

Groupe d'experts chargé d'apprécier les effets économiques et sociaux susceptibles de résulter de l'extension d'accords ou conventions de branche

Avis n°11-2024 sur la convention collective nationale de l'horlogerie, la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent du 3 octobre 2023

Mme Élodie Béthoux
M. Thibaud Vergé
M. Julien Icard
Mme Dominique Meurs
M. Sébastien Roux, président du groupe

Paris, le 22/05/2024

Rapporteure générale : Coline Serre

avec Nassab Abdallah, Corinne Darmaillacq, Emmanuel Berger (Dares)

Madame la ministre,

Vous avez sollicité, par courrier en date du 22 mars 2024, l'avis du groupe d'experts, prévu par l'article L. 2261-27-1 du code du travail, sur les effets économiques et sociaux susceptibles de résulter de l'extension de la convention collective nationale de l'horlogerie, la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent (HBJO) du 3 octobre 2023.

Cet accord s'inscrit dans le cadre du processus de restructuration des branches professionnelles mis en place notamment par les lois du 5 mars 2014, du 17 août 2015 et du 8 août 2016, et fait suite à l'arrêté ministériel du 16 novembre 2018 portant fusion des champs conventionnels de la convention collective nationale de l'horlogerie (IDCC 1044) et de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent (BJO) (IDCC 567). Il a pour objet d'appliquer l'article L. 2261-33 du code du travail qui prévoit que « *les stipulations conventionnelles applicables avant la fusion ou le regroupement, lorsqu'elles régissent des stipulations équivalentes, sont remplacées par des stipulations communes, dans un délai de cinq ans à compter de la date d'effet de la fusion ou du regroupement. Pendant ce délai la branche peut maintenir plusieurs conventions collectives (...). À défaut d'accord conclu dans ce délai, les stipulations de la convention collective de la branche de rattachement s'appliquent* ».

Les partenaires sociaux ont donc fait le choix de conclure une nouvelle convention collective nationale qui se substitue aux anciennes conventions des champs fusionnés à compter du 1^{er} janvier 2024 pour les adhérents à l'organisation professionnelle signataire. Cette convention ne sera applicable à l'ensemble des entreprises de la branche qu'à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension.

Le texte a été signé par la confédération patronale de la branche, la Confédération Nationale HBJO (CNHBJO), et par quatre des cinq organisations syndicales représentatives au moment de sa conclusion : la CFDT, la CFTC, FO et la CFE-CGC (la CGT étant non signataire).

À l'instar de la méthode utilisée pour l'avis n° 6-2022 sur l'accord du 29 janvier 2021 portant sur l'intégration et l'adaptation progressives des dispositions applicables aux salariés des entreprises relevant du champ du thermalisme, conclu dans le cadre de la branche fusionnée de l'hospitalisation privée (IDCC 2264) et du thermalisme (IDCC 2104), le groupe s'est attaché dans un premier temps à étudier les activités du nouveau champ conventionnel et la proximité des secteurs concernés (1), afin de porter une appréciation sur l'impact des changements induits pour les entreprises et salariés en fonction de leur branche d'origine (2).

Pour établir cet avis, le groupe s'est appuyé d'une part sur les données annexées au présent avis, d'autre part sur des auditions menées avec des représentants des organisations du secteur (CNHBJO, FO, CFDT).

1. Le nouveau champ conventionnel de la branche HBJO et son origine

Le nouveau champ conventionnel couvre deux filières d'activité :

- la filière de **fabrication de bijoux et joaillerie** représentée au sein de la confédération patronale par l'Union Française de la Bijouterie, Joaillerie, Orfèvrerie, des Pierres et des Perles (UFBJOP) et par la Chambre syndicale BOCI pour ce qui relève de la bijouterie fantaisie et précieuse ;
- le **commerce de gros (essentiellement import-export) de l'horlogerie**, représenté par la Fédération de l'Horlogerie (FH).

