

Jardineries et graineteries

BROCHURE JO 3272

IDCC 1760

Convention collective nationale du 3 décembre 1993 révisée par accord du 10 octobre 2022

[Étendue, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

JAF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Mod. par Accord 10 oct. 2022, étendu par arr. 12 févr. 2024, JO 23 févr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

JAF.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Titre Ier Dispositions générales

Article 1 Champ d'application

Étant rappelé que les règles du droit du travail sont applicables dans les entreprises soumises à la présente convention collective nationale résultant du code du travail, à l'exception des dispositions propres aux professions agricoles insérées dans le code rural, les parties signataires ont adopté la présente convention collective nationale, conclue en application des articles L. 2222-1 et suivants du code du travail. Elle règle, sur le territoire français, les rapports de travail entre employeurs et salariés dans les jardineries et graineteries. Elle s'applique en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre et Miquelon dans les conditions définies par l'article L. 2222-1 du Code du travail.

Par jardinerie et graineterie, il convient d'entendre les entreprises ou établissements spécialisés dont l'activité principale se caractérise par la distribution de végétaux, de fleurs, de produits phytosanitaires, de produits et d'articles de jardinage, et généralement toutes les fournitures pour le jardin et l'environnement, disposant notamment dans leurs points de vente de plusieurs secteurs ou rayons suivants : pépinière, serre, fleuristeries et marché aux fleurs, produits et accessoires de jardin, semences, bulbes et plantes, animaux d'agrément, animalerie et ses aliments ou ustensiles spécifiques. À titre indicatif, ces entreprises sont généralement recensées sous le code NAF 4576 Z⁽¹⁾.

(1) NDLR : le code 45.76 Z visé à l'article 1^{er} de la CCN n'existe pas dans la nomenclature d'activités française (NAF) de 2008. Il s'agit selon nous d'une erreur des partenaires sociaux. A notre sens, le code qui devrait être visé est le code 47.76 Z (Commerce de détail de fleurs, plantes, graines, engrains, animaux de compagnie et aliments pour ces animaux en magasin spécialisé), déjà visé par l'accord du 11 juin 2009 étendu relativement au régime de prévoyance».

N'entrent pas dans le champ d'application de la présente convention collective les entreprises dont les activités de vente de produits de jardin sont accessoires.

La présente convention et chacune de ses annexes s'appliquent à l'ensemble du personnel des entreprises et établissements entrant dans son champ d'application ainsi qu'au personnel travaillant dans leurs entrepôts.

Article 2 **Durée - Date d'effet**

La présente convention collective nationale est conclue pour une durée indéterminée.

Sauf application volontaire, dès sa signature, elle entre en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

Article 3 **Révision**

Les demandes de révision sont notifiées, par leur auteur, aux autres parties signataires de la présente convention collective nationale au moyen d'une lettre recommandée avec demande d'avis de réception énonçant le projet sur les points à réviser. Dans un délai de 3 mois à compter de la demande de révision, des négociations doivent intervenir entre les parties signataires. Pendant celles-ci, la convention collective nationale continue de produire ses effets et cela jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention nationale modifiée. À défaut d'accord dans le délai de 1 an, commençant à courir à l'issue du délai de 3 mois, les négociations sont interrompues et la convention collective nationale reste en vigueur sans autres modifications que celles qui ont été acceptées par les parties sous réserve de l'exercice du droit d'opposition organisé par l'article L. 2231-8 du code du travail.

Article 4 **Désignation**

La présente convention collective nationale peut être dénoncée par une, plusieurs ou toutes les parties signataires. La dénonciation est notifiée aux autres parties signataires de la présente convention collective nationale au moyen d'une lettre recommandée avec demande d'avis de réception. La dénonciation de la présente convention collective nationale ne peut prendre effet qu'après l'expiration d'un préavis de 3 mois à compter de la date de réception de la lettre recommandée avec demande d'avis de réception. La dénonciation doit donner lieu à un dépôt conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et L. 2231-6 du Code du travail.

En cas de dénonciation dans les conditions de l'article L. 2261-10 du Code du travail, la convention collective nationale continue de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention collective nationale qui lui est substituée ou, à défaut, pendant 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis. Dans les 3 mois qui suivent la date de la dénonciation, une négociation doit s'engager entre les signataires. À défaut d'accord dans le délai de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis, les négociations sont interrompues et la convention collective nationale cesse de produire intégralement ses effets.

Dans ce cas, en vertu de l'article L. 2261-3 du Code du travail, les salariés des entreprises concernées bénéficient d'une garantie de rémunération dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut être inférieur à la rémunération versée, en application de la convention ou de l'accord dénoncé et du contrat de travail, lors des douze derniers mois.

Au vu de l'état d'avancement des négociations de substitution, les parties pourront convenir d'une prolongation de ce délai de vigueur dans la limite de 1 année.

Article 5 **Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI)**

Article 5.1 **Préambule**

Les partenaires sociaux ont convenu de mettre en place la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Cette commission devra se réunir pour examiner les thématiques de négociations entrant dans les missions de la branche telles que prévues à l'article L. 2232-5.1 (1^o et 2^o) du code du travail et ainsi que tout autre sujet qui serait rendu obligatoire par la loi.

Le rôle de cette commission est d'autant plus essentiel, que la négociation collective dans la branche de la jardinerie et de la graineterie tient une place fondamentale dans l'édition de normes conventionnelles adaptées aux petites et moyennes entreprises qui la composent. Les partenaires sociaux tiennent à rappeler que la branche reste garante de certains droits des salariés et des entreprises.

Article 5.2 **Rôles, missions et organisation des réunions de la CPPNI**

Article 5.2.1

Rôle de la CPPNI en tant que commission de négociations de la branche

Conformément à l'article L. 2232-5.1 du code du travail, la branche a pour missions :

-
- de définir les conditions d'emploi et de travail des salariés, ainsi que les garanties qui leur sont applicables dans les matières énumérées aux articles L. 2253-1 et L. 2253-2 du code du travail ;
 - de réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application.

La CPPNI, en tant que commission de négociation de la branche, exerce les missions périodiques suivantes :

- négociation annuelle sur les salaires minima ;
- négociations triennales relatives :
 - à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
 - aux conditions de travail et à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ;
 - à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
 - aux priorités, objectifs et moyens de la formation professionnelle des salariés (notamment la VAE et l'apprentissage) ;
- négociations sur les modalités d'exercice du temps partiel dans les conditions définies par la loi du 8 août 2016 et l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 ;
- négociations quinquennales relatives :
 - à l'examen de la nécessité de réviser les classifications, en tenant compte de l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et en précisant les critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail ;
 - à la mise en place de plans d'épargne interentreprises, ou plans collectifs d'épargne pour la retraite interentreprises, lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière ;
 - sur d'autres thématiques entrant dans la mission générale de la branche, à la demande de l'une des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche.

Pour pouvoir être étendus, les accords de branche et avenants à la convention collective doivent, sauf justifications, comporter pour les entreprises de moins de 50 salariés, les stipulations spécifiques. Par ailleurs, un accord de branche étendu peut comporter, le cas échéant, sous forme d'accord type, indiquant les différents choix laissés à l'employeur, les stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Par ailleurs, la convention ou l'accord de branche, leurs avenants ou annexe, doivent avoir été négociés et conclus en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

En conséquence, les conventions et accords collectifs de la branche faisant l'objet d'une procédure d'extension, il reviendra à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de négocier et conclure les accords portant sur les thèmes de négociations, relevant des missions générales et collectives dédiées à la branche, à savoir :

a) Domaines ouverts de droit à la négociation de branche, avec prévalence des dispositions des conventions ou accords de branche sur la convention ou l'accord d'entreprise conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord de branche, sauf lorsque la convention ou l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes :

- les salaires minima ;
- les classifications ;
- la mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
- la mutualisation des fonds recueillis au titre de la formation professionnelle continue ;
- les garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;
- les mesures relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement du temps de travail : régimes des équivalences (art. L. 3121-14 du code du travail), période de référence sur 3 ans en cas de la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine (1^o de l'article 3121-4 du code du travail), travail de nuit (art. L. 3122-16 du code du travail), durée minimale du temps partiel dérogatoire (art. L. 3123-19, alinéa 1 du code du travail), taux de majoration des heures complémentaires des temps partiels (art. L. 3123-21 du code du travail) et compléments d'heures par avenant (art. L. 3123-22 du code du travail) ;
- les mesures relatives aux contrats à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire énoncées aux articles L. 1242-8 (durées CDD), L. 1242-13 (délai de transmission du CDD), L. 1244-3 (délai de succession de CDD), L. 1251-12 (durées contrat de mission), L. 1251-35 (renouvellement contrat de mission), et L. 1251-36 (délai de succession des contrats de mission) du code du travail ;
- les mesures relatives aux contrats à durée indéterminée de chantier énoncées à l'article L. 1223-8 du code du travail ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai mentionnée à l'article L. 1221-21 du code

du travail ;

- les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre 2 entreprises, lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1 ne sont pas réunies ;
- les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice mentionnés aux 1^o et 2^o de l'article L. 1251-7 du code du travail ;
- la rémunération minimale du salarié porté ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire mentionnées aux articles L. 1254-2 et L. 1254-9 du code du travail.

b) Domaines ouverts à la négociation de branche, avec prévalence optionnelle des dispositions de la convention ou de l'accord de branche

Dans les matières ci-dessous énoncées, lorsque la convention ou l'accord de branche le stipule expressément, ses stipulations prévalent sur la convention ou l'accord d'entreprise conclu postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord de branche, sauf lorsque la convention ou l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes :

- la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 du code du travail ;
- l'insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical ;
- les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

Article 5.2.2
Autres missions de la CPPNI de la branche

La CPPNI de la branche remplit également les missions d'intérêt général ci-après :

- a) La CPPNI représente la branche notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.** Pour ce faire, les membres de la CPPNI de la branche désigneront, chaque année, un président et un vice-président, appartenant, par roulement, au collège patronal et au collège salarial.
- b) Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi, en vue de réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application ;**
- c) La commission établit un rapport annuel d'activité comprenant un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus, notamment dans les domaines suivants :**
 - durée du travail, répartition et aménagement du temps de travail ;
 - repos et jours fériés ;
 - congés payés et autres congés ;
 - compte épargne-temps ;

Pour ce faire, les entreprises entrant dans le champ d'application géographique et professionnel de la convention collective nationale des jardineries et graineteries sont tenues de communiquer à la commission tous les accords collectifs d'entreprise conclus sur tous les thèmes, comme évoqués ci-dessus, selon les modalités précisées à l'article 5.2.3 ci-après.

Ce rapport annuel doit en particulier faire état de l'impact des accords collectifs d'entreprise sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. Le cas échéant, il formule des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Ce rapport est ensuite versé dans la base des données nationale qui a vocation à recueillir l'ensemble des conventions et accords collectifs conclus.

- d) La commission peut rendre un avis, à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la convention collective ou d'un accord collectif dans les conditions définies l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.**

À cet effet, les partenaires sociaux appliqueront la méthode ainsi définie :

- Lorsque la commission se contente de rendre un avis, ce dernier n'aura qu'une valeur indicative. En pareil cas, le juge se trouvera libre d'interpréter la clause litigieuse comme il l'entendra et pourra imposer son interprétation aux rédacteurs du texte.
 - Lorsque la commission décide que l'avis a valeur d'avenant, celui-ci devra expressément le préciser. À défaut, l'avis ne saurait recevoir une telle valeur.
- e) Elle peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective**

Article 5.2.3

Modalités de communication des conventions et accords collectifs d'entreprise à la CPPNI

Afin de mettre en œuvre la mission définie à l'article 5.2.2 b et c, il est prévu les modalités suivantes :

Les conventions ou accords collectifs d'entreprise visés à l'article 5.2.2 sont adressés par courriel à l'adresse federation@jardineries-animaleries.org après suppression par la partie la plus diligente des noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation accuse réception des conventions et accords transmis auprès de l'entreprise. Les noms et prénoms des négociateurs et des signataires devront être supprimés des accords collectifs d'entreprise, avant leur envoi à la commission. Toutefois, l'appartenance à l'organisation syndicale signataire, lorsqu'il y en a, devra être mentionnée.

Article 5.3

Composition de la CPPNI

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche est composée paritairement de représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ d'application de la branche des jardineries et graineteries.

Chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche sera composée d'au maximum 2 représentants. La délégation des représentants des organisations patronales représentatives dans la branche ne devra pas être supérieure à la délégation de l'ensemble des organisations syndicales de salariés.

Les employeurs s'engagent à ne pas entraver l'exercice normal des mandats des salariés désignés par les organisations syndicales représentatives à participer aux réunions de négociation. Par ailleurs, ces salariés bénéficient de la protection instituée dans le cadre des articles L. 2411-1 et suivants du code du travail. Les parties rappellent que les représentants des organisations de salariés au sein de la CPPNI bénéficient de la protection prévue par les dispositions légales applicables aux délégués syndicaux en cas de licenciement.

Article 5.4

Organisation des réunions de la CPPNI

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est réunie, sur convocation, au moins 4 fois par an en vue des négociations précédemment mentionnées.

Elle est réunie, chaque année, autant de fois que nécessaire sur demande conjointe d'une organisation patronale et d'une organisation syndicale de salariés.

