

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ, DES SOLIDARITÉS ET DES FAMILLES

Convention collective nationale

IDCC : **3251** | **BIJOUTERIE, JOAILLERIE, ORFÈVREURIE, HORLOGERIE
(BJOH)**

Avenant n° 1 du 19 mars 2025 relatif à la mise en conformité de la convention collective

NOR : ASET2550775M

IDCC : 3251

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

CN HBJO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGMM CFDT ;

FCMTM CFE-CGC ;

FO métallurgie ;

FEDE métallurgie CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant faisant suite à l'arrêté d'extension du 28 juin 2024 de la convention collective du 3 octobre 2023.

La finalité des dispositions qui suivent est de mettre en conformité ce texte conventionnel pour tenir compte des réserves et exclusions contenues dans ledit arrêté pour en permettre une plus grande lisibilité, une meilleure compréhension et application.

La convention collective sera donc révisée en fonction des dispositions convenues dans le présent avenant.

Article 1^{er} | Révision

Dans l'article 4 « Révision », le deuxième alinéa est remplacé par un deuxième alinéa ainsi rédigé :

« Cette demande devra être portée à la connaissance de chacune des organisations professionnelles et organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention collective, lesquelles sont invitées à la négociation de révision. »

Article 2 | *CPPNI*

Dans le 5^e alinéa du paragraphe « Avis de la commission interprétation » de l'article 5.3 « Dispositions particulières », la phrase qui commence par « Ils prendront effet... » est remplacée par une nouvelle phrase ainsi rédigée :

« Ils produiront effet à la date d'entrée en vigueur des dispositions ayant donné lieu à l'avis de la commission d'interprétation. »

Article 3 | *Principes généraux*

Dans l'article 6.2, « Liberté d'opinion » après le mot « concernant » est rajouté l'adverbe « notamment ».

Après le 1^{er} alinéa est rajouté un 2^e alinéa ainsi rédigé :

« Aux dispositions de l'article L. 2142-5 du code du travail, rappelées ci-avant, s'ajoutent l'ensemble des discriminations interdites résultant de l'application de l'article L. 1132-1 du code du travail, qui concernent également les activités syndicales. »

Article 4 | *Délégués syndicaux*

Dans le 3^e alinéa de l'article 10.1 « Désignation », la phrase du 3^e alinéa qui commence par « Ainsi dans les entreprises... » et qui se termine par « délégués syndicaux d'établissement » est remplacée par la phrase suivante :

« Ainsi dans les entreprises d'au moins 2000 salariés, qui comportent au moins deux établissements de 50 salariés chacun ou plus, chaque syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical central d'entreprise distincts des délégués syndicaux d'établissements. »

Article 5 | *Formation économique, sociale, environnementale et syndicale*

Dans l'article 12 « Formation économique, sociale, environnementale syndicale », le 4^e et le 5^e alinéa sont remplacés par un alinéa ainsi rédigé :

« La durée de cette action est limitée à 14 heures renouvelables tous les 4 ans. Le financement des coûts pédagogiques par l'entreprise ne peut excéder 50 € de l'heure. Cette action est mise en œuvre avec l'accord du salarié, dans le cadre du CPF pendant le temps de travail et n'entraîne pas de perte de rémunération. Elle ne s'impute pas sur le nombre d'heures acquises par le salarié au titre des dispositions légales et conventionnelles concernant le CPF dans la limite de 7 heures. »

Article 6 | *Attributions*

Dans l'article 14.1 « Attributions dans les entreprises de moins de 50 salariés », après le 1^{er} alinéa est rajouté un alinéa supplémentaire ainsi rédigé :

« La délégation du personnel au CSE contribue à promouvoir la santé, sécurité l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail, de maladie professionnelle, ou à caractère professionnel. »

Dans l'article 14.2, dans le paragraphe « autres attributions » après les termes « en cas de danger grave et imminent » est rajouté « ainsi qu'en matière de santé publique et d'environnement ».

Article 7 | Indemnité de licenciement

L'avant-dernier alinéa de l'article 28 « Indemnité de licenciement » est complété par une phrase supplémentaire ainsi rédigée :

« Toutefois, le premier versement effectué lors de la rupture du contrat de travail ne pourra être inférieur au montant de l'indemnité légale de licenciement. »

Article 8 | Travail exceptionnel le dimanche

L'article 39 « Travail exceptionnel le dimanche » est remplacé par un nouvel article 39 « Travail exceptionnel le dimanche » ainsi rédigé :

« Le travail exceptionnel le dimanche, dans le cadre de l'article L. 3132-27 du code du travail, donne lieu à la contrepartie prévue audit article. »

Article 9 | Travail exceptionnel de nuit

Dans l'article 40 « Travail exceptionnel de nuit », le début du 1^{er} alinéa est modifié ainsi qu'il suit : « Sous réserve d'un accord d'entreprise conforme aux dispositions de l'article L. 2261-25 du code du travail, une majoration de 30 % ... »

Article 10 | Maternité

Dans l'article 44.6 « Éducation des enfants et rupture du contrat de travail » le paragraphe intitulé « Démission de la femme ayant accouché » est remplacée par un nouveau paragraphe intitulé « Démission pour élever un enfant » ainsi rédigé :

« Pour élever son enfant, le salarié, peut sous réserve d'en informer son employeur au moins quinze jours à l'avance, pour rompre son contrat de travail à l'issue du congé de maternité ou d'adoption ou, le cas échéant, deux mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant, sans être tenue de respecter le délai de préavis, ni de devoir de ce fait d'indemnité de rupture.