Sont exclus du champ le commerce de détail et de réparation de la bijouterie et de l'horlogerie, ce dernier relevant de la convention collective nationale de l'horlogerie bijouterie du 17 décembre 1987 (IDCC 1487).

Le groupe a examiné les spécificités de ces deux champs d'activités, notamment s'agissant de la structure de l'emploi, mais aussi les points communs qui expliquent leur rapprochement dans le cadre de cette fusion.

1.1. Les branches fusionnées présentent des caractéristiques différentes, en particulier par leur taille et la structure de leur main-d'œuvre, qui reflète les particularités de leurs activités.

La branche BJO compterait en 2021 environ 2 260 entreprises employant 20 400 salariés (17 000 en équivalent-temps plein). Près d'un quart des salariés est employé par des TPE de moins de 10 salariés, le reste étant réparti de façon assez égale dans les différentes tailles d'entreprises. Il s'agit donc d'un secteur où toutes les tailles d'entreprises, y compris 500 salariés et plus, sont représentées, avec toutefois une part significative de TPE¹.

La branche de l'horlogerie concerne un nombre significativement plus réduit d'entreprises, **environ 100, qui emploient 1 500 salariés** en 2021 (1 300 en équivalent-temps plein). Presque 60 % des salariés sont employés par des entreprises de 50 à 499 salariés, la taille moyenne des entreprises est donc plus élevée dans ce secteur que dans celui de la bijouterie. En revanche, aucune entreprise ne dépasse les 500 salariés².

¹ Portrait statistique de branche IDCC 00567, DARES, données 2021 : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/les-portraits-statistiques-de-branches-professionnelles>

² Exploitation spécifique de la base tous salariés de l'Insee pour l' IDCC 01044, calculs DARES, données 2021.

Il est d'ailleurs à noter que c'est la taille de la branche de l'horlogerie qui est à l'origine du projet de rapprochement, l'article L. 2261-32 du code du travail fixant parmi les six critères alternatifs permettant au ministère du travail d'engager une procédure de fusion : **« 1° lorsque la branche compte moins de 5 000 salariés ».**

En matière de main-d'œuvre, les secteurs présentent là encore des différences qui s'expliquent notamment par les spécificités de leurs filières. Ainsi, **la branche bijouterie qui concerne essentiellement des activités de fabrication, emploie en majorité des ouvriers (33,2 %) et des employés (32,6 %), alors que les catégories socio-professionnelles les plus représentées dans l'horlogerie sont très largement les employés (43,6 %) et les cadres (31,4 %** contre 22,2 % dans la bijouterie). En effet, la majorité de l'activité de la branche de l'horlogerie est une activité commerciale qui s'explique par le fait que les produits sont essentiellement importés. Le savoir-faire requis n'est pas le même, bien qu'il y ait un aspect technique dans des activités de réparation. La bijouterie recherche plutôt un savoir-faire technique, dans un secteur relativement peu industrialisé où l'artisanat français est reconnu. La branche gère également la Haute École de Joaillerie, créée en 1867, qui forme aux métiers techniques du secteur.

Ces différences d'activité sont également représentées dans le dialogue social, les représentants syndicaux de la bijouterie relevant de fédérations métallurgie, tandis que ceux de l'horlogerie relevaient plutôt de fédérations services.

Elles sont reflétées par ailleurs dans les spécificités conventionnelles pour chacune des branches :

- la convention collective nationale de la bijouterie du 5 juin 1970 contenait des stipulations relatives **aux travaux à la pièce ou au rendement et au travail exceptionnel de nuit**, dont on ne trouvait pas d'équivalent dans la convention collective de l'horlogerie ;
- à l'inverse, la convention collective de l'horlogerie du 17 décembre 1979 prévoit des stipulations particulières pour **la rémunération des cadres commerciaux**, dont le salaire comporte une part fixe et une part variable.

Ces particularités ont été prises en compte dans le nouveau dispositif conventionnel, ce qui est développé dans la deuxième partie de l'avis.