Les convocations aux réunions paritaires se feront par courrier électronique.

La convocation contient l'ordre du jour déterminé d'un commun accord par les membres de la commission.

Lorsque des documents sont nécessaires à la préparation et à la tenue des réunions, ces derniers seront transmis par courrier électronique à toutes les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, au moins 15 jours calendaires avant la réunion.

Les organisations syndicales souhaitant recevoir sur papier les convocations et les documents susvisés devront en faire la demande expresse auprès du secrétariat de la Fédération des Jardineries et Animaleries. Il leur appartiendra de se munir de ces documents à chaque réunion.

Au terme des réunions planifiées et après en avoir débattu, les projets de conventions ou d'accords collectifs de branche, ou avenants sont mis à la signature des partenaires sociaux, conformément aux dispositions du code du travail, puis adressés pour extension, selon les délais et modalités prévus par la loi. Ils feront ensuite l'objet des formalités légales de publicité.

Article 5.5

Moyens des négociateurs de la CPPNI

«Les représentants à la négociation de la présente convention doivent être mandatés par leur organisation syndicale. Ils doivent en justifier lors des diverses réunions de négociation. Les entreprises s'engagent à permettre à ces représentants l'exercice normal de leur mandat en leur permettant de participer aux réunions de négociation.

Les réunions de la commission se tiennent à Paris en tous lieux communiqués à l'avance et choisis par les organisations patronales qui assurent la charge de l'organisation des séances.

Dans la limite de 2 par organisation syndicale représentative, les membres de la délégation des salariés appartenant au personnel d'entreprise entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale voient leurs salaires maintenus par leur entreprise et peuvent bénéficier d'indemnités de frais de déplacement, le tout dans les conditions précisées ci-après :

a) La rémunération du salarié n'est pas affectée par sa participation à la négociation de branche. Elle correspond à 1 journée entière d'absence par réunion paritaire pour couvrir à la fois le temps de cette réunion, de la préparation

et du trajet. Cette absence est portée à 1 1/2 jour lorsque les délégations de salariés et d'employeurs s'accordent pour porter à une journée la durée d'une réunion de la commission de négociation.

b) Le remboursement sur justificatif des frais de transport, de repas et d'hébergement, s'il y a lieu, est effectué par les syndicats patronaux en fonction du barème suivant :

- par repas 5 fois la valeur minimum garantie ;
- par journée, repas et hébergement compris, 20 fois la valeur du minimum garanti ;
- pour les déplacements, application du tarif SNCF, 2^e classe.

c) Pour obtenir le bénéfice du maintien de la rémunération et le remboursement des frais de déplacement, chacun des délégués salariés concernés doit tenir son employeur informé, avec un préavis minimum de 8 jours, sauf circonstances exceptionnelles, de la date de son absence ainsi que de sa durée si elle se prolonge au-delà de 1 journée ; il doit lui fournir en outre, à son retour, une attestation justificative de sa participation à la réunion paritaire,

d) Il est entendu que l'absence pour réunion de la commission de négociation n'est pas imputée sur le crédit d'heures dont le salarié peut éventuellement bénéficier au sein de son entreprise pour l'accomplissement d'autres missions.

Les organisations syndicales veillent à la couverture de leurs délégués par toute assurance de leur choix garantissant les risques encourus dans le cadre de leur présence aux réunions.»

Article 6 Commission d'interprétation

La CPPNI peut également être saisie dans le cadre de sa mission d'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif.

Elle a pour rôle de résoudre les difficultés d'interprétation et d'application de la convention collective et, par ailleurs, de rechercher amiablement la solution aux litiges individuels qui lui sont soumis.

Article 6.1 Principes

La commission paritaire permanente de la négociation et d'interprétation est chargée de veiller au respect et à l'application de la présente convention et de ses avenants ainsi que d'étudier les difficultés d'interprétation et d'application pouvant résulter de leur mise en œuvre.

En application de l'article L. 2261-22 (13 e) du code du travail, il est institué une commission paritaire nationale de conciliation chargée de rechercher une solution aux conflits collectifs qui mettent en cause l'application d'une ou de plusieurs dispositions de la présente convention et qui n'ont pu être réglés au niveau de l'entreprise.

Article 6.2 Dispositions communes

La saisine des commissions est faite par un ou plusieurs représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, ou des organisations patronales représentatives dans la branche ou à la demande d'un salarié ou d'un employeur relevant du champ d'application de la convention collective nationale des jardineries graineries sous forme de lettre recommandée avec accusé de réception (adressée au secrétariat de la commission en précisant le nom de la commission saisie). Elle est accompagnée de l'objet de la demande, de sa justification, et des pièces nécessaires à son examen. Le secrétariat doit y veiller et ne convoque la commission qu'après réception de la totalité des pièces nécessaires à son examen.

La correspondance doit être adressée à la fédération employeur désignée comme secrétaire.

La présidence des 2 commissions est alternante. Elle appartient aux organisations de salariés les années impaires.

Les procès-verbaux sont signés en séance et sont diffusés à charge du secrétariat sur initiative du président.

Dispositions particulières à la mission d'interprétation

La commission se réunit 30 jours au minimum et 40 jours au maximum après sa saisine complète.

La commission peut alors rendre ces avis dans les conditions suivantes :

- il y a unanimité des organisations syndicales salariales et patronales représentatives dans la branche. Dans cette hypothèse, l'avis vaut avenant et sera alors soumis à la procédure d'extension ;

- l'avis d'interprétation est adopté s'il est signé d'une part par les organisations patronales représentatives dans la branche et d'autre part par les organisations syndicales représentatives dans la branche dans les conditions des articles L. 2231-9 et L. 2232-6 du code du travail.

À défaut d'avis adopté dans les conditions ci-dessus, la commission sera réputée être dans l'impossibilité de rendre un avis d'interprétation. Cela donnera lieu à la rédaction d'un procès-verbal de désaccord faisant état de la position de chaque collège (patronal et salarial) sur le sujet.

Ces règles s'appliquent à toutes les situations de saisine dans la convention d'interprétation.

Article 7 **Commission de conciliation**

Lorsque la commission de conciliation est saisie, elle se réunit dans un délai de 15 jours ouvrés à compter de la présentation de la requête ; elle entend les parties. Lorsqu'un accord est intervenu devant la commission de conciliation, un procès-verbal est dressé sur le champ ; il est signé des membres de la commission ainsi que des parties ou, le cas échéant, de leurs représentants. Le procès-verbal est notifié sans délai aux parties.

Si les parties ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation précisant les points d'accord et ceux sur lesquels le différend persiste est aussitôt dressé ; il est signé des membres présents de la commission ainsi que des parties présentes ou le cas échéant de leurs représentants. Le procès-verbal de non-conciliation est notifié sans délai aux parties.

L'avis de délibération est renvoyé aux règles de conclusions des accords conformément aux articles L. 2231-9 et L. 2232-6 du code du travail.

Article 8 **Avantages acquis**

La présente convention collective nationale ne peut être la cause de réduction d'avantages individuels acquis par le personnel en fonction antérieurement à la date de son application.

Les avantages reconnus par la convention collective nationale ne peuvent, en aucun cas, s'interpréter comme s'ajoutant à ceux déjà accordés, ayant le même objet ; sera seule maintenue, la disposition globalement la plus favorable de la convention collective nationale ou des dispositions appliquées antérieurement.

Article 9 **Égalité professionnelle et non-discrimination**

Les employeurs s'interdisent toutes discriminations énoncées à l'article L. 1132-1, et s'inscrivent dans le respect des règles relatives à l'égalité professionnelle définies aux articles L. 1142-1 et suivants.

Titre II **Droit syndical et représentation du personnel**

Article 10 **Droit syndical**

Article 10.1 **Activité syndicale**

Les employeurs et les salariés respectent les dispositions légales et réglementaires en vigueur concernant l'exercice du droit syndical dans les entreprises.

Les modalités d'exercice dans l'entreprise des droits reconnus aux syndicats ou à leurs sections (locaux, circulation,...) font l'objet dans celle-ci d'un protocole de mise en place et d'application. Il est rappelé que la négociation d'entreprise sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers des entreprises d'au moins 300 salariés, conformément à l'article L. 2242-20-6o du Code du travail, doit notamment concerner le déroulement de carrière et l'exercice de leur fonction des salariés exerçant des responsabilités syndicales.

Article 10.2 **Autorisations d'absence**

Des autorisations d'absence rémunérée sont accordées dans la limite de 3 jours par an par organisation aux salariés devant assister aux réunions statutaires nationales des organisations syndicales *signataires de la présente convention (Termes exclus de l'extension par arr. 12 févr. 2024, JO 23 févr.)* sur présentation, 1 mois à l'avance, d'un document écrit émanant de celles-ci.

Au cas où un salarié est appelé à siéger dans une commission prévue par la présente convention ou ses avenants, le temps passé est rémunéré comme temps de travail dans le cadre de l'horaire normal de l'entreprise.

Des congés peuvent être accordés, dans les conditions prévues par les articles L. 2145-5 et suivants du code du travail, aux salariés désireux de participer à des stages ou sessions exclusivement consacrés à la formation économique sociale, syndicale et environnementale.

Les absences ci-dessus ne viennent pas en déduction des congés annuels, conformément à l'article L. 2145-10 du Code du travail

Article 10.3 **Communication syndicale**

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise. Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis au chef d'entreprise, simultanément à l'affichage.

Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise, dans le cadre de la législation en vigueur.

Afin de tenir compte des mutations technologiques, la loi du 8 août 2016 prévoit des dispositions spécifiques concernant l'affichage numérique des informations syndicales.

Ainsi, un accord d'entreprise peut définir les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise. À défaut d'accord, les organisations syndicales présentes dans l'entreprise et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans peuvent mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe.

Article 11 **Liberté syndicale**

L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens, les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion et le droit, pour chacun, d'adhérer ou d'appartenir ou non à un syndicat professionnel constitué en vertu de Des articles L. 1132-1 et L. 2141-4 du Code du travail.

En application de l'article L. 2141-5 du Code du travail, il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.

Il est interdit à tout employeur de prélever les cotisations syndicales sur les salaires de son personnel et de les payer aux lieu et place de celui-ci.

Le chef d'entreprise, ses représentants ou quiconque ne doit employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque.

Le droit de grève s'exerce dans le cadre des articles L. 2511-1 à L 2525-2 du Code du travail.

Article 12 **Délégués syndicaux**

Article 12.1 **Désignation des délégués syndicaux**

Chaque syndicat représentatif au sens des articles L. 2121-1 et L. 2122-1 du code du travail qui constitue une section syndicale dans une entreprise d'au moins 50 salariés peut désigner un ou plusieurs délégués syndicaux dans les limites fixées par l'article L. 2143-12 du code du travail pour le représenter auprès du chef d'entreprise. Cette désignation est faite selon les modalités définies par l'article L 2143-3 du code du travail.

Dans les entreprises visées par l'article L. 2311-1 du code du travail, qui emploient moins de cinquante salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un membre de la délégation du personnel au comité social et économique pour la durée de son mandat, comme délégué syndical.

Des délégués syndicaux centraux peuvent être désignés dans les conditions de l'article L. 2143-5 du code du travail.

Toutefois, dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés, qui comportent au moins deux établissements de 50 salariés chacun ou plus, chaque syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical central d'entreprise.

Les noms du ou des délégués syndicaux sont portés à la connaissance du chef d'entreprise en application de l'article L. 2143-7 du code du travail. Ils doivent être affichés sur les panneaux réservés aux communications syndicales.

Chaque syndicat au sens de l'article L. 2142-1 du code du travail qui constitue une section syndicale dans une entreprise d'au moins 50 salariés peut désigner en application de l'article L. 2142-1-1 de ce même code un représentant de section syndicale pour le représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

Dans les entreprises qui emploient moins de cinquante salariés, ils peuvent désigner un membre de la délégation du personnel au comité social et économique pour la durée de son mandat, comme représentant de section syndicale.

Article 12.2 **Crédit d'heures des délégués syndicaux**

Un crédit d'heures mensuel est accordé au salarié désigné par son organisation syndicale comme délégué syndical

ou représentant de section syndicale pour l'exercice de ses fonctions. Ce crédit d'heures est fixé légalement. Dans les entreprises ou établissements où sont désignés, pour chaque organisation syndicale représentative, plusieurs délégués, ceux-ci peuvent répartir entre eux le temps dont ils disposent individuellement. Ils en informent l'employeur ou son représentant.

Ces temps de délégation sont de plein droit considérés comme temps de travail et payés à l'échéance normale. Chaque section syndicale dispose au profit de son ou ses délégués syndicaux et des salariés de l'entreprise appelés à négocier un accord d'entreprise, d'un crédit global et annuel supplémentaire en vue de la préparation de la négociation dans les limites minimales suivantes :

- 12 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 50 à 150 salariés ;
- 18 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 151 à 499 salariés ;
- 24 heures par mois dans les entreprises ou établissements d'au moins 500 salariés.

Les heures utilisées pour participer à des réunions à l'initiative de l'employeur ou de son représentant ne sont pas imputables sur ces crédits d'heures.

Article 12.3 Protection légale des délégués syndicaux

Les délégués syndicaux régulièrement désignés bénéficient des mesures de protection légale établies à l'article L. 2411-3 du code du travail.

