

Convention collective nationale

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

Accord de méthode du 5 décembre 2025 relatif à l'engagement vers la responsabilité sociale, sociétale et environnementale

NOR : ASET2650124M

IDCC : 3251

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

CN HBJO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FCMTM CFE-CGC ;

FO métal ;

FEDE métal CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Rappel de la démarche

La responsabilité sociétale des entreprises (RSE) et les critères ESG (environnemental, social et de gouvernance) sont des enjeux majeurs pour les filières de la branche qui se sont renforcés après la pandémie mondiale de COVID 19.

À partir de 2023, la partie patronale a souhaité ouvrir le débat sur ces enjeux avec pour but de définir un accord de méthode fixant à la fois la vision et l'ambition, ainsi que les objectifs et la feuille de route.

Ces discussions se sont poursuivies au sein de la CPPNI et un projet d'accord de méthode a été présenté et débattu lors de plusieurs séminaires à :

- Reims (25 et 26 avril 2023) – séminaire « cohésion et ambition » ;
- Paris (organisé par le groupe VYV (27 février 2024) – séminaire « transition écologique » ;
- Lyon (23 et 24 avril 2024) – séminaire « le dialogue social BJOH à l'heure des perspectives et des réalités ».

Par ailleurs, afin de tenir compte des attentes des organisations syndicales et conformément à la CPPNI du 20 mai 2025, une commission/groupe de travail s'est réunie le 23 juillet 2025 qui avait pour mission de présenter le bilan des actions RSE des 3 filières de la branche BJOH (bijouterie- joaillerie, horlogerie, bijouterie fantaisie).

À la suite de ces échanges, lors de la réunion du 8 octobre, la partie patronale a proposé de soumettre le projet d'accord de méthode ci-après :

Préambule

La branche de la fabrication de la bijouterie joaillerie orfèvrerie des pierres et perles, celle des bijoux de mode, confortées en 2018 par le secteur de la distribution de l'horlogerie – BJOH – représente plus de 20 000 emplois qualifiés, au sein de TPE, PME et grands groupes de luxe : le dialogue social s'y est toujours déployé d'une façon proactive, afin de soutenir l'attractivité de son industrie, et de répondre à l'exigeant défi du maintien et du développement des savoir-faire en France.

De nombreux accords sont venus rythmer la vie du paritarisme, et façonner un corpus conventionnel sans cesse actualisé aux évolutions et à la spécificité du secteur, tels que l'accord sur la prévoyance, et ses avenants successifs, avec l'intégration en 2011 du risque dépendance, l'accord sur les classifications en 2007, l'actualisation de la convention collective en 2014, l'accord sur les frais de santé, (...) ; l'accord sur le paritarisme pour conforter la vie du dialogue social, l'accord sur la mise en place d'une contribution conventionnelle, en soutien à la formation des PME, la création des certificats de qualification professionnelle, sur les emplois sensibles, dans le cadre d'une démarche nationale de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Dans le cadre de l'harmonisation de la convention collective BJOC, avec le secteur de la distribution de l'horlogerie, des novations significatives ont été apportées, telles que l'augmentation du temps de repos des femmes enceintes, la majoration du crédit d'heure pour représentations syndicales, la majoration de l'indemnité de retraite, tandis que dans le cadre des négociations annuelles, la grille des minima affichait toujours un premier niveau au-dessus du Smic.

Sur la base de ce corpus conventionnel solide et enraciné, en synergie avec les enjeux d'un écosystème unique, où le savoir-faire humain est cardinal, et qui s'appuie sur les ressources précieuses données par la planète, les partenaires sociaux considèrent que le dialogue social au niveau de la branche a joué un rôle décisif :

- en étant une partie prenante active dans les défis sociaux et de ressources humaines consubstantielles à la transition énergétique, qui va impacter la nature des emplois, des métiers, la mobilité, ainsi que l'organisation du travail du secteur ;
- en facilitant la mise en œuvre des plans RSE, des TPE, PME et ETI, par des dispositifs conventionnels contribuant au bien-être au travail, à la pérennité économique, et à l'élévation du niveau de compétence des collaborateurs ;
- en mobilisant les parties prenantes au dialogue social, dans une dynamique de co-construction, – dont les opérateurs de branche de formation, de prévoyance, de frais de santé – pour accompagner les entreprises dans l'accélération des dispositifs RSE appropriés ;
- en facilitant la dynamique RSE des entreprises, en produisant des normes sociales partagées, à fort impact positif sur l'enjeu de transition écologique au niveau des relations de travail, et indissociables du secteur de la BJOH et d'une industrie de haut savoir-faire.