Enfin, s'agissant des salaires pratiqués dans les deux secteurs d'activité, **la rémunération nette moyenne dans la branche de l'horlogerie était légèrement plus élevée en 2021 que dans la branche bijouterie**. Un cadre relevant de la convention collective nationale de l'horlogerie percevait en moyenne 5 180€ net mensuel, contre 4 840€ s'il relevait de la convention collective nationale BJO, soit un écart de 7 %. L'écart se réduit dans les autres catégories socio-professionnelles, et ne s'élève qu'à 1,3 % pour les ouvriers.

Les minima de branches ne reflètent pas entièrement ces écarts. En effet, dans les derniers accords salariaux en date dans chacune des branches, le minima de branche pour un cadre niveau 1 échelon 1 est plus élevé dans l'horlogerie (3 268€ mensuel brut) que dans la BJO (3 062€), en revanche le minima pour un ouvrier niveau 1 échelon 1 est légèrement plus élevé dans la BJO (1 778€ contre 1 757€ dans l'horlogerie). Les minima des derniers niveaux de la grille deviennent également plus élevés dans la BJO³. Dans l'ensemble, malgré ces écarts en faveur de l'une ou l'autre des grilles de salaires en fonction des niveaux, **les branches présentent une certaine convergence en matière de minima de branches**.

³ Accord du 25 septembre 2023 relatif aux salaires minimaux conventionnels « hors annexe salaires horlogerie », conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent.

1.2. Toutefois ces branches présentent aussi une certaine proximité qui justifie la logique de rapprochement de cette fusion.

Lors de la préparation d'une procédure de fusion, les partenaires sociaux de la branche horlogerie ont expertisé plusieurs autres options qui s'expliquent au vu des éléments développés ci-dessus :

- Convention collective nationale de l'import-export et du commerce international du 18 décembre 1952 : **logique de métier** ;
- Convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie bijouterie du 17 décembre 1987 : **logique de filière**.

Avec le rattachement finalement décidé à la branche BJO, c'est une **logique de marché** qui l'a emporté. En effet, les entreprises des deux branches exercent en partie sur le même marché, beaucoup de commerces de détail vendant à la fois de la bijouterie et de l'horlogerie. Ils partagent également une proximité en termes d'entreprises, un certain nombre de groupes ont des établissements qui exercent les deux activités, de façon segmentée ou non, à l'instar de Cartier, LVMH, Dior, Hugo Boss, etc.

De plus, afin d'examiner la proximité des branches en termes de salariés, le groupe s'est intéressé à leur **mobilité professionnelle entre les branches avant la fusion**.

Sur une période d'observation 2011-2021, il apparaît que 126 (resp. 178) salariés employés dans la branche de l'horlogerie une année donnée ont été employés par une entreprise de la branche BJO l'année précédente (resp. suivante), contre 192 (resp. 150) par une entreprise du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie. Ces chiffres sont à mettre en regard du nombre de changements d'employeurs. Ainsi 2894 (resp. 2782) salariés de la branche de l'horlogerie ont été employés par un employeur différent l'année précédente (resp. suivante), dont 460 dans la même branche. Outre la branche du travail temporaire, les branches BJO et du commerce de détail de l'horlogerie bijouterie sont les plus proches à cette aune.

Ces résultats montrent qu'il existe des mobilités de salariés entre les deux branches avant la fusion pouvant, au-delà des similitudes de marché, expliquer aussi le rapprochement entre ces branches, bien que cette exploitation de données ne permette pas de trancher si la proximité est plus grande avec la branche du commerce de détail horlogerie-bijouterie⁴.

Cette mobilité des salariés, constatée avant la fusion, permet de mieux mettre en évidence la potentialité d'un **marché commun de travailleurs** pouvant être partagé par les activités de la branche. **La mise en place de règles communes dans la nouvelle branche fusionnée pourrait améliorer l'organisation de ce marché de travailleurs** et le rendre plus transparent, à condition qu'elles rendent compte des caractéristiques des emplois dans leur diversité, en lien avec les spécificités des différentes activités relatives à leur contenu.