Article 12.4 Attributions des délégués syndicaux

Les délégués syndicaux représentent leur organisation syndicale auprès de l'entreprise ou de l'établissement au titre desquels ils ont été désignés. À ce titre, ils sont habilités à signer les accords d'entreprise.

Ils ont pour mission la défense des intérêts matériels et moraux, tant individuels que collectifs, des salariés.

Ils bénéficient de toutes les attributions prévues par les dispositions législatives et réglementaires. Ils participent de droit à la négociation annuelle obligatoire, telle que définie par les articles L 2242-1 et suivants du code du travail sous réserve des dispositions concernant le conseil d'entreprise.

Article 12.5 Attributions des représentants des sections syndicales

Les représentants de sections syndicales bénéficient des mêmes prérogatives que les délégués syndicaux, à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs.

En application de l'article L. 2142-1-2, les représentants de sections syndicales bénéficient également des mesures de protection légales.

Article 13 Comité Social et Economique (CSE)

Cette instance regroupe et fusionne le comité d'entreprise, les délégués du personnel et le CHSCT.

Article 13.1 Mise en place du CSE

Le Comité Social et Economique est mis en place dans toutes les entreprises employant au moins 11 salariés, conformément aux dispositions légales.

Lors de la mise en place du Comité Social et Économique sera examiné, le cas échéant, si l'entreprise comporte des établissements distincts pouvant justifier la mise en place du comité social et économique d'établissement, et dans cette hypothèse, s'il existe au moins deux établissements distincts, les conditions de création du Comité Social et Économique Central d'entreprise

Dès que le seuil de 11 salariés est atteint pendant douze mois consécutifs, l'employeur prend l'initiative de la mise en place du CSE. Il en est de même lors du renouvellement.

À cet effet, les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales, y compris l'organisation du vote par correspondance, ou par voie électronique feront l'objet d'une négociation dans le cadre du protocole d'accord préélectoral. Ce protocole d'accord a également pour finalité de définir la répartition du personnel entre les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories.

(*Al exclu de l'extension par arr. 12 fevr. 2024, JO 23 fevr.*) Afin de faciliter les élections et pour tous scrutins, sont classés dans le premier collège, les ouvriers et employés jusqu'au coefficient 199 inclus. Sont classés dans le collège techniciens et agents de maîtrise, lorsqu'il existe, les salariés dont le coefficient est fixé entre 200 et 299 inclus. Au-delà de ce dernier, les salariés sont compris dans le collège des cadres.

La durée des mandats est fixée entre deux et quatre ans dans les conditions définies par l'article L 2314-34 du code du travail.

Article 13.2 Attributions du CSE

Article 13.2-1 Attributions dans les entreprises de moins de 50 salariés

Conformément à l'article L. 2312-5 du Code du travail, la délégation du personnel au comité social et économique a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

Elle contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Les membres de la délégation du personnel du comité peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Article 13.2-2 Attributions dans les entreprises de plus de 50 salariés

a Attributions générales

I. - Le comité social et économique a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production, notamment au regard des conséquences environnementales de ces décisions.

II. - Le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur :

- 1^o Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
- 2^o La modification de son organisation économique ou juridique ;
- 3^o Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;
- 4^o L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- 5^o Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

III. - Le comité est informé et consulté sur les conséquences environnementales des mesures mentionnées au II du présent article.

b Attributions spécifiques

Le CSE est également consulté ponctuellement dans les cas suivants :

- 1^o Mise en œuvre des moyens de contrôle de l'activité des salariés ;
- 2^o Restructuration et compression des effectifs ;
- 3^o Licenciement collectif pour motif économique ;
- 3^{o bis} Opération de concentration ;
- 4^o Offre publique d'acquisition ;
- 5^o Procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire.

c Documents servant à l'information et la consultation du CSE

Une base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE), rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes que l'employeur met à disposition du CSE. Ces informations comportent en particulier l'ensemble des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment sur les écarts de rémunération et de répartition entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes, et les informations sur la méthodologie et le contenu de ces indicateurs.

Par ailleurs, depuis la loi Climat du 22 août 2021, un nouveau thème relatif aux conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise a été ajouté à la BDESE.

La liste de ces nouvelles informations à transmettre au CSE est précisée à l'article R. 2312-8 du Code du travail.

d
Attributions en matière d'activités sociales et culturelles

Le Comité Social et Economique assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise, ou prioritairement au bénéfice des salariés et de leur famille et des stagiaires.

e
Consultations récurrentes

Conformément aux dispositions de l'article L. 2312-17 du code du travail, le CSE est consulté sur :

- Les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- La situation économique et financière de l'entreprise ;
- La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et de l'emploi.

Au cours de ces consultations, le comité est informé des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.

f
Autres attributions

Les membres du Comité Social et Economique disposent des droits d'alerte en matière de :

- Atteinte au droit des personnes
- En cas de danger grave et imminent
- Alerte économique
- Alerte sociale.

Article 13.3
Fonctionnement du CSE

Article 13.3.1
Heures de délégation

Le nombre d'heures de délégation et les modalités d'utilisation sont fixés par les textes légaux et réglementaires.

Pour l'exercice de leurs fonctions, les représentants du personnel (élus) peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise ; ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Ce temps est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale.

Article 13.3.2
Formation

Dans les entreprises, les membres titulaires du CSE élus bénéficient d'un stage de formation économique de 5 jours, dans les conditions de l'article L. 2315-63 du Code du travail.

Article 13.3.3
Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Les membres du Comité Social et Economique sont reçus collectivement par l'employeur au moins une fois par mois, conformément à l'article L. 2315-21 du Code du travail. En cas d'urgence, ils sont reçus à leur demande. Ils sont également reçus par l'employeur sur leur demande soit individuelle, soit par catégorie, soit par atelier, service ou spécialité professionnelle selon les questions à traiter.

Les demandes et réponses de l'employeur sont exprimées conformément à l'article L. 2315-22 du Code du travail.

Article 13.3.4
Dispositions spécifiques aux entreprises de plus de 50 salariés

A
Établissement d'un règlement intérieur

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le CSE détermine, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise, pour l'exercice des missions qui lui sont conférées par le code du travail.

B **Les moyens du CSE**

L'employeur met à la disposition des membres de la délégation du personnel du comité social et économique le local nécessaire pour leur permettre d'accomplir leur mission et, notamment, de se réunir.

L'employeur met également à la disposition du comité le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

C **Réunions**

Dans les entreprises de moins de trois cents salariés, le CSE réunit au moins une fois tous les deux mois, et sauf accord une fois tous les mois dans les entreprises d'au moins trois cents salariés.

Au moins quatre réunions du CSE portent annuellement en tout ou en partie sur les attributions du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

D **Subvention de fonctionnement**

Le CSE dispose de deux budgets distincts :

- un budget de fonctionnement, destiné à couvrir les dépenses engagées pour son fonctionnement et pour l'exercice de ses attributions économiques et professionnelles
- un budget des activités sociales et culturelles, destiné à financer des activités sociales et culturelles au profit des salariés et de leur famille

L'employeur verse au comité social et économique une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à :

- 1^o** 0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de cinquante à moins de deux mille salariés ;
- 2^o** 0,22 % de la masse salariale brute dans les entreprises d'au moins deux mille salariés.

Ce montant s'ajoute à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles, sauf si l'employeur fait déjà bénéficier le comité d'une somme ou de moyens en personnel équivalents à 0,22 % de la masse salariale brute.

Par ailleurs, la contribution versée chaque année par l'employeur pour financer des institutions sociales du comité social et économique est fixée par accord d'entreprise ou à défaut, dans les conditions de l'article L. 2312-81 du code du travail.

Titre III **Contrat de travail**

Article 14 **Embauche**

Article 14.1 **Contrat de travail**

Tout salarié reçoit, au moment de son engagement, un contrat écrit, précisant :

- son emploi,
- son coefficient correspondant à celui-ci,
- sa catégorie,
- ses appointements mensuels correspondant à la durée légale du travail,
- son lieu de travail, ou, en cas de mobilité du salarié, siège de l'entreprise ; titre, grade, qualité ou catégorie d'emploi du salarié
- de la durée et des conditions de sa période d'essai,
- les éléments de sa rémunération (montant du salaire et accessoires, et périodicité),
- les particularités du rythme de travail dans l'entreprise.
- la durée de ses congés payés et du préavis,
- la mention de la convention collective applicable

En cas de modification d'un des éléments du contrat de travail, un avenant écrit est également fait à l'intéressé au moment de cette modification.

Les dispositions ci-dessus s'appliquent sous réserve de celles spécifiques au CDD, au contrat à temps partiel ou au contrat intermittent.

Article 14.2 **Informations à l'embauche**

L'employeur met à la disposition du salarié nouvellement embauché :

- un exemplaire de la convention collective,
- un exemplaire du règlement intérieur en vigueur lorsqu'il existe,
- la liste des délégués syndicaux de l'entreprise

L'employeur est tenu d'informer le salarié précisément sur les précautions à prendre afin d'assurer sa propre sécurité et celle des autres.

L'employeur informe également le salarié lors de son embauche qu'il a droit à un entretien professionnel.

Article 14.3 **Priorités d'emploi**

Les dispositions légales définissent les priorités d'embauchage ainsi que leurs modalités d'application.

Les priorités d'embauchage concernent notamment à ce jour :

- les personnes en situation de handicap,
- les salariés licenciés pour motif économique pendant une période de 1 an à dater de leur licenciement, sous condition d'en demander le bénéfice dans ce même délai
- De plus, les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent; l'employeur porte à la connaissance de ces employés la liste des emplois disponibles correspondants.

Article 15 **Période d'essai**

Article 15.1 **Durée de la période d'essai**

La période d'essai présente un caractère impératif. Sa durée est fixée à :

- 2 mois non renouvelable pour les emplois non qualifiés tels que définis en annexe,
- 2 mois pour les autres emplois de la catégorie ouvriers-employés,
- 3 mois pour les emplois de maîtrise,
- 4 mois pour les ingénieurs et cadres.

Pour ces 2 dernières catégories, l'employeur et le salarié peuvent convenir d'un commun accord écrit de renouveler 1 fois l'essai. Le renouvellement ne peut être conclu qu'à l'issue de la période initiale et doit être motivé. Pendant la période de renouvellement, dont la durée maximale est fixée au tableau ci-après, chacune des parties peut rompre le contrat sous réserve de respecter les délais de prévenance également mentionnés audit tableau.

La rupture de l'essai peut être notifiée jusqu'au dernier jour inclus de son renouvellement éventuel.

Tableau 1 - Durée de la période d'essai

	Durée initiale de la période d'essai	Durée du Renouvellement de la période d'essai	
Employé non qualifié	2 mois	Néant	
Ouvrier et employé qualifié	2 mois	Néant	
Agent de maîtrise	3 mois	2 mois	
Cadre	4 mois	3 mois	

Article 15.2 **Rupture de la période d'essai**

a **Rupture à l'initiative de l'employeur**

Conformément à l'article L. 1221-25 du Code du travail, lorsqu'il est mis fin par l'employeur à la période d'essai en cours et jusqu'au terme de celle-ci, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- Vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence;
- Quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence ;
- Deux semaines après un mois de présence ;
- Un mois après trois mois de présence.

Les délais s'appliquent à la rupture pendant toute la période d'essai d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat à durée indéterminée. Toutefois, lorsqu'il s'agit d'un contrat à durée déterminée, aucun délai de prévenance n'est exigé si la durée de la période d'essai est inférieure à une semaine.

b **Rupture à l'initiative du salarié**

Conformément à l'article L. 1221-26 du Code du travail, lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci doit respecter un délai de prévenance de quarante-huit heures. Ce délai est ramené à vingt-quatre heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à huit jours.

Ces délais s'appliquent à la rupture pendant la période d'essai d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat à durée indéterminée.

Article 16 **Travail intermittent**

Article 16.1 **Définition du travail intermittent**

Le travail intermittent est destiné à pourvoir des emplois permanents qui, par nature comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées et uniquement ceux-ci.

Article 16.2 **Contrat de travail intermittent**

Le contrat de travail des salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent est à durée indéterminée et doit être écrit. Outre les clauses prévues pour les salariés à temps plein, il doit mentionner :

- l'emploi,
- le coefficient correspondant à celui-ci,
- la catégorie,
- le salaire horaire et, le cas échéant, les autres éléments constituant la rémunération,
- la durée minimale annuelle de travail effectif du salarié,
- les périodes suffisamment définies pendant lesquelles le salarié sera amené à travailler,
- la répartition des heures de travail à l'intérieur des périodes susvisées.

L'employeur remet au salarié titulaire d'un contrat intermittent un exemplaire de ce contrat.

Article 16.3 **Rémunération**

La rémunération mensuelle des travailleurs intermittents est indépendante de l'horaire réel et se calcule en mensualisant le salaire correspondant à la durée minimale annuelle de travail. Il s'y ajoute le paiement des heures complémentaires ou supplémentaires effectuées dans la période de paie.

Toutefois, il peut être convenu d'une rémunération mensuelle sur la base des heures réellement travaillées dans le mois considéré.