Les partenaires sociaux relèvent la densité et le foisonnement des textes, législatifs, réglementaires et normatifs, contraignants ou volontaires, mondiaux, européens et hexagonaux, invitant les acteurs de toute nature, des états, institutions, entreprises, salariés et leurs représentants, à s'emparer des enjeux de responsabilité sociale et environnementale, dont les plus emblématiques sont résumées ci-après :

Sur le plan mondial

Sous l'égide des Nations unies, alors que l'accord de Paris relatif au climat, adopté le 12 décembre 2015 à l'issue des négociations de la COP21, a été ratifié par 193 pays et l'UE, il scelle un objectif collectif en imposant aux pays une limitations des émissions de carbone.

L'agenda 2030 offre un cadre de référence aux pays signataires permettant de faire converger action climatique et stratégie de développement durable avec la mise en place d'une économie mondiale plus durable, contribuant ainsi à réduire les impacts dus au réchauffement climatique ;

Ainsi sur la base des cinq piliers de développement durable – la planète, la population, la prospérité, la paix et les partenariats – et parmi les 17 objectifs de développement durable, ODD visant la société, l'économie, et l'environnement, trois objectifs de développement durable répondent aux missions intrinsèques du dialogue social :

L'ODD 3, bonne santé et bien-être, renvoie aux régimes de protection sociale complémentaire (prévoyance santé), ainsi qu'à la gestion des fonds sociaux associés, pilotés par les branches, et visant les conditions de travail et la politique de prévention des risques professionnels.

L'ODD 4, éducation de qualité, appelle le pilotage de la formation, dans un objectif d'égalité des chances et de formation tout au long de la vie, et de promotion des possibilités d'apprentissage.

L'ODD 8, travail décent et croissance économique, vise une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous, associé à un partage de la valeur.

Sur le PDV plan européen, deux directives majeures vont impacter les relations sociales

■ La directive européenne sur le reporting de durabilité – CRSD « Corporate sustainability directive » harmonise et renforce la réglementation en matière de reporting extra financier, pour les entreprises sur le sol européen : elle crée un reporting de durabilité et vise à imposer des normes communes obligatoires en matière de durabilité, reposant sur une matrice commune garantissant la fourniture d'informations pertinentes. Elle vise également à permettre que les informations en matière de durabilité aient un statut comparable et aussi fort que celui relatif aux informations financières, et soient donc vérifiables.

Ainsi, le volet droit sociaux du rapport de durabilité devra exposer les informations sur l'égalité de traitement, y compris l'égalité de genre et l'égalité de rémunération, l'inclusion, la formation et le développement des compétences, ainsi que les conditions de travail, la directive prévoyant une discussion avec les instances représentatives du personnel.

■ La directive européenne sur le devoir de vigilance, CSDD « Corporate sustainability due diligence directive », impose aux entreprises d'intégrer le devoir de vigilance dans leurs politiques, de réaliser des investissements nécessaires, de mieux identifier et d'éviter les incidences négatives réelles et potentielles de leur activité propre mais aussi celles de leurs filiales et leurs supply chain, sur les droits de l'homme et sur l'environnement. Elle prévoit la mise en œuvre d'un plan de vigilance contenant des mesures de prévention, des procédures d'évaluation, des risques et des moyens pour remédier aux atteintes constatées en matière de droit humain, d'atteintes à l'environnement, à la santé ou encore à la sécurité. L'analyse doit ainsi porter sur l'ensemble de la chaîne de valeur. Le plan de vigilance doit être rendu public et transmis aux partenaires sociaux de l'entreprise.

Si la directive s'applique aux grandes entreprises (la loi sur le devoir de vigilance infuse à travers toute la chaîne sous-traitante constituée de PME, TPE, et ETI) ; c'est une chaîne de responsabilisation qui est ainsi instituée, les entreprises cotraitantes, ayant l'opportunité de faire du devoir de vigilance un atout concurrentiel et sociétal.

Sur le plan national

La loi portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets (L. n° 2021-1104, 22 août 2021) intègre une dimension environnementale notamment en matière de représentation du personnel et de négociation collective, avec pour objectif

d'anticiper les conséquences de la transition écologique sur les emplois et de faire évoluer les compétences des salariés.