Enfin, les deux secteurs connaissent actuellement dans leur ensemble une forte croissance économique (+17 % de chiffre d'affaires en 2023 pour la bijouterie ; +7 % pour l'horlogerie⁵). Bien que toutes les entreprises au sein de ces secteurs ne font pas face aux mêmes défis, la situation économique globale est un facteur important dans la convergence des stipulations conventionnelles, dans la mesure où elles risquent moins de mettre en péril un secteur fragilisé de la branche.

et Avenant n° 51 du 25 septembre 2023 relatif aux salaires, à la convention collective nationale de l'horlogerie

⁴ Ces résultats ont été établis dans le cadre d'une exploitation spécifique réalisée en complément des portraits statistiques de branche 2021 de la DARES : voir annexe.

⁵ « Chiffres clés 2023 – Horlogerie-Bijouterie-Joallerie », Observatoire Francéclat, février 2024

2. Les dispositions conventionnelles dans la nouvelle branche fusionnée

2.1. La nouvelle convention collective harmonise les règles applicables aux entreprises et aux salariés des deux secteurs.

Dans le cadre d'une fusion, les partenaires sociaux ont cinq ans à compter de la publication de l'arrêté de fusion pour négocier un accord de remplacement, sans quoi les stipulations de la branche de rattachement s'appliquent à l'issue de ce délai. Dans ce cas précis, l'accord de remplacement prend la forme de la nouvelle convention collective HBJO, dont le corps s'applique à l'ensemble des entreprises et salariés de la branche, à l'exception de quelques stipulations spécifiques clairement identifiées dans une annexe.

L'harmonisation concerne donc un large éventail de stipulations, en matière de contrat de travail, de conditions de travail (congés, maladie, temps de travail...), de classification et de rémunération. Des accords séparés, notamment en matière de prévoyance, complètent ce dispositif commun⁶.

Après comparaison avec les stipulations des anciennes conventions collectives, il ressort qu'un nombre important de stipulations sont héritées de la convention collective BJO. En revanche, ce maintien n'est pas systématique :

- La négociation de la nouvelle convention a été l'opportunité de **mettre à jour des stipulations qui étaient devenues obsolètes au regard des évolutions du code du travail**, notamment en matière d'indemnités de licenciement ou de congés pour événements familiaux ;
- Par ailleurs, d'autres stipulations ont été renégociées, même si elles étaient conformes à la réglementation en vigueur. **La présence de certaines stipulations plus favorables pour les salariés dans la branche de l'horlogerie a pu amener à négocier de nouveaux avantages pour l'ensemble des salariés** à l'occasion de cette harmonisation. Cela concerne notamment la prime d'ancienneté, ou encore l'indemnité de départ à la retraite.

Il est toutefois à noter que si l'harmonisation au niveau de la branche fusionnée est majoritairement aboutie, la date d'entrée en vigueur de la convention collective HBJO crée une situation différenciée entre les entreprises adhérentes à la confédération patronale signataire et les entreprises non-adhérentes. En effet, en raison de l'obligation légale de respecter le délai de négociation de cinq ans pour l'accord de fusion, **cette convention collective est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2024 pour les adhérents, alors qu'elle ne sera applicable qu'à compter de l'extension pour les non-adhérents⁷.**

⁶ Accords du 27 octobre 2020 relatifs aux frais de santé et à la prévoyance et Accord du 3 octobre 2023 relatif à l'organisation du temps de travail

⁷ Le groupe note également que ces entrées en vigueur différées en fonction des entreprises cause des difficultés logistiques relayées par les organisations patronales. En effet, les bases de données des logiciels de gestion des entreprises (paie, comptabilité...) ne sont pas toujours à jour du nouvel IDCC déjà en vigueur pour les adhérents, dans la mesure où celui-ci n'est modifié qu'à l'extension de l'accord. Le groupe invite l'administration à examiner les meilleures solutions pour gérer ce type de situation, qui est amenée à devenir de plus en plus courante avec l'aboutissement de nombreux processus de fusion.