Article 16.4 **Garanties individuelles**

1. Appréciée à compter du premier jour de l'embauche, la durée annuelle de travail effectif ou assimilé à du travail effectif pour le calcul du droit aux congés payés, du personnel titulaire d'un contrat de travail intermittent est d'au moins 800 heures payées, heures complémentaires non comprises.

2. Aucun salarié titulaire d'un contrat de travail intermittent ne peut effectuer au cours d'une même journée, un horaire inférieur à 3 heures consécutives de travail sur 1 ou 2 unités de travail.

Le salarié est normalement affecté pour une même journée sur une seule unité de travail, c'est-à-dire un lieu topographiquement distinct. En cas de changement d'unité à l'intérieur d'une même période de travail continu, le temps de transport est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel.

3. La durée annuelle de travail effectif du salarié ne peut dépasser 125 % de la durée prévue au contrat.

4. Lorsque le salarié ne peut, du fait de l'employeur, effectuer sur une même unité de travail la durée de travail effectif ou assimilé prévue au paragraphe 1 du présent article pendant la période définie au contrat, l'employeur peut faire effectuer le complément horaire sur une autre unité de travail géographiquement proche ; dans ce cas, le salarié ne peut refuser cette affectation.

5. Lorsqu'il est proposé au salarié de travailler en dehors des périodes définies au contrat, l'entreprise doit respecter un délai de prévenance de 7 jours.

Le salarié conserve la faculté de refuser cette période de travail. Dans ce cas, ce refus ne peut entraîner la rupture de son contrat ni être sanctionné.

Les cas de modification du contrat de travail sont soumis aux dispositions légales.

Article 16.5 Garanties collectives

1. Le comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut les délégués du personnel, sont consultés au moins 1 fois par an sur la politique de l'entreprise à l'égard de l'emploi intermittent et ses perspectives d'évolution.

À cet effet, l'entreprise ou l'établissement établit 1 fois par an un bilan de la répartition, par catégorie professionnelle et par sexe, du nombre des heures travaillées par les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent par rapport à celles effectuées par les salariés à temps complet et à temps partiel.

Ce bilan est porté à la connaissance du comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut de celle des délégués du personnel ainsi que des délégués syndicaux, préalablement à cette réunion.

Il est également porté par chaque entreprise à la connaissance d'un des syndicats patronaux, signataire de la convention collective et est consolidé dans le rapport annuel sur l'évolution économique, la situation de l'emploi et des salaires dans la branche professionnelle.

2. Les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent, bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet en ce qui concerne les institutions représentatives du personnel.

Article 16.6 Dispositions conventionnelles

1. Les salariés employés sous contrat de travail intermittent bénéficient des droits et avantages accordés aux autres salariés de l'entreprise ou établissement, au prorata de leur temps de travail, compte tenu d'adaptations éventuelles dans les accords d'entreprise ou d'établissement.

2. Pour la détermination de tous les droits liés à l'ancienneté dans l'entreprise et à ceux liés à l'ancienneté continue dans la branche, les périodes d'inactivité prévues au contrat, sont prises en compte en totalité.

3. Jours fériés : les salariés employés sous contrat de travail intermittent bénéficient du régime des jours fériés des travailleurs permanents pendant leur période d'activité prévues au contrat.

4. Congés payés légaux et conventionnels : les droits aux congés payés des salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent sont déterminés par la législation en vigueur. Les périodes d'inactivité prévues au contrat sont assimilées conventionnellement à des périodes de travail effectif pour le calcul du droit à congé payé.

5. Complément de salaire en cas d'accident, maladie : les salariés intermittents bénéficient des mêmes dispositions que les salariés à temps plein pendant leurs périodes théoriques de travail.

6. Formation professionnelle : la formation des salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent est en priorité dispensée dans les périodes non travaillées.

Article 17 Conditions d'emploi et de travail des salariés à temps partiel

Article 17.1 Définition

Conformément à l'article L. 3123-1 du Code du travail, sont considérés comme horaires à temps partiel, les horaires inférieurs à la durée légale du travail.

17.2

Mise en place des contrats à temps partiel

Le travail à temps partiel peut être pratiqué après avis du CSE. Cet avis est transmis dans un délai de 15 jours à l'inspecteur du travail.

En l'absence de représentation du personnel, les horaires de travail à temps partiel peuvent être pratiqués, sous réserve que l'inspecteur du travail en ait été préalablement informé.

17.3

Le contrat de travail

Le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat écrit. Il est établi à l'embauche et mentionne notamment :

- 1^o** La qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- 2^o** Les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;
- 3^o** Les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié.
- 4^o** Les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.

Article 17.4

Durée de travail hebdomadaire

Le contrat à temps partiel doit respecter une durée minimale hebdomadaire de 24 heures ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée (104 heures) ou à l'équivalent annualisé (1 102 heures) de cette durée.

Article 17.5

Modalités de mise en pratique des horaires à temps partiel

1. Sous réserve des dispositions de l'article L. 3123-7 du code du travail, à l'exception des employés de nettoyage, qui bénéficient d'une dérogation spécifique, aucun salarié à temps partiel ne peut effectuer au cours d'une même journée un horaire inférieur à 3 heures de travail effectif sauf accord écrit.
2. Lorsque le salarié effectue un horaire inférieur ou égal à quatre heures de travail effectif au cours d'une même journée, ces heures sont obligatoirement consécutives, sauf accord écrit.
3. Pour un salarié occupé à temps partiel effectuant un horaire de travail effectif supérieur à 4 heures au cours d'une même journée, chaque séquence de travail ne peut être inférieure à 2 heures et ce travail journalier ne peut donner lieu qu'à une seule coupure, sauf accord écrit du salarié. Cette coupure doit avoir une durée inférieure ou équivalente à la durée de la séquence la plus longue, sauf accord écrit.

Article 17.6

Heures complémentaires

Les heures complémentaires sont celles qui sont effectuées au-delà de la durée du travail prévue au contrat. Le salarié peut en refuser le principe lors de la négociation de son contrat.

Elles peuvent être effectuées à la demande de l'employeur en application du contrat de travail, dans la limite du 1/3 de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans le contrat.

Le salarié aura exceptionnellement la possibilité de refuser en motivant par écrit sa décision sous 24 heures, tout ou partie des heures complémentaires, sans que cela entraîne une faute ou la rupture de son contrat de travail pour licenciement, pour les raisons suivantes :

- Soit s'il est informé moins de 3 jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues
- Soit si les heures complémentaires sont accomplies au-delà des limites fixées par le contrat de travail

Sauf remplacement lorsque, sur une période de plus de 16 semaines consécutives, le salarié a régulièrement effectué des heures complémentaires son horaire de base contractuel est revu avec son accord.

Article 17.7

Rémunération

Compte tenu de la durée de son travail et de son ancienneté dans l'entreprise, la rémunération d'un salarié à temps partiel est proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi correspondant dans l'entreprise ou l'établissement.

Article 17.8 **Égalité professionnelle**

Les salariés employés à temps partiel bénéficient des droits accordés aux salariés à temps complet par la loi, les conventions et accords collectifs d'entreprise ou d'établissement ou les usages, compte tenu de leurs conditions d'emploi et ce, y compris en matière de promotion, de carrière et de formation.

Article 17.9 **Modification de la nature du contrat**

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et, les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement, ou à défaut, dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. Cette priorité est attribuée, compte tenu des aptitudes du salarié intéressé.

L'employeur porte les emplois disponibles à la connaissance des salariés ayant manifesté par écrit l'intention d'obtenir un emploi à temps partiel ou de reprendre un emploi à temps plein.

Le passage d'un horaire à temps partiel à un horaire à temps plein et réciproquement, nécessite un accord écrit entre les salariés et l'employeur.

Le refus de l'employeur peut être fondé sur la compétence du salarié pour tenir l'emploi considéré.

— Le salarié acceptant le statut de salarié à temps plein ne conserve pas les particularités qui étaient liées à son statut de salarié à temps partiel.

Article 17.10 **Représentation du personnel**

Les salariés occupant un emploi à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises. Ils choisissent celle où ils font acte de candidature.

Le temps de travail mensuel d'un salarié à temps partiel ne peut être réduit de plus de 1/3 par l'utilisation des crédits d'heures auxquels il peut prétendre pour l'exercice des mandats détenus par lui au sein de l'entreprise. Le solde éventuel de ce crédit d'heures passées peut être utilisé en dehors des heures de travail de l'intéressé.

Le crédit d'heures utilisé en dehors du temps de travail est rémunéré comme tel et n'est pas décompté du contingent d'heures complémentaires.

Article 17.11 **Garanties collectives**

1. Sous réserve des dispositions légales, compte tenu de la situation actuelle de l'emploi et, dans la limite des moyens d'information dont elles disposent, les entreprises s'interdisent d'embaucher à temps partiel des salariés employés à temps plein par ailleurs.
2. Le chef d'entreprise a l'obligation d'établir, chaque année, un rapport annuel unique du travail à temps partiel réalisé par l'entreprise, pour présentation au comité d'entreprise ou à défaut, aux délégués syndicaux. Ce bilan doit porter notamment sur le nombre, le sexe, la qualification des salariés concernés.

Lors de la réunion annuelle, au cours de laquelle est présenté ce bilan, le chef d'entreprise doit exposer les raisons qui l'ont amené à refuser à certains salariés le passage du temps complet au temps partiel et vice-versa si le cas s'est produit.

Ce bilan sera également communiqué aux délégués syndicaux.

Article 18 **Contrats précaires**

Conformément aux lois et règlements en vigueur, il peut être conclu des contrats à durée déterminée ou des contrats de mise à disposition de personnel avec des entreprises de travail temporaire.

Le recours à ces contrats étant dérogatoire au droit commun, les parties à la présente convention reconnaissent qu'il ne doit pas se substituer aux possibilités de création d'emploi à caractère permanent. Le chef d'entreprise veille à ce que l'information du CSE sur l'emploi prenne en considération le phénomène de la précarité (nombre de contrats et dans la mesure du possible de reconductions et de refus).

Il est ensuite constaté le caractère par nature saisonnier de l'activité des entreprises relevant de la présente convention. À titre indicatif, de façon habituelle, avec décalage possible de 15 jours, la saison d'automne se situe de mi-septembre à mi-décembre et celle de printemps de mi-février à mi-juin.

L'employeur ayant occupé un salarié dans un emploi à caractère saisonnier, dans la même entreprise, pendant tout ou partie de deux saisons identiques consécutives et dont le contrat de travail est arrivé à son terme initial, (exclusion ainsi faite des cas de rupture anticipée ou à l'initiative du salarié), lui propose (sauf motif réel et sérieux) par

tout moyen, un emploi de même nature, pour la saison identique suivante.

Ainsi, suite à la proposition de l'employeur, le salarié saisonnier devra faire connaître par écrit au moins 45 jours avant le début de la saison suivante concernée (printemps, ou automne), soit au plus tard le 1^{er} août ou le 1^{er} janvier, sa volonté de bénéficier d'un nouveau contrat de travail à durée déterminée saisonnier.

Sauf motif réel et sérieux, l'employeur proposera alors au salarié concerné, dans un délai de 30 jours de réception de la demande du salarié, un nouveau contrat de travail à durée déterminée saisonnier.

Ainsi, au cas où l'activité saisonnière ne permet pas la reprise de tous les saisonniers ayant demandé à bénéficier de la reconduction de leur emploi définie ci-dessus ou en cas de demande tardive, l'employeur reste libre du choix du ou des salariés qui sont repris.

Aussi, pour les saisonniers ne disposant pas de clause de reconduction ou lorsque cette clause ne serait pas respectée par l'employeur, les saisonniers bénéficieront d'une indemnité correspondant à 10 % de l'ensemble des salaires perçus pendant la saison.

Dans l'hypothèse du décalage du démarrage de la saison rendant impossible la proposition d'un nouveau contrat de travail dans le respect du délai de 30 jours, l'employeur en informe le salarié par tout moyen écrit.

Ce nouveau contrat de travail ne comporte pas de période d'essai, sauf affectation sur un emploi de nature différente (poste, rayon, etc.) de celui tenu lors de la précédente saison. En cas de besoin d'adaptation du salarié saisonnier, celui-ci bénéficiera d'une formation, à l'initiative de l'employeur.

Le salarié qui a reçu une proposition de contrat de travail et qui n'y a pas répondu favorablement sous quinzaine perd le bénéfice du droit à reconduction.

Pour calculer l'ancienneté du salarié et les droits qui y sont attachés, les durées des contrats de travail à caractère saisonnier dans une même entreprise sont cumulées.

Dans ces conditions et conformément aux dispositions relatives à la classification des emplois et aux grilles de rémunération, la rémunération du salarié ayant plus de 2 ans d'ancienneté dans le même coefficient sera au moins égale à la rémunération minimale correspondant à celui-ci majorée de deux points et au-delà de 5 ans et dans les mêmes conditions majorées de trois points.

En cas de titularisation ultérieure en CDI d'un salarié ayant bénéficié d'un ou plusieurs contrats de travail pour occuper un emploi saisonnier, son ancienneté cumulée, calculée sur la base des contrats successifs effectués, dans l'entreprise sera prise en compte dans l'acquisition de ses droits dans l'entreprise, en particulier pour le calcul de l'indemnité de départ (ex. licenciement, rupture conventionnelle ou retraite).