Le sujet de la transition écologique fait partie intégrante des négociations sur la GPEC et élargit le champ des attributions du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

Les opérateurs de compétence (OPCO) ont pour mission désormais d'informer les entreprises sur les enjeux liés au développement durable et de les accompagner dans leurs projets d'adaptation à la transition écologique notamment par l'analyse et la définition de leurs besoins en compétence, les branches professionnelles pouvant missionner les OPCO sur des outils de pré-diagnostic concernant la transition énergétique et les études sur les effets de la transition écologique.

■ L'accord national interprofessionnel du 11 avril 2023 relatif à la transition écologique et au dialogue social, relève que « le dialogue social occupe une place essentielle dans l'anticipation, l'appropriation, l'acceptabilité et l'accélération de la transition écologique, notamment au regard des impacts économiques et sociaux liés à la transformation des activités, des emplois et des qualifications », l'objectif de cet accord étant de faciliter le dialogue social relatif à la transition écologique. Cet accord détaille et donne un mode d'emploi pour faciliter le dialogue social sur les sujets RSE, tant au niveau des entreprises que des branches.

■ La loi sur le partage et de la valeur transcrit l'accord national interprofessionnel sur le partage de la valeur en entreprise, conclu en février 2023 avec les partenaires sociaux. Cet accord vise à mieux associer les salariés aux performances de l'entreprise notamment dans les PME et TPE. Il rappelle que le dispositif de partage de la valeur va nécessairement de pair avec l'engagement de partenaires sociaux d'améliorer le pouvoir d'achat et les parcours au sein des branches. Il vise plusieurs objectifs, dont celui de faciliter et de simplifier les dispositifs de partage de la valeur – participation, intéressement – et l'actionnariat salarié, et promeut une épargne verte, solidaire et responsable dans le cadre des plans épargne retraite.

Les partenaires sociaux relèvent ainsi les puissantes évolutions à l'œuvre dans la société, en général, et dans la branche en particulier en fédérant ainsi les énergies et les dynamiques, au regard non seulement du contexte normatif, mais aussi des aspirations collectives et individuelles des consommateurs, des salariés et des jeunes générations.

Les partenaires sociaux affirment leur volonté d'être une partie prenante active dans les défis sociaux et de ressources humaines consubstantielles à la transition énergétique, qui va impacter la nature des emplois, des métiers, la mobilité, ainsi que l'organisation du travail du secteur.

Ils considèrent ainsi :

- que la branche a un rôle décisif à jouer, pour engager les TPE PME et ETI dans des stratégies de transformation de l'écosystème, et pour faciliter la mise en œuvre des plans RSE par des dispositifs contribuant au bien-être au travail, à la pérennité économique, et à l'élévation du niveau de compétence des collaborateurs ;
- que ces objectifs ne pourront être atteints qu'avec la mobilisation des parties prenantes au dialogue social, dans une dynamique de co-construction, – dont notamment OPCO 2i et les assureurs recommandés – pour accompagner les entreprises et les salariés dans la prise en main des dispositifs et leurs déploiements opérationnels.

Par son rôle de régulateur et de fédérateur, en identifiant les leviers de changement fondamentaux pour le plus grand nombre, et pour les plus petites entreprises, le dialogue social de branche facilitera ainsi la dynamique RSE des entreprises. Il permettra de produire des normes sociales partagées au niveau de la branche en ayant un fort impact positif sur l'enjeu de transition écologique, ainsi que sur les relations de travail et en s'adaptant à la spécificité du secteur de la BJOH, caractérisé par une industrie de haut savoir-faire.

Pour ce faire, chacune et chacun des parties au présent accord de méthode reconnaît qu'il est impératif de définir au niveau de la branche les priorités indispensables pour participer et soutenir la transformation sociale et sociétale des entreprises en relevant ces défis.

Les partenaires sociaux soulignent que la RSE n'est pas un substitut au dialogue social d'entreprise : en intégrant les enjeux RSE, le dialogue social permettra à la branche de consolider et d'améliorer son corpus conventionnel, dans une vision sectorielle adaptée et une logique pluriannuelle, avec des moyens d'actions concrets, en cohérence et cohésion avec les attentes des entreprises dans le déploiement de leurs plans RSE.

Par cet accord de méthode, ils définissent le cadre, les priorités, les actions et l'agenda correspondant, pour participer et soutenir la transformation sociale et sociétale de la branche, et répondre aux fortes attentes des salariés(es) et des entreprises, sur la transition écologique et les stratégies RSE.

