suspension temporaire de l'activité mais uniquement pendant une durée maximale de deux mois consécutifs. Ainsi la suspension totale de l'horaire de l'activité du salarié sera d'une durée maximale de deux mois consécutifs.

Exemples d'application possibles :

*Exemple 1 : pour une demande de placement en activité partielle de 6 mois, concernant des salariés à 35h, l'activité du salarié peut être réduite de 14 heures par semaine pendant 6 mois, soit un temps de travail de 21 heures (7h00 minimum sur 3 jours sauf amplitude horaire imposée par le bailleur, le partenaire qui met les locaux à disposition de l'entreprise dans cette situation, 5h00 minimum).*

*Exemple 2 : pour une demande de placement en activité partielle d'un an, pour des salariés à 35h, l'activité du salarié peut être suspendue pendant 2 mois et revenir à un temps plein pendant 3 mois puis 7 mois à temps partiel, de telle façon que sur un an le salarié travaille au moins 964 heures (1 607 heures 60 %).*

Toutefois, il sera possible de réduire davantage l'horaire de travail dans des cas exceptionnels envisagés à l'article 4 du décret du 28 juillet 2020 et résultant de la situation particulière de l'entreprise, sur décision de l'autorité administrative, et dans les conditions prévues par le document unilatéral.

Dans ce cas, la réduction de l'horaire de travail ne pourra pas être supérieure à 50 % de la durée légale. Auquel cas, l'employeur devra compenser la différence entre 40% et 50% en assurant le maintien de salaire habituel du salarié pour les heures correspondantes.

En cas de versement par l'employeur d'une indemnité complémentaire venant s'ajouter à l'indemnité légale précitée, l'Urssaf précise par ailleurs que : « *l'indemnité légale d'activité partielle et de l'indemnité complémentaire versée par l'employeur en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale est supérieure à 3,15 fois la valeur horaire du salaire minimum de croissance, la part de l'indemnité complémentaire versée au-delà de ce montant est assujettie aux contributions et cotisations sociales applicables aux revenus d'activité dans les conditions de droit commun* ».

- **L'indemnisation des salariés placés en activité partielle de longue durée**

En l'état de la réglementation et sous réserve d'évolution, l'indemnité versée par l'employeur représente 70 % de la rémunération brute servant de base de calcul pour l'indemnité de congés payés, ramenée à un taux horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, si elle est inférieure, la durée conventionnelle de travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

La rémunération maximale prise en compte pour calculer cette indemnité est plafonnée à 4,5 fois le taux horaire du Smic.

La rémunération minimale plancher est celle du SMIC en vigueur.

La majoration de l'indemnité d'activité partielle à 100 % de la rémunération nette antérieure (C. trav., art. L. 5122-2) prévue en cas d'action de formation professionnelle pendant une période d'activité partielle « en temps normal » ne s'applique pas.

### **Cas des salariés en forfait jours :**

Les salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours bénéficient de la garantie d'indemnisation décrite au présent article. Dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur, pour ces salariés, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre d'heures ou de jours ou de demi-journées ouvrés non travaillés au titre de la période d'activité partielle, avec les règles de conversion suivantes :

- 1°) une demi-journée non travaillée correspond à 3h30 non travaillées ;
- 2°) un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
- 3°) une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées

Exemple d'application :

Les salariés sont placés en activité partielle trois (3) demi-journées par semaine :

$$3 \text{ jours} \times 4\text{h}40 = 14 \text{ heures à indemniser}$$



En outre, sont maintenues au bénéfice des salariés placés dans le dispositif d'activité partielle de longue durée selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur :

- L'ouverture des droits à pension de retraite ;
- Les garanties collectives santé et prévoyance (L. 911-1 du CSS).

- **Les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle**

Ces engagements doivent concerner l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise.

Par ailleurs, le document unilatéral doit indiquer les engagements pris en faveur de l'emploi et de formation professionnelle ainsi que leur durée en faveur des salariés concernés par ce dispositif.