Tout salarié intérimaire, utilisé pour des missions fréquentes dans la même entreprise, bénéficie de la priorité d'embauche s'il en fait la demande.

Titre IV **Salaires et classification**

Article 19 **Classification**

Le personnel est réparti dans la grille de classification figurant en annexe I. À défaut de correspondance expresse de l'emploi exercé avec l'une des positions de ladite grille, le salarié sera classé par référence aux emplois similaires.

En fonction de l'organisation de l'entreprise et dans le cadre de son activité professionnelle, le personnel peut être amené à effectuer accessoirement divers travaux sans que cela remette en cause le classement individuel correspondant à l'activité principale.

Article 20 **Rémunération minimale**

Les coefficients hiérarchiques affectés aux emplois définis en annexe I, déterminent les salaires minima mensuels pour chaque catégorie au-dessous desquels aucun salarié de l'un ou de l'autre sexe, âgé d'au moins 18 ans ou âgé de moins de 18 ans mais ayant plus de 6 mois de pratique professionnelle, ne peut être rémunéré, eu égard à son classement dans la grille de classification.

Ces minima sont obtenus en affectant le coefficient hiérarchique d'une valeur du point. Les valeurs du point font l'objet de discussions périodiques, au minimum une fois par an.

La rémunération minimale appliquée aux salariés travaillant à temps partiel est calculée suivant les salaires minima ci-dessus, réduits en fonction de leur horaire particulier.

Article 21 **Rémunération garantie**

Sauf dispositions législatives ou réglementaires, notamment celles relatives à des contrats de type particulier, aucun salarié travaillant à temps complet et âgé de plus de 18 ans ou, s'il est âgé de moins de 18 ans justifiant d'un moins 6 mois de pratique professionnelle, ne peut percevoir, quel que soit son classement dans la grille des emplois, une rémunération inférieure au Smic.

Par ailleurs et conformément à l'article L. 2241-10 du Code du travail, lorsque le salaire minimum national professionnel des salariés sans qualification est inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent pour négocier sur les salaires.

À défaut d'initiative de la partie patronale dans les trois mois, la négociation s'engage dans les quinze jours suivant la demande d'une organisation syndicale de salariés représentative dans le champ de la convention collective.

Article 22 **Structure des salaires**

La rémunération est fixée en fonction de l'horaire hebdomadaire réellement effectué.

La comparaison des salaires réels et des rémunérations minimales mensuelles correspondant aux différents coefficients hiérarchiques, s'effectue sur la base du salaire correspondant à 35 heures hebdomadaires.

En conséquence, si le salaire mensuel est établi pour un horaire supérieur ou inférieur, il est préalablement rétabli sur une base de 35 heures hebdomadaires.

Article 23 **Jeunes travailleurs**

Sauf dispositions législatives ou réglementaires contraires, les jeunes travailleurs de l'un ou de l'autre sexe âgés de moins de 18 ans sont rémunérés au minimum sur la base du SMIC minoré de 20 % avant 17 et de 10 % entre 17 et 18 ans.

Ces abattements ne s'appliquent pas aux apprentis dont la rémunération est réglée par des dispositions particulières. Conformément aux dispositions légales, pour les jeunes travailleurs justifiant de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité de leur emploi, l'abattement est supprimé.

Article 24 **Personnes en situation de handicap**

Les employeurs doivent respecter les lois et règlements en vigueur concernant l'emploi des travailleurs en situation de handicap et Bénéficiaires de l'OETH.

Les entreprises occupant moins de 20 salariés doivent s'efforcer d'améliorer l'insertion des personnes en situation de handicap dans la vie professionnelle dans la mesure où la définition du poste de travail le permet.

Les entreprises occupant 20 salariés et plus privilégient l'emploi direct des personnes en situation de handicap. Un référent chargé d'orienter, informer et accompagner ces personnes est désigné dans les entreprises de 250 salariés et plus.

Titre V **Temps de travail et de repos**

Article 25 **Durée du travail**

La durée et l'organisation du temps de travail sont définies par chaque employeur dans le cadre des lois et règlements en vigueur.

La durée normale hebdomadaire du travail effectif est actuellement de 35 heures. Sauf dérogation légale, cette durée ne peut dépasser 48 heures par semaine et en moyenne 44 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, conformément aux dispositions de l'article L. 3121-22 du Code du travail.

Lorsqu'un horaire flexible existe au sein d'une entreprise permettant une compensation des dépassements individuels à l'horaire hebdomadaire, les modalités de cette compensation sont affichées à côté de l'horaire collectif. Le système mis en place ne doit pas avoir pour conséquence de rendre plus difficile l'exercice du droit syndical.

Article 26 **Répartition du travail - Modulation sur l'année**

En application du dispositif particulier de modulation construit par les partenaires sociaux, les modalités de la modu-

lation des horaires de travail sont prévues en annexe à la présente convention collective.

Article 27 **Répartition hebdomadaire du travail**

Dans les entreprises soumises à la présente convention collective, la semaine civile s'entend du lundi 0 heure au dimanche 24 heures.

Tout salarié bénéficie de 4 jours de repos par quatorzaine dont 2 peuvent être pris par demi-journée. Des dérogations individuelles et exceptionnelles sont possibles à la demande écrite du salarié.

En tout état de cause, aucun salarié ne peut travailler plus de 6 jours par semaine.

Article 28 **Durée de la journée de travail - amplitude**

La durée quotidienne du travail effectif ne peut excéder 10 heures par jour, sauf en cas de surcroît temporaire d'activité, en application du code du travail, notamment en cas de :

- travaux devant être exécutés dans un délai déterminé en raison de leur nature, des charges imposées à l'entreprise ou des engagements contractés par celle-ci (tels que traitement des produits périssables ou commandes urgentes) ;
- travaux saisonniers,
- travaux impliquant une activité accrue pendant certains jours de la semaine, du mois ou de l'année.

Dans de tels cas, la durée quotidienne du travail effectif peut être portée jusqu'à 12 heures 1 fois par semaine.

En cas de recours au travail continu pour tout ou partie du personnel de l'entreprise ou de l'établissement, le temps de pause pour le déjeuner ne peut être inférieur à 45 minutes.

Article 29 **Travail de nuit**

Le recours au travail de nuit est exceptionnel. Il prend en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique.

Sauf pour les salariés affectés à la surveillance nocturne, les heures effectuées entre 22 heures et 6 heures du matin subissent une majoration de 50 %. En cas de travail de nuit, pour une durée de plus de 4 heures, le salarié a droit à une prime de panier égale à 1 fois et demi le minimum garanti.

Afin d'organiser les garanties spécifiques accordées, le travail de nuit est mis en place dans l'entreprise ou l'établissement par accord collectif.

Article 30 **Heures supplémentaires et repos compensateur**

Le régime des heures supplémentaires est celui fixé par les lois et règlements en vigueur, sous réserve des particularités liées à la modulation des horaires.

Le service à la clientèle peut imposer un dépassement individuel non prévu de l'horaire des salariés à plein temps, dans la limite quotidienne d'1 heure.

Les 5 premières heures supplémentaires sont soit compensées soit rémunérées avec majoration de 25 %. Les heures suivantes sont obligatoirement compensées par un repos selon les majorations légales.

Pour les heures supplémentaires ouvrant droit au repos compensateur, ce repos compensateur ne peut être pris que lorsque le salarié a capitalisé au moins 8 heures de repos. Il doit être pris avec accord de l'employeur et ne peut, en tout hypothèse, être pris, sauf accord, pendant les périodes de forte activité des saisons d'automne et de printemps.

Article 31 **Réglementation des dimanche et repos hebdomadaire**

Le travail du dimanche s'organise conformément aux dispositions prévues aux articles L. 3132-3 et suivants du Code du travail.

Le repos hebdomadaire est pris par roulement en vertu des dispositions législatives ou réglementaires en vigueur. Les heures effectuées le dimanche bénéficient d'une majoration de 50 % du taux horaire de base du salarié concerné.

Les modalités pratiques d'application de cette majoration sont définies dans chaque établissement après consultation des institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent. Son paiement sous forme de repos compensateur ne peut se faire sans l'accord du salarié.

Chaque salarié bénéficie du repos du dimanche, au moins 1 dimanche sur 2 en moyenne sur l'année.

Article 32 **Congés payés**

Le personnel bénéficie des congés payés conformément à la loi.

L'année de référence pour apprécier les droits à congés est la période comprise entre le 1^{er} juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours.

La durée du congé annuel est déterminée à raison de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail.

La période légale de congé comprend la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.

Eu égard à la nature de l'activité et sauf accord contraire, les salariés sont présents pendant la saison de printemps.

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables, sauf dérogation individuelle pour les salariés justifiant de contraintes géographiques particulières (étrangers par exemple). Le fractionnement éventuel des congés s'effectue conformément aux dispositions légales.

Article 33 **Congés pour événements familiaux**

Tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux énumérés dans le tableau ci-après, d'une autorisation exceptionnelle d'absence ne pouvant donner lieu ni à récupération ni à compensation ni à report.

Ces congés sont comptés comme temps de présence pour le calcul des congés payés.

En cas de coïncidence de circonstances, il ne peut y avoir cumul de jours de congés, seul le congé le plus avantageux étant alors accordé.

Congés pour événements familiaux

Événement	Durée du congé
Mariage ou remariage du salarié PACS du salarié	4 jour ouvrables
Mariage ou remariage d'un enfant	1 jour ouvrable
Décès du conjoint marié, concubin ou pacsé	3 jours ouvrables
Décès d'un enfant de moins de 25 ans	7 jours ouvrés
Décès d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié	7 jours ouvrés
Décès d'un enfant de 25 ans ou plus	7 jours ouvrables
Décès d'un enfant lui-même parent, quel que soit son âge	7 jours ouvrés
Décès du frère ou de la sœur	3 jours ouvrables
Décès du père ou de la mère du salarié	3 jours ouvrables
Décès du père ou de la mère du conjoint du salarié	3 jours ouvrables
Naissance ou adoption (pour un même salarié, cumulables avec le congé de paternité, mais pas avec un congé de maternité ou d'adoption)	3 jours ouvrables
Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	2 jours ouvrables
Annonce de la survenue d'un cancer ou d'une pathologie chronique et évolutive chez un enfant	2 jours ouvrables

En cas de décès concernant un parent ci-dessus visé, le salarié peut prétendre à sa demande à juxtaposer des congés payés aux congés pour événements familiaux auxquels il a droit et dans la limite de la durée de ces derniers.

Article 34 **Jours fériés**

Parmi les 11 jours fériés légaux, 7 jours sont payés lorsqu'ils tombent un jour habituellement travaillé par le salarié ; à savoir :

— le 1^{er} janvier, le lundi de Pâques, le lundi de Pentecôte, le 14 Juillet, le 15 août, la Toussaint et Noël.

Le travail de ces jours fériés donne lieu à un repos payé d'une durée égale au nombre d'heures travaillées ce jour-

là ou au paiement au taux horaire de base des heures effectuées le jour férié en sus de la rémunération mensuelle. Lorsque l'un de ces 7 jours fériés coïncide avec le jour de repos hebdomadaire d'un salarié travaillant habituellement le dimanche, l'entreprise octroie un repos d'une durée équivalente. Les dates de ces repos sont arrêtées par l'entreprise et peuvent être données en basse saison. Le 1^{er} Mai est réglé conformément aux dispositions légales. Il peut être travaillé. Dans la mesure où ces jours fériés sont chômés, information en est donnée aux salariés 8 jours au moins à l'avance. Chaque salarié bénéficie de 4 jours fériés chômés sur les 11 prévus par la loi.

Titre VI Incidence de la maladie

Article 35 Incidence de la maladie sur le contrat de travail

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de la maladie ou d'un accident, dûment constatées par un certificat médical envoyé à l'employeur dans les 48 heures ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

Dans le cas où l'absence du salarié impose son remplacement immédiat, la direction fait appel dans toute la mesure du possible à un remplaçant provisoire.

Dans le cas où, sur une quelconque période de 12 mois consécutifs, les absences pour maladie ou accident de trajet sont supérieures :

- après 18 mois d'ancienneté, à 3 mois,
- après cinq ans d'ancienneté, à 6 mois
- près 10 ans d'ancienneté à 9 mois, le remplacement effectif des intéressés et donc leur licenciement peut être effectué, sauf en cas d'affection longue durée reconnue comme telle par la sécurité sociale.

Pendant une durée de 6 mois à compter de sa consolidation ou de sa guérison, ce dont il informera l'employeur par l'envoi d'un certificat médical, et, à condition de l'avoir demandé par écrit dans le mois suivant la cessation de la relation de travail, le salarié ainsi licencié a droit, sous réserve de son aptitude médicale et de sa disponibilité, à une priorité d'embauchage dans les emplois permanents de sa catégorie relevant de ses compétences.

Article 36 Complément de salaire pour cause de maladie

Après une année d'ancienneté, le salarié absent pour cause de maladie, d'accident ou d'accident de trajet reçoit, à partir du 8^{ème} jour et jusqu'au 90^e jour, une indemnité complémentaire aux indemnités versées par les assurances sociales portant la rémunération globale à 100 % du salaire net, hors primes, indemnités ou majorations liées à l'activité.