Dans l'année suivant la rupture de son contrat, le salarié peut solliciter sa réembauche. Le salarié bénéficie alors pendant un an d'une priorité de réembauche dans les emplois auxquels la qualification lui permet de prétendre.

L'employeur lui accorde, en cas de réemploi, le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

Le salarié réembauché dans l'entreprise en application de l'alinéa précédent, bénéficie d'un droit à une action de formation professionnelle notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail. »

Dans l'article 44.7, il est rajouté un dernier alinéa ainsi rédigé : « Les dispositions ci-dessus s'appliquent aux salariés en congés d'adoption. »

Article 11 | Congé parental d'éducation

Dans le 1^{er} alinéa de l'article 46, « Congé parental d'éducation » la partie de phrase qui commence par « à la date de la naissance » et qui se termine par « en vue de son adoption » est supprimée.

Article 12 | Congé de présence parentale

Dans le 2^e alinéa de l'article 49 « Congé de présence parentale », la phrase « Aucun de ces jours ne peut être fractionné » est supprimée.

Il est rajouté à la suite : « Avec l'accord de l'employeur, le salarié peut transformer ce congé en période d'activité à temps partiel ou la fractionner. En cas de fractionnement du congé, la durée minimale de chaque période de congé est d'une demi-journée. »

Article 13 | Durée des congés payés

Dans le dernier alinéa de l'article 50, les mots « mères de famille âgées » sont remplacés par les mots « les salariés âgés ».

Il est rajouté un alinéa supplémentaire ainsi rédigé :

« Les salariés âgés de 21 ans au moins au 30 avril de l'année précédente, bénéficient également de deux jours de congé supplémentaires par enfant à charge sans que le cumul du nombre de jours de congés supplémentaires et des jours de congé annuel puisse excéder la durée du congé légal de 30 jours ouvrables. »

Article 14 | Détermination du travail effectif

L'article 51 « Détermination du travail effectif pour les congés payés » est abrogé et remplacé par un nouvel article « Détermination du travail effectif » ainsi rédigé :

« Outre les périodes légalement assimilées à du travail effectif pour le calcul de la durée des congés payés, sont également assimilées à du travail effectif celles définies par l'article L. 3141-5 du code du travail. »

Les absences pour maladie ou accident à caractère non professionnel, donneront lieu à l'attribution d'un droit à congé dans les conditions de l'article L. 3141-5-1 du code du travail, soit deux jours ouvrables par mois, dans la limite d'une attribution de 24 jours ouvrables par période de référence. Toutefois, par dérogation, si ces absences ont une durée inférieure à 30 jours continus ou non sur la période de référence, le droit à congé sera de 2,5 jours ouvrables au titre de cette période.

Article 15 | Période de référence des congés

Dans l'article 52 « Période de référence des congés », la référence à l'article L. 3141-10 est remplacée par la référence à l'article L. 3141-21 du code du travail.

Article 16 | Ordre des départs en congés payés

Dans l'article 54 « Ordre des départs en congés », le 5^e alinéa est remplacé par un nouvel alinéa ainsi rédigé :

« Des conjoints et partenaires liés à un Pacs travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané. »

Article 17 | Report des congés payés

L'article 55 « Report des congés payés » est remplacé par un nouvel article « Report des congés payés » ainsi rédigé :

« Article 55 | Report des congés payés »

Sauf accord de l'employeur, les jours de congés payés ne pourront être reportés en tout ou partie après le 31 mai de l'année suivante ou la date ultérieure en vigueur dans l'entreprise, ni donner lieu à l'attribution d'une indemnité compensatrice, s'ils n'ont pas été pris avant cette date, dès lors que le salarié a été en mesure de prendre ses congés payés.

Par exception, concernant le congé maternité, si la salariée n'a pas pu prendre tout ou partie des congés payés acquis, ces congés seront reportés à la fin de la période d'absence ou à une date ultérieure fixée en accord avec l'employeur.

En outre, si la possibilité résulte de maladie ou d'accident, le salarié bénéficie d'une période de report de 15 mois afin de pouvoir les prendre, ceci dans les conditions des articles L. 3141-19-1 et L. 3141-19-2 du code du travail. »

Article 18 | Indemnité de licenciement

Dans l'article 71 « Indemnité de licenciement », est rajouté un dernier alinéa ainsi rédigé :

« La base de calcul de cette indemnité est celle prévue à l'article 28 des dispositions générales. Le premier versement de cette indemnité ne peut être inférieur au montant de l'indemnité légale de licenciement. »

Article 19 | Dispositions finales

19.1. Entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord s'appliquera également aux entreprises de moins de 50 salariés dans les conditions qu'il définit.

19.2. Durée. Dénonciation. Révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé ou révisé à tout moment, conformément aux dispositions légales.

19.3. Date d'effet

Sous réserve du droit d'opposition, l'application du présent accord sera effective dès sa signature pour les entreprises adhérentes aux organisations syndicales patronales et à la date de l'arrêté d'extension pour les autres.

19.4. Dépôt. Extension

L'extension du présent accord sera demandée par la partie diligente. Son dépôt sera effectué au conseil des prud'hommes de Paris, à la direction générale du travail.

Fait à Paris, le 19 mars 2025.

(Suivent les signatures.)