2.2. Le maintien cadré de certaines stipulations permet toutefois de tenir compte des spécificités d'activité au sein de la fusion.

Une annexe signée en parallèle de la nouvelle convention collective le 3 octobre 2023⁸ vise à clarifier le sort des stipulations conventionnelles non harmonisées. Ces dernières se divisent en deux catégories :

- **Les stipulations maintenues de façon transitoire (article 1^{er})** : le délai légal de négociation n'ayant pas permis d'aboutir à l'harmonisation de ces dernières, une série d'accords conclus dans chacune des anciennes conventions et clairement identifiés par cette annexe, sont maintenus. L'objectif de ce maintien est de continuer à assurer des garanties conventionnelles aux entreprises et aux salariés et ont vocation à s'éteindre à l'issue de la négociation de nouveaux accords. Ces thèmes non harmonisés concernent la formation professionnelle et la politique de certification, la GPEC, l'égalité homme-femme, l'épargne salariale.

Sur cette catégorie, **l'extension de la convention et de son annexe ne modifierait pas les règles applicables jusqu'à ce que des accords d'harmonisation soient conclus.**

- **Les stipulations spécifiques à la branche de l'horlogerie qui ont vocation à être maintenues (article 2)** : En vertu de la jurisprudence du Conseil Constitutionnel dans sa décision n° 2019-816 QPC du 29 novembre 2019, l'objectif légal d'harmonisation « *ne fait pas obstacle au maintien ou à l'adoption de stipulations spécifiques régissant des situations distinctes* ». Les salariés commerciaux constituent une spécificité métier de la branche de l'horlogerie, à ce titre ils sont régis par des stipulations relatives à la rémunération fixe et variable.

Par ailleurs, les salariés bénéficiant d'une prime d'ancienneté issue de l'ancienne convention collective de l'horlogerie en conservent le bénéfice tant que le calcul de cette dernière est plus avantageux que celui de la nouvelle convention. Ces dispositions ne s'appliquent qu'aux salariés en bénéficiant avant l'entrée en vigueur de la nouvelle convention fusionnée. Ce type de maintien permet de ne pas faire perdre des avantages existants aux salariés rattachés à une nouvelle branche.

Enfin, cette annexe clarifie que les accords d'entreprise conclus dans les entreprises de l'horlogerie en matière de travail dominical, antérieurs à l'entrée en vigueur de la nouvelle convention, sont maintenus.

Pour ces stipulations, déjà étendues avec l'ancienne convention, **l'extension de la nouvelle convention et de son annexe ne changerait pas la situation existante pour les entreprises et les salariés concernés.**

⁸ Annexe du 3 octobre 2023 relative à l'harmonisation des dispositions conventionnelles, à la convention collective nationale de l'horlogerie, la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent

3- Conclusion

Sur les stipulations harmonisées

De façon générale, l'extension vise à assurer l'homogénéité de cette catégorie de norme à l'ensemble des entreprises et des salariés du nouveau champ conventionnel en donnant **un corps de règles homogènes dans un souci de lisibilité et en facilitant la mobilité des salariés** entre les différentes activités de la branche.

Dans le cas présent, en raison de la proximité des secteurs et de leurs conventions collectives d'origine, ainsi que du travail systématique d'harmonisation effectué par les partenaires sociaux, l'extension ne créerait a priori pas ou peu de situations inégalitaires. La négociation thème par thème des nouvelles stipulations conventionnelles a également permis d'apporter des avantages supplémentaires aux salariés. Par ailleurs, ces avantages sont permis par la relative prospérité économique du secteur, qui favorise les bonnes conditions de la fusion, à la fois pour les entreprises et leurs salariés.

Sur le maintien (transitoire ou durable) de stipulations spécifiques

Le maintien explicite de ces stipulations permet **la prise en compte des spécificités et une meilleure clarté des règles applicables** pour les entreprises et les salariés concernés par la fusion. **Il concerne un nombre limité de stipulations et ne fait donc pas obstacle à l'harmonisation**, dans l'attente des accords visant à compléter la convention collective en matière de formation et d'égalité professionnelle. Le maintien de stipulations transitoires peut aussi permettre d'échelonner dans le temps l'impact du changement pour les entreprises et de maintenir des avantages acquis par les salariés.