Pour les absences pour cause d'accident de travail, cette indemnité est versée dès le premier jour.

Les avantages ne sont accordés que sur production dans les 48 heures du début de l'arrêt, sauf cas de force majeure, d'un certificat médical, sauf éventuelle contre-visite médicale, le salarié pouvant exercer un droit de refus au premier médecin mandaté par l'employeur.

Ces périodes d'absence indemnisées sont accordées, dans la limite des droits acquis par chaque employé, défaillance faite des jours d'absence pour maladie indemnisés dont l'intéressé a déjà pu bénéficier au cours des 12 mois précédent, de date à date, le début de la nouvelle maladie et de toutes autres prestations en espèces pouvant être réglées au cours de la même période par des organismes de sécurité sociale ou par un régime d'assurances.

L'ensemble de ces dispositions doit s'entendre sous réserve des dispositions légales ou réglementaires ayant le même objet.

Titre VII Rupture du contrat de travail

Article 37 Rupture du contrat - Préavis

La démission fait l'objet d'un écrit remis ou adressé à l'employeur. Elle n'a pas à être motivée.

En cas de démission, les salariés devront respecter les durées de préavis suivantes :

- employés, ouvriers : 15 jours

— agents de maîtrise : 1 mois

— cadres : 2 mois

Ces délais sont portés à 1 mois, 2 mois et 3 mois au-delà d'1 an d'ancienneté.

Exception faite des congés payés dont les dates auront été fixées avant la notification de démission, aucun événement même suspendant le contrat de travail n'a pour effet de prolonger la durée du préavis qui constitue un délai prefix, l'employeur et le salarié pouvant, d'un commun accord convenir d'une durée de préavis différente en fonction des nécessités du service et des contraintes du salarié.

En cas de licenciement et sauf faute grave ou lourde, un préavis devra être respecté dont la durée figure dans le tableau ci-après.

Celle des parties qui n'observe pas le préavis devra à l'autre une indemnité égale à la rémunération du préavis restant à courir. Cette indemnité n'est pas due toutefois, en cas de licenciement si le salarié ne respecte pas le préavis pour prendre un nouvel emploi.

Préavis de licenciement

	Ancienneté inférieure à 2 ans	Ancienneté supérieure ou égale à 2 ans
Employés	1 mois	2 mois
Agents de maîtrise		2 mois
Cadres		3 mois

Article 38 Absence pour recherche d'emploi

Pendant la période du préavis prévu au tableau ci-dessus et jusqu'au moment où ils auraient trouvé un nouvel emploi, les salariés ayant fait l'objet d'un licenciement ou d'une démission sont autorisés à s'absenter 2 heures par jour pour rechercher celui-ci.

Ces 2 heures peuvent être prises un jour à la convenance de l'employeur et le jour suivant à la convenance du salarié ou suivant d'autres modalités, d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Ce droit cesse dès que le salarié a trouvé l'emploi recherché. Le salarié qui utiliserait ce temps à autre chose, commettrait une faute pouvant entraîner son renvoi immédiat.

En cas de licenciement, ces heures n'entraînent aucune diminution de salaire.

Article 39 Indemnité de licenciement

Sauf en cas de faute grave ou de faute lourde, le licenciement ouvre droit au profit de tout salarié justifiant d'une ancienneté ininterrompue de plus de 8 mois dans l'entreprise à une indemnité de licenciement correspondant à

— 1/4 de mois de salaire par année de présence jusqu'à 10 ans d'ancienneté

— 1/3 pour les années au-delà de 10 ans.

Le salaire pris en compte, appelé salaire de référence, est déterminé en prenant en compte, selon la formule la plus avantageuse :

- Soit la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédent le licenciement
- Soit la moyenne mensuelle des 3 derniers mois. Dans ce cas, les primes et gratifications exceptionnelles ou annuelles sont prises en compte en proportion du temps de travail effectué. Si une prime annuelle a été perçue, il faut ajouter 1/12^e du montant de la prime à chacun des 3 derniers mois de référence.

Article 40 Départ et mise à la retraite

La rupture du contrat de travail, à l'initiative de l'employeur dans les conditions ci-dessous, est qualifiée de mise à la retraite.

Le départ à l'initiative du salarié pour bénéficier d'une pension de retraite est qualifié de départ en retraite.

Article 40.1 Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur

L'employeur peut proposer une mise à la retraite du salarié si celui-ci remplit simultanément les 2 conditions sui-

vantes et à partir du moment où il les remplit :

- pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein,
- avoir au moins l'âge légal de départ en retraite.

Lorsque ces conditions ne sont pas réunies, la rupture du contrat de travail constitue un licenciement.

Avant la date à laquelle le salarié atteint l'âge fixé au 1^o de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale et dans un délai fixé par décret, l'employeur interroge par écrit le salarié sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

L'accord du salarié est nécessaire lorsque pour la mise à la retraite des salariés de moins de 70 ans. Au-delà, l'accord du salarié n'est pas nécessaire.

L'employeur qui procède à la mise à la retraite est tenu d'observer un préavis de 3 mois. Le salarié mis à la retraite a droit à une indemnité de départ en retraite qui ne peut être inférieure à l'indemnité de licenciement et dont l'assiette est celle définie à l'article 39 ci-dessus.

**Article 40.2
Départ à la retraite à l'initiative du salarié**

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de retraite est tenu d'observer un préavis de 2 mois et a droit à une indemnité de départ en retraite calculée à raison de 1/10 de mois de salaire par année de présence. L'assiette de la présente indemnité est celle définie à l'article 39 ci-dessus.

**Titre IX
Commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle**

**Article 41
Principes**

Il est créé une commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle qui sanctionne en conformité avec les dispositions du titre I^{er} de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi.

**Article 42
Négociation**

Les parties au présent accord conviennent de se rencontrer dans les 6 mois de la signature de la présente convention afin de lancer les bases d'une négociation sur les objectifs de la formation.

**Titre X
Dispositions finales**

**Article 43
Entrée en vigueur**

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension, date à laquelle elle se substituera à l'intégralité des dispositions conventionnelles antérieures allant du titre I «Dispositions générales» au titre IX «Commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle».

**Article 44
Dépôt et extension de la convention collective**

La présente convention collective est déposée auprès des services compétents, dans les conditions de l'article D. 2231-2 du Code du travail

Les parties signataires s'engagent à demander l'extension de la présente convention.

ANNEXES

Classification

Accord du 18 avril 2024

[Étendu par arr. 15 mai 2025, JO 31 mai, applicable à compter de sa signature pour les entreprises adhérentes et à compter de son extension pour les entreprises non adhérentes]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

JAF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO ;

CFTC CSFV.

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Préambule

Les parties signataires sont convenues au cours de la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) de 2021 sur les salaires, de la nécessité d'une refonte des classifications prévues à l'article 19 de la Convention collective des Jardineries et Graineteries, et détaillées en annexe 1 sur la base de l'article L.2241-1-6 du Code du travail.

Les parties signataires ont confirmé leur volonté de moderniser par la négociation le système existant, afin qu'il reflète l'évolution des organisations de travail et des métiers, qu'il permette une attractivité des métiers en donnant une visibilité en matière d'évolution des carrières ; en concluant un accord de méthode en date du 28 juin 2022.

Les parties signataires s'entendent pour remplacer le système actuel basé sur des coefficients par un système d'évaluation des emplois à l'aide de critères classants et proposer une méthode permettant son application par tout type d'entreprise à tout type d'emploi, en magasin comme dans des services du siège et de pouvoir ainsi classer les emplois au plus près de leurs réalités.

Il est rappelé que la classification portant sur les emplois s'applique indépendamment de la personne et de tous critères discriminants tels que prévus par la réglementation en vigueur.

La classification de branche faisant partie du bloc 1, les entreprises ne peuvent y déroger. Si un accord d'entreprise porte sur les classifications, il ne devra pas contenir de dispositions moins favorables que celles prévues par l'accord de branche.

Le présent accord se substitue intégralement aux dispositions concernant les classifications de la Convention collective nationale des jardineries et graineteries.

Article 1

Objet et champ d'application de l'accord de classification

Le champ d'application du présent accord est celui de la Convention Collective Nationale des Jardineries et Graineteries.

Le système de classification édifié par les partenaires sociaux permet de positionner les emplois de manière objective et homogène, en garantissant l'équité du système.

La méthode retenue à critères classants permet de prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle et de mixité des emplois. Par ailleurs, elle tient compte de la diversité des activités professionnelles et des systèmes d'organisation mis en place par les entreprises ainsi que l'évolution des qualifications.

Cette nouvelle classification s'inscrit dans la volonté des parties signataires de développer la mise en place de parcours professionnels en favorisant une évolution professionnelle des salariés, répondant ainsi à la nécessité de mieux valoriser les emplois et les métiers.

Article 2

Mise en œuvre de la classification

Les entreprises qui disposent d'un système de classification des emplois doivent s'assurer de la cohérence de leur dispositif avec celui de la branche et doivent veiller à ce que leur accord ne contienne pas de disposition moins favorable que l'accord de branche.

Les entreprises qui ne disposent pas d'un système de classification des emplois doivent le mettre en place conformément à la méthodologie retenue par la branche.

La mise en application dans les entreprises doit être effective pour l'ensemble des salariés au plus tard dans les 24 mois suivant la date d'extension du présent accord

Article 2.1

Mise en œuvre de la classification dans les entreprises de moins de 50 salariés

La mise en place d'un nouveau système de classification dans une entreprise requiert du temps et certaines compétences.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, la branche préconise l'utilisation du guide méthodologique pour la mise en place de la nouvelle classification.

L'analyse des postes, la cartographie des emplois et des compétences implique l'ensemble des salariés, qui peuvent contribuer sur la base du volontariat et sur décision de l'entreprise, à ce travail de classification.

Une information des représentants du personnel est faite par l'entreprise, lorsque ceux-ci existent dans l'entreprise.

Article 2.2

Mise en œuvre de la classification dans les entreprises de 50 salariés et plus

Rôle du CSE

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, une information du CSE est réalisée en prévision de l'entrée en vigueur de la classification dans l'entreprise.

Commission de classification

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, une commission d'actualisation ou de mise en place des classifications devra être constituée.

Cette commission a pour fonction de suivre la mise en place de la classification dans l'entreprise et sa mise en œuvre pérenne. Elle veille à la bonne application de la méthode de classification définie par le présent accord, notamment sur la pesée des emplois.

La composition de cette commission varie en fonction des spécificités et de la taille de chaque entreprise.

Elle doit comprendre si possible des salariés représentatifs des métiers : manager, représentants des métiers des RH, ainsi que des représentants du personnel, dont des délégués syndicaux, lorsque ceux-ci existent dans l'entreprise.

Sur proposition de la commission et après validation de l'entreprise en fonction de ses besoins spécifiques, un expert extérieur peut également participer à cette commission de classification.

Article 2.3

Formation des salariés participant à la mise en œuvre de la classification

Les salariés participant à la mise en œuvre de la classification dans leur entreprise et réalisant des pesées de postes, peuvent bénéficier d'une formation comprise entre une demi-journée et maximum de 3 jours.

Les frais afférents à cette formation (coûts pédagogiques, salaires) sont intégralement pris en charge par l'entreprise dans la limite des plafonds formation de l'entreprise.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, cette formation pourra être inscrite au plan de développement des compétences de l'entreprise et bénéficier d'une prise en charge par l'Opérateur de compétences.

Les partenaires sociaux affirment leur volonté de flécher prioritairement les prises en charges des formations à la classification pour l'année 2025 pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Pour les entreprises de 50 salariés et plus, cette formation sera prise en charge sur le budget plan de développement des compétences de l'entreprise.

Article 2.4

Communication sur la nouvelle classification

La branche s'engage à communiquer auprès de ses adhérents sur la nouvelle classification. Il revient à chaque entreprise de communiquer auprès de ses salariés et leurs représentants s'il y en a, sur la nouvelle classification qui va être mise en place.

La branche s'engage à mettre à la disposition de ses adhérents les outils et ressources nécessaires à la bonne compréhension et au déploiement du nouveau système de classifications.

Article 3

Méthodologie de classification

La branche des Jardineries et Graineteries a produit un guide méthodologique d'accompagnement à la construction d'un système de classification autour des 3 grandes étapes suivantes :

1 — Recensement des emplois

- Identification des grands métiers de l'entreprise structurés autour de grands domaines de compétences
 - Identification au sein des métiers, des emplois dont l'organisation de l'entreprise a besoin
- 2 — Description des emplois**
- Analyse des missions contenues dans ces emplois
 - Détermination des principales activités et responsabilités requises pour une maîtrise pleine et autonome
 - Formalisation des fiches emploi (la branche a élaboré des fiches emploi pour guider l'entreprise)
- 3 — Pesée des emplois**
- Pesée au regard des définitions des critères classant :
 - Identification et application du degré des critères classant le plus adapté à l'emploi considéré
 - Détermination du nombre de points associés pour chacun d'eux
 - Attribution de la classe et l'échelon en fonction des différentes tranches de points

Article 3.1 Recensement des emplois

L'emploi se définit à partir d'une arborescence organisée autour des compétences requises sur un métier et d'un périmètre d'intervention pour répondre aux besoins organisationnels de l'entreprise.

