

Brochure n° 3051

Convention collective nationale

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

AVENANT N° 47 DU 23 OCTOBRE 2019
À L'ANNEXE II DE LA CONVENTION COLLECTIVE
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2020

NOR : ASET1951434M

IDCC : 567

Entre :

BJOC ;

FH,

D'une part, et

FNECS CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO ;

FCMTM CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord a pour objet de fixer les salaires minimaux applicables aux seuls salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'horlogerie, dont les dispositions figurent en annexe de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, pierres et perles et activités qui s'y rattachent suite à l'arrêté de fusion des champs conventionnels du novembre 2018.

Article 1^{er}

Minima professionnels

Salariés non-cadres :

(Voir tableau page suivante.)

Ouvriers et employés

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	MINIMUM MENSUEL BRUT BASE 35 HEURES
I	1	1 561
	2	1 582
II	1	1 616
	2	1 660
III	1	1 704
	2	1 771
IV	1	1 865
	2	1 979
V	1	2 084
	2	2 198

Agents de maîtrise

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	MINIMUM MENSUEL BRUT BASE 35 HEURES
I	1	2 269
	2	2 485
II	1	2 567
	2	2 706

Salariés cadres :

Cadres débutants

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	MINIMUM MENSUEL BRUT BASE 35 HEURES
I	1	2 490

Cadres 35 heures

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	MINIMUM MENSUEL BRUT BASE 35 HEURES
I	1	2 900
	2	3 144
II	1	3 387
	2	3 758
III	1	4 101
	2	5 208
IV	1	
	–	

NIVEAU	ÉCHELON	MINIMUM MENSUEL BRUT
I	1	
	2	
II	1	3 751
	2	4 184
III	1	4 426
	2	5 534
IV	1	
	–	

Article 2

Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes

Conformément au chapitre V de l'accord de branche du 22 juin 2009 sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les parties signataires rappellent que les différences de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne se justifient que si elles reposent sur des critères objectifs.

Les entreprises doivent donc s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale et à ancienneté et expériences égales.

Les signataires rappellent l'objectif posé par la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, de rechercher les moyens de supprimer les écarts de rémunération pouvant exister entre les hommes et les femmes.

À cette fin, les signataires demandent aux entreprises de mesurer les écarts non objectifs. S'ils existent, d'en déterminer les origines et de mettre en place des actions adaptées en vue de les supprimer.

Article 3

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant ne nécessite pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, auxquelles il s'applique également.

Article 4

Opposabilité

Les parties conviennent qu'aucun accord d'entreprise ou d'établissement ou de quelque niveau que ce soit ne pourra déroger à ses dispositions, à moins que celles-ci ne soient plus favorables aux salariés.

Article 5

Dépôt et entrée en vigueur

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les dispositions du présent accord applicables au titre de l'année 2020 entreront en vigueur à la date d'extension et au plus tard le 1^{er} mars 2020. Son extension sera demandée dans les meilleurs délais.

Fait à Paris, le 23 octobre 2019.

(Suivent les signatures.)