Le groupe attire l'attention sur la situation différenciée entre entreprises adhérentes et non-adhérentes créée par la date d'entrée en vigueur différenciée de la date d'extension. Il est d'autant plus favorable à l'extension qui permettrait de garantir les règles de concurrence et le droit social des salariés au niveau de la branche.

Pour toutes ces raisons, le groupe estime que les effets économiques et sociaux de l'extension sont susceptibles d'être bénéfiques pour la branche désormais unifiée ainsi que pour ses salariés et émet un avis favorable à l'extension de cette convention collective.

Le présent avis est issu des réunions du groupe les 14/03/2024 et 15/04/2024.

Le groupe d'experts.

Annexe

Évaluation de la distance entre branches professionnelles fondée sur les changements d'IDCC des salariés.

La perspective de fusion de branches professionnelles, telle qu'elle est préconisée par le ministère du travail, conduit à réfléchir à des indicateurs objectifs de proximité des branches professionnelles envisagées dans le cadre de rapprochements éventuels, au-delà de la description des activités qu'elles sont censées couvrir. De par leur rôle d'organisation du marché du travail, notamment via le rôle de fixation des salaires-plancher et leurs initiatives en terme de formation, il apparaît alors naturel de vérifier si le rapprochement de deux branches se traduit par l'existence de mobilités de salariés entre elles, au hasard des changements d'emploi qu'ils peuvent connaître.

Cette fiche présente donc le mode de construction de tels indicateurs en l'appliquant au cas de la fusion des branches « Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie » (0567) et la convention collective « Horlogerie » (1044).

Table 1 : Statistiques descriptives des branches considérées

	Horlogerie	Bijouterie – Orfèvrerie	Commerce de détail bijouterie - horlogerie
IDCC	1044	0567	1487
Effectifs (ETP)	1 300	17 000	14 200
Salaire Mensuel net Moyen €	3 380	2 960	2 100
% de cadres	31,4	22,2	11,2
Nombre d'entreprises	100	2 260	2 820
Taille moyenne des entreprises (en ETP)	13,0	7,5	5,0

Source : Portraits statistiques de branche 2021 + exploitation spécifique pour la branche horlogerie.

En premier lieu, les portraits statistiques de branche construits par la Dares permettent d'esquisser une description de ces deux branches et de comparer leurs activités respectives (dans la nomenclature NAF). Nous rajoutons dès à présent à ces éléments de comparaison une troisième branche, « Commerce de détail de l'horlogerie bijouterie » (1487) qui semble proche selon différents éléments examinés par la suite.

La table 1 montre d'abord que la branche horlogerie (1044) est nettement plus petite que les deux autres, avec 1 300 salariés en ETP en 2021, contre 17 000 pour Bijouterie-Orfèvrerie et 14 200 pour le commerce de détail de la bijouterie – horlogerie. Sur le plan des salaires, les branches 1044 et 0567 semblent relativement proches. En revanche, le salaire moyen de la branche de commerce de détail de la bijouterie-horlogerie est nettement plus faibles, probablement du fait d'une composition de sa main d'œuvre moins qualifiée (faible pourcentage de cadres et plus fort pourcentage d'employés dédiés à la vente).

La table 2 reprend les 5 codes NAF représentés dans chacune des branches considérées et reporte le pourcentage de salariés en relevant. Il apparaît que, pour les différentes branches, un nombre conséquent de salariés le sont dans des entreprises relevant du commerce de détail d'articles d'horlogerie et de bijouterie en magasin spécialisé (40% pour la branche horlogerie, 19% pour la branche bijouterie-orfèvrerie et 74% pour la branche de commerce de détail d'horlogerie et

bijouterie). En revanche, certaines activités sont partagées entre les branches 1044 et 0567 : le commerce de gros d'articles de bijouterie et d'horlogerie (36% pour l'IDCC 1044, 9,2% pour 0567 et seulement 0,8% pour 1487), et le commerce de gros d'autres biens domestiques (9,1% pour 1044 et 6,1% pour 0567).