Dans cette arborescence :

- La filière est le niveau supérieur de l'arborescence. Elle désigne un champ d'activités regroupant un ensemble de métiers classés par domaine d'activité apprécié dans le périmètre de l'entreprise (exemples : filière logistique, support, distribution ...)
- Le métier est une segmentation de la filière définie par un grand domaine de compétences. Un métier regroupe des emplois s'articulant autour des mêmes domaines de compétence et entre lesquels des mobilités peuvent se faire de manière naturelle (exemples : transport, personnel de logistique, comptabilité, personnel de magasin ...).
- Les emplois sont définis à une maille plus fine. Ils désignent une situation de travail correspondant à un ou plusieurs postes de travail dans une structure mobilisant des activités et compétences de même nature (exemples : hôte/hôtesse de caisse, cariste, comptable, Responsable de point de vente, directeur de magasin, conseiller-vendeur, responsable de rayon, technicien informatique, acheteur...).
- Les postes constituent la base de cette arborescence. Ils désignent l'ensemble des activités concrètes réalisées dans le cadre des procédures normées et correspondant à une situation de travail (exemple : conseiller vendeur animale-rie).

Article 3.2 Description des emplois

La description des emplois de l'entreprise se fait au travers de fiches emplois.

La fiche emploi a pour objet de décrire et d'objectiver les principales activités et responsabilités confiées et attendues au sein de l'organisation.

La fiche emploi n'est pas de nature contractuelle. Il s'agit d'un document d'information, susceptible d'évoluer. Elle concerne l'emploi et non la maîtrise de l'emploi par un individu.

Elle est essentielle pour formaliser les contenus du travail et clarifier les activités et contributions attendues dans l'emploi.

La définition des emplois, leur formalisation par les fiches emplois et leur révision régulière revient à chaque employeur.

Article 3.2 Pesée des emplois

Une fois que l'emploi est décrit, il convient de le peser. Cette pesée de l'emploi se fait à l'aide d'une méthode d'analyse par critère classant retenu par la branche comme suit :

- 8 critères classants déclinés en 7 degrés d'exigence sont définis pour permettre une valorisation et un positionnement rationnel et objectif de chaque emploi.
- Une grille de pondération permet de pondérer chaque critère en fonction des niveaux d'exigence définis dans les degrés, pour déterminer une valeur, à travers un total de points
- Cette valeur est transposée, grâce à une grille de transposition, dans la grille de classification, afin de déterminer le niveau et l'échelon associé à l'emploi évalué.

L'objectif de classification des emplois implique de ne pas s'attacher aux personnes titulaires des emplois et leur

niveau de maîtrise de l'emploi ou niveau d'ancienneté dans l'emploi : la pesée des emplois vise l'évaluation des activités requises et attendues telles qu'elles sont décrites dans la fiche emploi.

L'évaluation des emplois repose sur une appréciation combinée des critères : tous les critères doivent être appelés sur un degré d'exigence pour chaque pesée d'emploi et ce, afin d'assurer une utilisation homogène de la méthode.

Il est nécessaire dans ce cadre que l'intégralité du degré choisi corresponde à l'analyse de la fiche emploi.

Critères classants :

Les critères classants établis par les partenaires sociaux sont détaillés en annexe 1.

1. Connaissances et Expérience : Évaluation des connaissances générales, théoriques ou pratiques requises par l'emploi.

2. Complexité : Évaluation des raisonnements, technicités, méthodes et outils permettant de faire face à différentes situations plus ou moins diversifiées, connues et à résoudre intellectuellement ou techniquement.

3. Autonomie et champs d'action : Évaluation de la marge de manœuvre pour préparer, organiser et réaliser son travail dans le cadre d'une organisation définie, en adaptant les instructions au regard des enjeux et objectifs auxquels est confronté l'emploi.

4. Responsabilité métier : Évaluation des actions ou décisions impactant la fiabilité et la conformité des résultats.

5. Responsabilité économique : Évaluation des actions ayant des impacts sur le processus économique.

6. Responsabilité Sécurité et Environnement : Évaluation des décisions et actions ayant des impacts sur le plan de la sécurité et de l'environnement : Sécurité des personnes (collaborateurs, clients, sous-traitants), Sécurité des locaux, Sécurités des données, Sécurité des matières, des produits.

7. Animation et la coordination humaine : Évaluation des activités d'organisation et d'animation d'une équipe permanente ou projet.

8. Communication et interactions relationnelles : Évaluation de l'ensemble des échanges et traitement d'informations (écrites ou verbales) avec des acteurs internes et/ou externes. Elle prend en compte la communication managériale.

Polycompétence :

Les partenaires sociaux de la branche s'accordent à reconnaître certaines situations de polycompétence dans l'organisation du travail.

Ainsi, lors d'une pesée d'emploi, lorsqu'un salarié occupe de manière permanente et significative deux emplois de niveau différent, c'est l'emploi le mieux classé qui sera retenu.

De plus, en dehors de la pesée d'emploi, la polycompétence des salariés, telle que définie ci-dessus, s'apprécie individuellement par l'entreprise, notamment lors des entretiens professionnels.

Article 4 **Grille de classification**

L'objectif de la classification est de hiérarchiser les emplois les uns par rapport aux autres dans une grille permettant d'établir un ordre en fonction du niveau d'exigence attendu pour chacun des emplois.

À chaque positionnement de la grille de classification correspond un salaire conventionnel minimum négocié au niveau de la branche.

La grille de classification posée par le présent accord compte 18 positions réparties sur les trois catégories socio-professionnelles (CSP) comme suit :

- 3 niveaux et 7 échelons pour le collège Ouvrier / Employé (O/E)
- 2 niveaux et 5 positions pour le collège Technicien / Agent de maîtrise (TAM)
- 3 niveaux et 6 échelons pour le collège Cadres

Cette grille de classifications a pour vocation d'accueillir l'ensemble des emplois des entreprises de la branche

O/E	1	1
		2
		3
	2	1
		2
	3	1
		2

TAM	4	1
		2
		3
Cadres	5	1
		2
	6	1
		2
	7	1
		2
	8	1
		2

Dans l'hypothèse où la catégorie socio professionnelle correspondant aux nouvelles définitions d'emplois serait inférieure à la catégorie socio professionnelle antérieure du salarié, alors la catégorie socio professionnelle acquise par le salarié (agent de maîtrise, cadre) antérieurement à la mise en œuvre de cette classification lui serait maintenue.

Le salarié se verrait garantir à titre individuel la rémunération correspondante acquise antérieurement à l'entrée en vigueur du présent accord.

Article 5

Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visés par l'article L. 2232-10-1 du Code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 6

Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du Code du travail, il prendra effet à compter de sa signature pour les adhérents et de son extension, à intervenir dans les meilleurs délais.

La mise en application dans les entreprises doit être effective pour l'ensemble des salariés au plus tard dans les 24 mois suivant la date d'extension du présent accord.

Article 7

Publicité et formalités de dépôt

Le texte du présent accord est notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application. Il est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit remis à chaque organisation signataire, et que les formalités de dépôt prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail puissent être effectuées par la partie la plus diligente.

Article 8

Révision et dénonciation

Les organisations représentatives signataires de l'accord ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander à tout moment sa révision, dans les conditions définies à l'article L. 2261-7 du Code du travail, sur proposition de la CPPNI.

L'accord peut être dénoncé à tout moment par les organisations signataires avec un préavis de trois mois dans les conditions prévues par L. 2261-9 du Code du travail.

Annexes

Annexe 1 Déclinaison des critères classants

Chacun des 8 critères classants sert la pesée des emplois : ils sont définis sur 7 degrés d'exigence traduisant une complexité de plus en plus importante.

Connaissances et expériences	
<i>Les connaissances et expériences se définissent par les connaissances générales, théoriques ou pratiques requises par l'emploi</i>	
1	<i>Fin de scolarité obligatoire</i>
2	<i>CAP - BEP ou expérience équivalente CQP/VAE de niveau 3 (ancien niveau 5)^[1] Habilitation ou certification attestant de connaissances techniques dans une discipline donnée</i>
3	<i>Bac ou expérience équivalente CQP/VAE de niveau 4^[1] Habilitation ou certification attestant de connaissances générales ou techniques d'une discipline</i>
4	<i>BTS/DUT/BUT ou expérience CQP/VAE de niveau 5 (ancien niveau 3)^[1] Connaissances professionnelles dans une discipline ou champ de compétences donnés</i>
5	<i>Licence professionnelle ou expérience équivalente CQP/VAE de niveau 6 (ancien niveau 2)^[1] Connaissances professionnelles permettant de concevoir, gérer et développer des méthodes</i>
6	<i>Master 2/ingénieur ou expérience équivalente VAE de niveau 7 (ancien niveau 1)^[1]</i>
7	<i>Doctorat/post doctorat ou expérience équivalente</i>
<i>[1] En vigueur au 18 avril 2024.</i>	

Complexité	
<i>La complexité se définit par les raisonnements, technicités, méthodes et outils permettant de faire face à différentes situations plus ou moins diversifiées, connues et à résoudre intellectuellement ou techniquement</i>	
1	<i>Activités impliquant des tâches élémentaires avec des moyens organisés, répétitifs et habituels</i>
2	<i>Activités impliquant des tâches qualifiées et successives nécessitant d'identifier et d'alerter sur les dysfonctionnements et risques possibles</i>
3	<i>Activités impliquant des tâches diversifiées articulées entre elles nécessitant une première analyse pour sélectionner et mettre en œuvre des solutions simples et identifiées afin de faire face aux situations</i>
4	<i>Activités impliquant d'analyser les difficultés (diagnostic) ou de questionner le besoin afin d'y répondre en s'appuyant sur des techniques et méthodes connues. À ce degré, les activités peuvent se mettre en œuvre dans une ou plusieurs disciplines</i>
5	<i>Activités impliquant l'étude et la coordination de différents travaux à mettre en œuvre pour répondre à différentes situations avec des enjeux (humains, techniques, économiques, organisationnels). Ceci permettant de trouver des solutions ou d'appliquer des mesures d'adaptation à des situations professionnelles diversifiées ou complexes</i>
6	<i>Activités impliquant l'organisation, le déploiement, et le suivi d'un système global (projet ou domaine professionnel) nécessitant l'élaboration de processus ou programmes, l'anticipation de risques (techniques, économiques, organisationnels...)</i>
7	<i>Activités impliquant le pilotage d'une organisation ou d'un domaine professionnel nécessitant la conception, la supervision et le développement de programmes/projets stratégiques en tenant compte des contraintes et enjeux internes ou externes</i>

Autonomie et champ d'action	
<i>C'est la marge de manœuvre pour préparer, organiser et réaliser son travail dans le cadre d'une organisation définie, en adaptant les instructions au regard des enjeux et objectifs auxquels est confronté l'emploi</i>	
1	<i>L'emploi requiert l'exécution du travail en suivant des consignes précises, et en alertant en cas d'anomalies</i>
2	<i>L'emploi requiert l'exécution du travail dans le cadre de pratiques professionnelles permettant de répondre aux différentes situations en conformité avec les chartes ou politiques internes</i>

Autonomie et champ d'action	
3	<i>L'emploi requiert d'adapter des solutions en partie identifiées dans les standards afin de remédier à un imprévu ou d'anticiper des situations pour répondre à un besoin</i>
4	<i>L'emploi requiert de proposer et mettre en œuvre des solutions pour atteindre un objectif de travail ou faire face à une situation imprévue</i>
5	<i>L'emploi requiert d'élaborer et d'organiser les moyens pour gérer et atteindre les résultats d'une activité</i>
6	<i>L'emploi requiert de déterminer les méthodes/procédures et moyens associés en vue de rendre compte des résultats d'une entité dans une logique d'optimisation ou d'amélioration continue</i>
7	<i>L'emploi requiert de définir l'élaboration d'axes stratégiques ou d'orientations générales</i>

Responsabilité métier	
<i>Elle se définit à travers les actions ou décisions ayant des impacts sur la fiabilité et la conformité des résultats</i>	
1	<i>Les activités requises par l'emploi n'impactent pas ou peu les emplois connexes (amont/aval)</i>
2	<i>Les activités requises par l'emploi impactent l'environnement proche La responsabilité métier se traduit par le contrôle de la qualité et la conformité</i>
3	<i>Les activités requises par l'emploi impactent un processus ou une partie d'un processus La responsabilité métier se traduit par des adaptations ou des choix (sélection de moyens) pour garantir la bonne et constante application des processus et des normes professionnelles sur son périmètre d'action</i>
4	<i>Les activités requises par l'emploi impactent une équipe de travail ou un projet La responsabilité métier se traduit par des actions et décisions garantissant une qualité et une efficience constante au regard des normes professionnelles, des processus et des résultats attendus</i>
5	<i>Les activités requises par l'emploi impactent une unité de travail ou un service ou un processus complet/complexe La responsabilité métier se traduit par des décisions garantissant des résultats techniques ou métier et des performances attendues par le service</i>
6	<i>Les activités requises par l'emploi impactent une activité globale ou un processus transverse. La responsabilité métier se traduit par des décisions engageant l'organisation ou le développement d'une activité globale, ou d'un processus transverse</i>
7	<i>Les activités requises par l'emploi impactent une entité économique. La responsabilité métier se traduit par des décisions et orientations stratégiques engageant la performance de l'organisation/entité économique</i>