Les partenaires sociaux ont ainsi défini 5 piliers sur lesquels la politique de branche RSE doit se déployer. Cet accord donne un cadre, et la liste des thématiques de négociation.

Ces priorités font l'objet d'un agenda négocié, en annexe du présent accord, en vue de la conclusion d'accords additionnels et de leur mise en œuvre, en tant que de besoin – dans le cadre des plans d'action correspondants.

5 thèmes sont ainsi définis :

I. Le développement des emplois et des compétences, pour consolider des emplois durables, qualifiés et assurer et structurer la transmission des savoirs faire ;

II. Le développement des dispositifs de partage de la valeur, dans le cadre d'une croissance économique soutenue, pour accompagner et renforcer l'attractivité du secteur, l'employabilité et l'attractivité de l'écosystème ;

III. L'adaptation de l'organisation des conditions de travail aux enjeux de transition écologique et aux attentes sociétales des salariés ;

IV. Le renforcement de la protection sociale et des actions favorisant la santé et la sécurité au travail ;

V. Un dialogue social partagé.

Pour atteindre les objectifs rappelés ci-dessus, les partenaires sociaux de la branche BJOH ont souhaité, par le présent accord, impulser une dynamique d'orientation et de recommandations susceptible de permettre l'adaptation des entreprises et des salariés de la branche aux enjeux économiques, sociaux et environnementaux qui les attendent.

Le présent accord est aussi relatif à la définition de ces objectifs, à leur contenu, ainsi qu'au calendrier de mise en œuvre par des négociations thématiques.

Titre I^{er} Les objectifs de développement durable

Le choix a été fait de retenir cinq grandes thématiques qui font écho aux engagements adoptés par les Nations Unies.

Article 1^{er} | Le développement des emplois et des compétences

Cette thématique est essentielle au maintien d'emplois durables par une politique active de GEPP (gestion des emplois et des parcours professionnels en entreprise) au niveau des entreprises et de GPEC au niveau de la branche.

Un rôle central est donné à la formation professionnelle pour répondre aux objectifs de mixité des emplois, d'égalité professionnelle, de diversité, de reconversion, d'adaptation des emplois, de maintien dans l'emploi des seniors et de l'intégration des jeunes dans l'entreprise.

Article 2 | *Le développement des dispositifs de partage de la valeur*

La croissance économique indispensable doit nécessairement s'accompagner d'une politique salariale active destinée à permettre le développement d'un salaire décent permettant à chaque salarié de vivre dignement.

Cet engagement concerne aussi bien l'évolution des minima conventionnels lors des négociations de branche, que la mise en place d'une politique salariale d'entreprise attractive en lien avec le développement économique de l'entreprise.

Sans qu'ils puissent se substituer à cet engagement, les partenaires sociaux ont aussi souhaité que la branche soit moteur dans le cadre des dispositifs de partage de la valeur, notamment par l'instauration d'accords types de branche d'intéressement, de participation et d'épargne essentiellement à destination des petites entreprises.

Article 3 | *L'amélioration des conditions de vie au travail*

L'attractivité des métiers de la branche suppose, indépendamment d'un salaire, de revenus correspondant au développement économique des entreprises ou d'une formation adaptée, que soit intégrée une réflexion concernant l'organisation du temps de travail tenant compte d'une meilleure conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle (télétravail, horaires variables, temps partiel pour raisons familiales...).

Dans cette réflexion, doivent être ainsi également abordées également des éléments tenant aux conditions de transport des salariés, l'objectif étant de participer à l'amélioration des conditions de travail, à l'abaissement du coût du transport, ainsi qu'à l'intégration de proposition tendant à mettre en place des moyens de transport vertueux.

Article 4 | *La protection sociale*

La garantie contre les aléas de la vie est un enjeu social essentiel auquel la branche a déjà répondu par des régimes de protection sociale déjà ambitieux. Pour autant, les partenaires sociaux considèrent également que ces systèmes peuvent être renforcés et que des axes de réflexion doivent concerner certaines catégories de salariés (salariés en situation de handicap, salariés aidants, salariés expérimentés dans le cadre de l'ANI du 14 novembre 2024 et de la loi du 24 octobre 2025), ou plus généralement, dans le cadre d'un dispositif de prévention des risques professionnels intégrant l'appréciation des métiers soumis au risque d'usure professionnelle.