Table 2 : Principales activités (nomenclature NAF) des différentes branches

Codes NAF	Intitulés	Horlogerie 1044	Bijouterie – Orfèvrerie 0567	Commerce de détail de l'horlogerie – bijouterie 1487
4777Z	Commerce de détail d'articles d'horlogerie et de bijouterie en magasin spécialisé	39,9	19,2	74,1
4648Z	Commerce de gros (commerce interentreprises) d'articles d'horlogerie et de bijouterie	36,0	9,2	0,8
4649Z	Commerce de gros (commerce interentreprises) d'autres biens domestiques	9,1	6,1	...
2652Z	Horlogerie	4,5
4669B	Commerce de gros (commerce interentreprises) de fournitures et équipements industriels divers	2,5
3212Z	Fabrication d'articles de joaillerie et bijouterie	...	35,9	1,3
3213Z	Fabrication d'articles de bijouterie fantaisie et articles similaires	...	10,7	...
4778C	Autres commerces de détail spécialisés divers			13,9
4791B	Vente à distance sur catalogue spécialisé			1,8
7010Z	Activités des sièges sociaux			1,7
9525Z	Réparation d'articles d'horlogerie et de bijouterie			1,5

Lecture : L'activité 4777Z rassemble 39,9% des salariés de la branche horlogerie (1044), 19,2% des salariés de la branche bijouterie-orfèvrerie (0567) et 74,1% des salariés de la branches commerce de détail de l'horlogerie bijouterie (1487).

Source : Portraits statistiques de branche 2021 + exploitation spécifique pour la branche horlogerie.

Par ailleurs, il est possible, avec les données disponibles, de suivre les salariés sur deux années consécutives, et ainsi de repérer s'ils changent d'employeur d'une année à l'autre, et de connaître, si tel est le cas, leur convention collective d'origine et de destination. En outre, même sans changer d'employeur, il est possible pour un salarié de changer de convention collective, que ce soit du fait de l'employeur parce que celui-ci pourrait hésiter en fonction de l'activité principale.

La table 3 présente le décompte de ces mobilités entre 2011 et 2021 pour la branche horlogerie. Est définie comme une mobilité ici le fait de changer d'employeur entre deux années consécutives. On compare ainsi les emplois principaux occupés dans les années n et n+1. On distingue alors les **mobilités entrantes** dans la branche considérée selon la branche d'origine et les **mobilités sortantes** de la branche considérée selon la branche de destination. Le nombre de mobilités entre deux branches donne alors une idée de la proximité entre celles-ci. Les branches comptant le plus de mobilités sont ici reportées.

Entre 2011 et 2021, 2 894 salariés employés dans la branche une année donnée l'étaient par une autre entreprise l'année précédente. 460 salariés étaient employés par une autre entreprise de la branche, tandis que 303 l'étaient par une entreprise d'intérim et 126 par une entreprise de la branche bijouterie joaillerie, contre 192 par une entreprise du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie.

Table 3 : Nombre de salariés changeant de branche professionnelle de et vers la branche horlogerie (1044).

Branche horlogerie, 2011-2021	Code IDCC	Changement d'employeur		Même employeur	
		Mobilités entrantes	Mobilités sortantes	Entrants	Sortants
Ensemble		2 894	2 782	15 576	15 374
Horlogerie	1044	460	460	14 760	14 760
Travail temporaire	2378	303	181		
Bijouterie Joaillerie	0567	126	178	28	225
Commerce de détail de l'horlogerie - bijouterie	1487	192	150	341	185
Non renseigné		115	109		
Bureaux d'étude technique	1486	107	126		

Lecture : Entre 2011 et 2020, 2 894 salariés de la branche horlogerie de l'année n n'avaient plus le même employeur l'année n+1, tandis que 15 576 avaient gardé le même employeur. Parmi ceux ayant changé d'employeurs, 460 sont restés dans la même branche, tandis que 126 étaient employés l'année suivante dans la branche bijouterie-joaillerie. Entre 2012 et 2021, 2 782 salariés de la branche horlogerie l'année n, n'avaient pas le même employeur l'année précédente. 460 d'entre eux étaient employés l'année précédente dans la branche horlogerie, tandis que 178 l'étaient dans la branche bijouterie joaillerie.