Ces engagements peuvent prendre plusieurs formes :

- **Le recours à la formation**

Les partenaires sociaux sensibilisent les entreprises sur l'opportunité de mettre en particulier à profit les périodes chômées au titre de l'activité partielle pour maintenir et développer les compétences des salariés mais également pour accompagner au mieux la relance de l'activité dans les entreprises. Sont visées, notamment, des actions de formation, des actions de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience (VAE) éligibles au plan de développement des compétences, de projets co-construits entre le salarié et son employeur, dans le cadre de la mobilisation de son compte personnel de formation (CPF) pour tout type d'action éligible dans les conditions prévues à l'article L. 6323-6 du code du travail, quelles que soient leurs modalités de mise en œuvre (pendant l'activité réduite, en présentiel, à distance, en situation de travail).

Ainsi, tout salarié placé dans le dispositif APLD peut définir ses besoins en formation à l'occasion de tout entretien avec son responsable hiérarchique (entretien professionnel, entretien annuel d'évaluation, entretien managérial, etc.).

Si les droits inscrits sur le CPF du salarié sont trop faibles, l'entreprise peut abonder son compte en attribuant une dotation complémentaire qu'il pourra utiliser pour financer une formation via son espace « Mon Compte Formation ». **En tout état de cause, la mobilisation du CPF ne peut se faire qu'avec l'accord du salarié.**

Concernant le financement des actions de formation, les signataires informent les entreprises des dispositifs mis en place dans le cadre de la crise du Coronavirus Covid-19 en cours d'application à la date de signature du présent accord.

L'Etat a renforcé le dispositif « FNE-Formation » de manière temporaire afin de répondre aux besoins des entreprises en activité partielle par la prise en charge des coûts pédagogiques. Le FNE-Formation est un dispositif dédié à la formation des salariés placés en activité

partielle de longue durée. Il consiste en une prise en charge par l'Etat d'une partie des coûts pédagogiques du projet de formation. L'objectif est de faciliter la continuité de l'activité des salariés face aux transformations liées aux mutations économiques et favoriser leur adaptation à de nouveaux emplois en cas de changements professionnels dus à l'évolution technique ou à la modification des conditions de production. Il est accessible à toutes les entreprises qui ont des salariés en chômage partiel, par convention signée entre l'entreprise et la Direccte.

A compter du 1<sup>er</sup> novembre 2020, les frais pédagogiques sont pris en compte à hauteur de 80 %. Le salarié placé en activité partielle spécifique reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés dans la limite de 4,5 Smic. Le contrat de travail est suspendu sur les heures au cours desquelles le salarié n'est pas à la disposition de son employeur.

L'employeur reçoit une allocation équivalente à 60 % de la rémunération horaire brute limitée à 4,5 fois le taux horaire Smic.

Au niveau de l'offre de formation, l'entreprise peut prendre une formation avec un organisme de formation référencé sur Click & Form pour demander à bénéficier du tarif appliqué dans Click&form en effectuant une demande de prise en charge et en suivant le process appliqué dans le cadre du FNE.

Les partenaires sociaux invitent les entreprises à se rapprocher, dans les deux cas, de l'OPCOMMERCE.

- **L'engagement de ne pas recourir à un plan de sauvegarde de l'emploi durant la durée du recours à l'activité partielle de longue durée**

Les entreprises qui ont recours au dispositif d'activité partielle de longue durée, s'engagent à ne pas recourir à un plan de sauvegarde de l'emploi durant la durée du recours au dispositif et ce jusqu'à deux mois après la fin du recours au dispositif d'activité partielle de longue durée.

Lorsque le seul volet du plan de sauvegarde de l'emploi est un plan de départ volontaire, l'interdiction visée au paragraphe précédent ne s'applique pas. Cette interdiction ne s'applique pas non plus aux ruptures conventionnelles collectives.

En outre, durant cette période, l'entreprise s'engage à ne pas recourir :

- A la conclusion de CDD pour motif d'accroissement temporaire d'activité ;
- A l'intérim ;

Pour le remplacement de salariés absents et afin de pallier à cette absence, la priorité doit être donnée aux salariés présents dans l'entreprise sous condition que les postes et les qualifications correspondent.

### **ARTICLE 3 : MODALITES D'INFORMATION DES SALARIES, DES ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIES SIGNATAIRES ET DES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL SUR LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD**

- **Au niveau de l'entreprise :**

Les salariés sont informés, par voie d'affichage ou par tout autre moyen (courrier avec AR ou remis en main propre contre décharge ou par mail avec AR) permettant de conférer date certaine à cette information, de la réponse de l'administration ou, à défaut, de la demande d'homologation de l'employeur, complétée par l'accusé de réception, ainsi que des voies et délais de recours de cette autorisation.