Enfin, peut être défini, en complément de l'accompagnement du risque dépendance déjà existant dans la branche, un certain nombre de mesures destinées au déploiement d'une politique d'action sociale active et financière sur les fonds du régime de prévoyance et en particulier sur la cotisation dédiée à ce type d'actions (haut degré de solidarité).

Article 5 | *Un dialogue social partagé*

Les enjeux, les engagements contenus dans le présent accord, ne peuvent se concevoir que dans le cadre d'un dialogue social partagé par tous les acteurs en vue de définir les grandes orientations de la branche et des entreprises sur chacune des quatre grandes thématiques décrites ci-avant.

Par ailleurs, s'agissant plus particulièrement de pouvoir répondre aux enjeux environnementaux, de transition écologique, auxquels les entreprises de la branche seraient confrontées, devront être définis sur cette thématique, les moyens donnés aux négociateurs de branche et les modalités d'appropriation, et d'accompagnement dans la mise en œuvre de ces enjeux au sein des entreprises au profit des salariés et des représentants du personnel.

Titre II Le calendrier de mise en œuvre

Article 6 | La méthode de mise en œuvre

Le présent accord sera donc complété par 5 grandes briques concourant à la construction de l'édifice total d'un accord souhaité par les partenaires sociaux, à la hauteur des enjeux auxquels les salariés et entreprises de la branche sont ou seront confrontés.

Article 7 | Les priorités législatives

Le calendrier de négociation des différentes mesures contenues dans le titre I devront tenir compte des priorités législatives, notamment celles concernant le partage de la valeur, qui suppose l'ouverture d'une négociation sur ce thème dans délai rapproché.

Article 8 | Entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu de la nature du présent accord, il n'est pas nécessaire de créer de dispositions spécifiques concernant les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 9 | La feuille de route

La feuille de route est décrite à titre indicatif en annexe n° 1 du présent accord.

Article 10 | Durée. Date d'effet

L'accord de méthode est conclu pour une durée déterminée venant à échéance au 31 décembre 2026. Il prendra effet dès sa signature sous réserve du droit d'opposition. Il pourra être révisé à tout moment dans les formes légales.

Article 11 | Dépôt. Extension

Le présent accord sera déposé auprès de la direction générale du travail, et au conseil de prud'hommes de Paris.

Son extension sera demandée conformément aux dispositions légales.

Fait à Paris, le 5 décembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1

Calendrier prévisionnel des sujets et négociations rentrant dans le cadre de la feuille de route de l'accord de méthode RSE

Thèmes de négociation	Dates GTP-CPPNI	5 objectifs de développement durable (« briques »)
Accord partage de la valeur	CPPNI 18 décembre 2025	Objectifs 2 et 5
Accord formation/mobilité	GTP 3 février 2026	Objectifs 1 et 5
Accord formation/mobilité	GTP 15 avril 2026	Objectifs 1 et 5
Accord formation/mobilité	CPPNI 9 juin 2026	Objectifs 1 et 5
Accord senior/salariés expérimentés	GTP 24 septembre 2026	Objectifs 1 et 4
Accord senior/salariés expérimentés	GTP 10 novembre 2026	Objectifs 1 et 4
Accord senior/salariés expérimentés	CPPNI 15 décembre 2026	Objectifs 1 et 4
Accord égalité professionnelle femmes/hommes	GTP 1 ^{er} semestre 2027 (à définir)	Objectifs 1,3 et 4
Accord égalité professionnelle femmes/hommes	GTP 1 ^{er} semestre 2027 (à définir)	Objectifs 1, 3 et 4
Accord égalité professionnelle femmes/hommes	CPPNI fin 2 ^e trimestre, juillet 2027 (à définir)	Objectifs 1, 3 et 4
Accord PEI – retraite	GTP 2 ^e semestre 2027	Objectifs 2 et 5
Accord PEI – retraite	GTP 2 ^e semestre 2027	Objectifs 2 et 5
Accord PEI – retraite	CPPNI 4 ^e trimestre 2027	Objectifs 2 et 5
Accord amélioration des conditions de travail	GTP date à définir en 2027	Objectifs 3 et 4
Accord amélioration des conditions de travail	GTP date à définir en 2027	Objectifs 3 et 4
Accord amélioration des conditions de travail	CPPNI date à définir en 2027	Objectifs 3 et 4