Source : DADS, BTS-Insee (DSN), 2011-2021 (fichiers poste principal)

La table 3 présente les changements d'IDCC les plus fréquemment observés en cas de changement d'employeurs, de même que celles en l'absence de tels changements, reflétant alors une modification de l'IDCC déclarée par l'employeur. Il apparaît ainsi que plus de salariés ont vu leur IDCC passer de la branche horlogerie à la branche bijouterie – joaillerie en restant dans la même entreprise (225) qu'en changeant d'entreprise (178).

Table 4 : Nombre de salariés changeant de branche professionnelle de et vers la branche Bijouterie-Joaillerie (0567).

Branche Bijouterie-Joaillerie, 2011-2021	Code IDCC	Changement d'employeur		Même employeur	
		Mobilités entrantes	Mobilités sortantes	Entrants	Sortants
Ensemble		30 617	25 719	164 135	162 977
Bijouterie Joaillerie	0567	7 391	7 391	160 219	160 219
Travail temporaire	2378	2 933	1 517		
Commerce de détail de l'horlogerie – bijouterie	1487	1 910	1 457	1 151	1 267
Vente au détail d'habillement	0675	1 297	747		
Non renseigné		1 259	1 240	2 070	312
Bureaux d'étude technique	1486	917	1 063	95	5
...					
Horlogerie	1044	178	126	225	28

Lecture : cf. table 3

Source : DADS, BTS-Insee (DSN), 2011-2021 (fichiers poste principal)

Note : La branche Horlogerie ne figure pas nécessairement parmi les flux les plus importants, à la différence des premières reportées.

L'examen de ces flux présentés par la table 3 révèle une forme de proximité entre les branches Horlogerie et Bijouterie-Joaillerie, mais aussi avec la branche Commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie, sans qu'il ne soit possible de trancher, sur ces seuls éléments, laquelle est la plus proche de l'autre.

Les tables 4 et 5 présentent les changements d'IDCC pour les salariés appartenant aux branches Bijouterie – Joaillerie et Commerce détail de l'horlogerie et de la bijouterie. Comme pour la branche horlogerie,

Table 5 : Nombre de salariés changeant de branche professionnelle de et vers la branche Commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie (0567).

Branche Commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie, 2011-2021	Code IDCC	Changement d'employeur		Même employeur	
		Mobilités entrantes	Mobilités sortantes	Entrants	Sortants
Ensemble		49817	50187	200622	189656
Commerce de détail de l'horlogerie - bijouterie	1487	8688	8688	187193	187193
Bureaux d'étude technique	1486	3629	4254	9726	154
Vente au détail d'habillement	0675	3619	2770		
Travail temporaire	2378	2384	2039		
Non renseigné		2207	3070	1823	455
...					
Bijouterie Joaillerie	0567	1457	1910	1267	1151
Horlogerie	1044	150	192	185	341

Lecture : cf. table 3

Source : DADS, DSN, 2011-2021 (fichiers poste principal)

Note : Les branches Bijouterie-Joaillerie et Horlogerie ne correspondent pas nécessairement aux flux les plus importants, à la différence des premières reportées.

Les tables 4 et 5 montrent l'existence de nombreux changements d'IDCC entre les deux branches Commerce de détail de l'horlogerie bijouterie et bijouterie -joaillerie, que ce soit du fait de changements d'employeurs ou de changements d'IDCC. La branche horlogerie apparaît également dans ces flux, mais de façon moins importante du fait de sa plus petite taille.