Les salariés qui se verront appliquer l'APLD recevront une copie du document d'application établi par l'employeur à titre d'information, par tout moyen.

Le document sera également affiché sur les lieux de travail.

En présence d'un CSE, ce dernier recevra comme information a minima tous les deux mois :

- Nombre de salariés concernés
- Age, sexe, nature de contrat
- Nombre mensuel d'heures chômées
- Activités concernées
- Nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle
- Perspectives de reprise de l'activité

Avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle spécifique (soit, au moins tous les 6 mois), l'employeur doit transmettre à la DIRECCTE et au CSE un bilan portant sur :

- Le respect des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle
- Sur les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord.

Ce bilan sera accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe et du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité partielle.

- **Au niveau de la branche :**

L'accord d'entreprise activité partielle de longue durée ou le document unilatéral d'application établi par l'employeur, anonymisé, doit être dressé par mail à la CPPNI de la branche Horlogerie-Bijouterie via son secrétariat : [jdonnedieu@u-b-h.com](mailto:jdonnedieu@u-b-h.com)

La CPPNI en dressera un bilan tous les 2 mois dans le cadre de la commission de suivi de l'accord créée dans le cadre du présent accord.

Au regard de ce bilan, un questionnaire pourra être inséré au sein du panorama de branche ou au sein d'une ou d'autres enquêtes spécifiques.

Au regard des éléments sollicités supra, un questionnaire sera également inséré au sein du rapport de branche ou autres enquêtes spécifiques qui seraient menées sur le sujet, sur les modalités de mise en œuvre.

#### **ARTICLE 4 : LES ENGAGEMENTS DE LA BRANCHE EN MATIERE DE FORMATION PROFESSIONNELLE**

Afin d'accroître le développement des actions de formation certifiantes et notamment les trois certificats de qualification professionnelle de la branche, les partenaires sociaux ont décidé d'accorder une prise en charge majorée sur l'EFT (Exercice à la fonction tutorale) sur la base de 230 € sur 6 mois pour les 3 CQP de la Bijouterie Horlogerie :

- CQP CONSEILLER DE VENTE EN HORLOGERIE BIJOUTERIE - code RNCP 31057
- CQP ADJOINT(E) AU RESPONSABLE DE MAGASIN D'HORLOGERIE-BIJOUTERIE - code RNCP 31055
- CQP RESPONSABLE DE MAGASIN D'HORLOGERIE-BIJOUTERIE - code RNCP 31058

Dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, les partenaires sociaux poursuivent leurs travaux et ont notamment décidé d'orienter leur action prioritaire sur le sujet du développement de l'alternance.

#### **ARTICLE 5 : CREATION D'UNE COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD**

Les partenaires sociaux instaurent une commission de suivi du présent accord composée de l'ensemble des organisations patronales et syndicales représentatives dans la branche.

Cette commission se réunira tous les deux mois pour apprécier l'impact de ce dispositif sur les entreprises de la branche. Elle est composée de l'ensemble des membres de la CPPNI.

#### **ARTICLE 6 : DISPOSITIONS SPECIFIQUES POUR LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIES**

Compte tenu des spécificités de la branche composée à plus de 90 % de TPE/PME, les partenaires sociaux considèrent que le contenu du présent accord ne justifie pas d'envisager

des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur effectif.

#### **ARTICLE 7 : ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE**

Conclu pour une durée d'un an le présent accord entrera en vigueur le premier jour suivant la date de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir minimum un mois avant la cessation d'effet des dispositions du présent accord afin d'en établir un bilan global et de convenir soit :

- De l'éventuelle reconduction dudit accord par avenant soumis à extension ;
- De convenir de nouvelles dispositions par avenant soumis à extension.

#### **ARTICLE 8 : DEPOT ET EXTENSION**

Le présent accord est notifié par lettre recommandée et déposé par la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le Code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail dans le cadre des dispositions légales et de la procédure d'extension des accords de branche applicable en vertu du décret n°2020-441 du 17 avril 2020 relatif aux délais d'extension des accords de branche ayant pour objet de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de la COVID-19.

#### **ARTICLE 9 : REVISION ET DENONCIATION**

Le présent accord peut être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du Code du travail et L. 2261-10 et suivants dudit Code.