Responsabilité économique	
<i>Elle se définit à travers les actions ayant des impacts sur le processus économique</i>	
1	<i>La responsabilité économique métier se traduit par des actions contribuant à limiter les gaspillages et les coûts</i>
2	<i>Les activités impactent indirectement le processus économique dans le cadre de l'emploi La responsabilité économique métier se traduit par des actions de contrôle de l'exactitude ou de la conformité des données à transmettre ou à renseigner en vue d'un pilotage économique</i>
3	<i>Les activités impactent indirectement le processus économique sur son périmètre d'activité La responsabilité économique métier se traduit par des actions de transmission de données consolidées, de suivi d'indicateurs contribuant au suivi des résultats économiques</i>
4	<i>Les activités impactent le processus économique, le chiffre d'affaires, la rentabilité, les coûts, les marges La responsabilité économique métier se traduit par des actions de préparation, de contrôle et d'adaptation des dispositifs économiques ou de résultats dans une logique de performance économique Ex. : préparation d'un budget ; proposition de montage d'opérations promotionnelles</i>
5	<i>Les activités impactent le processus économique au niveau d'une unité de travail ou d'un projet La responsabilité économique métier se traduit par des actions de construction, de suivi d'un budget de fonctionnement, ou d'un argumentaire économique en vue d'une négociation commerciale (fournisseurs ou prestataires) ?</i>

Responsabilité économique	
6	<i>Les activités impactent le processus économique au niveau d'une activité globale ou processus support ou transverse La responsabilité économique métier se traduit par des actions d'élaboration, d'évaluation et de suivi d'un programme d'investissements en vue de la recherche d'un équilibre financier et économique d'une entité économique</i>
7	<i>Les activités impactent le processus économique au niveau d'une entité économique (une ou plusieurs entreprises) La responsabilité économique métier se traduit par des actions d'anticipation et de supervision d'un programme d'investissement (travaux, système d'information) en vue de garantir l'équilibre économique</i>

Responsabilité sécurité et environnement	
<i>Elle se définit à travers les décisions et actions ayant des impacts sur le plan de la sécurité et de l'environnement : sécurité des personnes (collaborateurs, clients, sous-traitants), sécurité des locaux, sécurité des données, sécurité des matières, des produits</i>	
1	<i>La responsabilité sécurité environnement se traduit par l'application de mesures et procédures simples et connues permettant de protéger les personnes, les données, l'environnement, les outils de travail et les produits et l'alerte en cas de non-conformité aux politiques ou réglementations sécurité des biens, données et personnes de l'entreprise, (RSE de l'entreprise)</i>
2	<i>La responsabilité sécurité environnement se traduit par des actions d'identification, d'anticipations et d'alerte des situations à risque dans le respect des normes (protocoles, procédures, réglementations ...) relevant des politiques et obligations réglementaires Sécurité (biens, personnes, données et environnement)</i>
3	<i>La responsabilité sécurité environnement se traduit par des actions de mise en œuvre et d'adaptation de mesures correctives simples pour s'adapter et faire respecter les processus</i>
4	<i>La responsabilité sécurité environnement se traduit par des actions et recommandations en vue de la prévention des risques liés à la sécurité ou l'environnement impliquant la prise en compte des normes de sécurité et d'environnement en plus des autres processus</i>
5	<i>La responsabilité sécurité environnement se traduit par des actions ou décisions permettant l'anticipation et la résolution des risques sécurité et environnement Ex. : animation de systèmes de gestion contribuant à la mise en œuvre d'une politique sécurité environnement pérenne</i>
6	<i>La responsabilité sécurité environnement se traduit par des actions de conception, mise en œuvre et suivi de plans d'actions et de projets dans une logique d'amélioration continue au niveau d'un service ou d'une unité de travail</i>
7	<i>La responsabilité sécurité environnement se traduit par des actions de pilotage d'une politique globale d'une entité ou d'une entreprise intégrant l'ensemble des paramètres de sécurité et d'environnement à la stratégie (Ex. : responsabilité sociale et environnementale)</i>

Animation et coordination humaine	
<i>L'animation et coordination humaine se définit à travers les activités d'organisation et d'animation d'une équipe permanente ou projet</i>	
1	<i>Activités d'accueil et de partage des informations sur les bonnes pratiques dans le cadre de l'emploi</i>
2	<i>Activités de coopération ou de contribution dans un collectif dans le but d'atteindre un résultat commun Ex. : action d'entraînement d'un groupe sur des techniques et savoir-faire, suivi des acquis et soutien aux salariés ou aux tiers</i>
3	<i>Activités d'animation d'un groupe dans un objectif de développement ou de production Ou activités de coordination d'actions influençant la performance collective dans une discipline ou un projet (retour d'expérience, modifications des plans d'actions...)</i>
4	<i>Activités de coordination et d'organisation d'une équipe (répartition du travail, régulation entre les acteurs) Activités de gestion de projets simples (planification, mise en œuvre de programmes dans une logique de résultats, recherche de coopération entre les acteurs)</i>
5	<i>Activités d'encadrement hiérarchique dans un environnement simple : fixation des objectifs, réalisation des entretiens annuels, entretien de cadrage, reconnaissance... Activités de management de projets transverses : régulations des acteurs et contributeurs, coordination et développement des programmes dans une logique d'amélioration continue</i>

<i>Animation et coordination humaine</i>	
6	<i>Activités de management hiérarchique ou de projet dans un environnement complexe impliquant l'anticipation des évolutions impactant le collectif (projet ou équipes) et le pilotage de démarche d'adaptation/de changement</i>
7	<i>Activités de conduite de processus de décisions impactant l'organisation et les conditions de travail nécessitant le développement de politique d'amélioration de qualité de vie au travail et des arbitrages sur des solutions organisationnelles</i>

<i>Communication et interactions relationnelles</i>	
<i>Elles se traduisent par l'ensemble des échanges et traitement d'informations (écrites ou verbales) avec des acteurs internes et/ou externes. Elle prend en compte la communication managériale</i>	
1	<i>Transmission d'informations : explicitation des contenus, auprès d'interlocuteurs identifiés et habituels, dans un environnement connu et délimité</i>
2	<i>Transmission d'informations circonscrites : sélection et traitement d'informations variées avant de les communiquer dans un environnement connu et délimité Compréhension des messages à transmettre pour une communication efficiente</i>
3	<i>Coordination d'informations : échanges impliquant des allers et retours, tris, interprétations et l'adaptation des informations pour faire face à différentes situations (ex. : fournisseurs, producteurs, clients...)</i>
4	<i>Relations de coopération dans un environnement complexe : Ex. : Traitement quantitatif et/ou qualitatif des informations, dialogue argumenté en vue d'apporter et d'objectiver des éléments d'aide à la décision, recherche de collaboration en interne ou avec des tiers (sous-traitants, clients, partenaires)</i>
5	<i>Relations d'interface dans un environnement complexe et à fort enjeux : Ex. : centralisation et reformulation des informations entre deux ou plusieurs interlocuteurs, recherche de solutions ou d'accords, posture de porte-parole auprès d'un service ou d'un acteur tiers</i>
6	<i>Adaptation des solutions et recherche de performance dans un cadre à enjeux multiples (financiers, relationnels, partenaire avec des multiples acteurs (fournisseurs, clients, élus locaux ou partenaires) Recherche et mise en œuvre de leviers d'influence</i>
7	<i>Prises de position à enjeux économiques et sociaux majeurs dans le cadre d'une relation ayant un impact sur l'image externe de l'entreprise</i>

Annexe 2 Grilles de pondération des critères classant et de transposition

À chaque degré est associée une pondération permettant de valoriser l'évaluation de l'exigence requise.

La pondération est identique d'un critère à un autre. La pondération d'un degré à un autre est progressive.

La somme des points obtenus à l'issue de la pesée permettra de définir le coefficient de classification.

Grille de pondération

	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7
Connaissances - Expériences	20	40	60	110	160	210	260
Complexité	20	40	60	110	160	210	260
Autonomie champ d'action	20	40	60	110	160	210	260
Responsabilité métier	20	40	60	110	160	210	260
Responsabilité économique	20	40	60	110	160	210	260
Responsabilité sécurité et environnement	20	40	60	110	160	210	260

	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7
Animation et coordination humaine	20	40	60	110	160	210	260
Communication et interactions relationnelles	20	40	60	110	160	210	260

Grille de transposition

La grille de transposition, dernière étape de la pesée, permet de déterminer le coefficient de classification associé à la pesée réalisée :

- à chaque position (niveau-échelon) correspond une fourchette de points.
- le rapprochement du total de points obtenus à l'issue de la pesée, des fourchettes définies dans la grille de transposition permet d'identifier le niveau et l'échelon de l'emploi évalué.

Niveau	Échelon	Fourchette de points
1	1	160 à 170
	2	171-260
	3	261-350
2	1	351-440
	2	441-530
3	1	531-620
	2	621-700
4	1	701-780
	2	781-860
	3	861-940
5	1	941-1020
	2	1021-1100
6	1	1101-1190
	2	1191-1270
7	1	1271-1350
	2	1351-1430
8	1	1431-1510
	2	1511-2080

Annexe 3 Glossaire

Activité : il s'agit d'un regroupement de tâches, contribuant à un même résultat.

Activité globale : elle regroupe différentes missions ou unités de travail portées par différents processus.

Activités principales : Ensemble des tâches accomplies dans le cadre des missions confiées.

Analyse 1^{re} : appliquer un raisonnement critique face à une situation ou un problème.

Animation : il s'agit d'une mobilisation de salariés ou de tiers extérieurs pour faire passer des informations, expliquer, motiver ou lever des difficultés. Ex. : animer une campagne de ventes ou de promotion ; relancer la dynamique collective dans un point de vente ; faire travailler différemment des salariés ensemble (que l'on soit en position hiérarchique ou pas).

Autonomie dans le temps : période durant laquelle le titulaire de l'emploi peut travailler sans directives ou orientations nouvelles.

Connaissance et expérience : critère classant permettant de traduire le degré de connaissances générales ou de tech-

niques nécessaires à l'exercice de la fonction.

Connaissances générales ou professionnelles : il s'agit des connaissances et compétences acquises par tout moyen : formation initiale, formation continue, VAE, processus de certification, expérience professionnelle. On retient celles qui sont en rapport avec l'emploi et ses exigences, et qui permettent de l'occuper en conformité avec les standards professionnels de l'emploi.

Coopération : il s'agit de faire "œuvre ensemble" en mobilisant les compétences/énergies/motivations. Ex. : relations dans un groupe projet construisant quelque chose de nouveau, ou un projet informatique, ou une nouvelle offre de services.

Coordination : ceci renvoie à du management de salariés ou de tiers externes (partenaires, fournisseurs...) sans exercer une autorité hiérarchique à leur égard. "Faire œuvre ensemble pour atteindre un objectif de développement ou de fonctionnement".

Complexité : critère classant qui se définit par les raisonnements, technicités, méthodes et outils permettant de faire face à des situations plus ou moins diversifiées ou difficiles à réaliser/résoudre (intellectuellement ou technique-ment).

Cotation : résultat final de la pesée permettant l'attribution d'un nombre de points et déterminant le positionnement dans la grille en classe-échelon par le biais d'une grille de transposition.

Critères classants : références ou Indications qui permettent de distinguer les degrés d'exigence nécessaire à la tenue d'un emploi ou d'un poste afin de les hiérarchiser par le biais d'une pesée.

Diagnostic : appliquer une méthode permettant d'identifier les causes, les effets, la gravité ou la répétitivité d'un problème. Ex. : des écarts d'inventaires ; une perte de clients et de chiffre d'affaires sur un rayon ; une panne sur un système de paiement.

Discipline : il s'agit d'une discipline au sens d'un ensemble de connaissances acquises ; elles peuvent être théoriques ou pratiques. Ex. : techniques de vente, merchandising, biologie, informatique.

Emploi : situation de travail correspondant à un ou plusieurs postes de travail dans une structure mobilisant des activités et compétences de même nature (hôtel/hôtesse de caisse, caissier, comptable, responsable de point de vente, directeur de magasin, conseiller-vendeur, responsable de rayon, technicien informatique, acheteur...).

Emploi exemple : emploi qui permet d'illustrer la méthode (il ne s'agit pas d'emploi repère s'imposant aux entreprises).

Encadrement hiérarchique : exercer une responsabilité directe sur d'autres collaborateurs (recrutement, intégration dans l'équipe, entretien annuel et professionnel). "Avoir charge d'âmes" !

Entité : il s'agit de tout ou partie d'un ensemble plus vaste. Ex. : un rayon dans une jardinerie ; un dépôt logistique ; un point de vente.

Entité économique : il s'agit d'un processus qui dépasse la seule unité de travail ; donc qui traverse plusieurs unités, ou plusieurs services, ou plusieurs jardineries.

Environnement simple versus environnement complexe : de par la taille de l'équipe, les enjeux politiques et économiques, les facteurs externes ou internes ayant un impact, leur prévisibilité. Ex. : facteurs concurrentiels, de logistique externe.

Étude : prendre du recul et appliquer une méthodologie sur des problèmes dépassant les situations quotidiennes de travail. Ex. : étudier la démarque sur un trimestre ; étudier les prix par rapport à la concurrence.

Filière : ensemble de métiers classés par domaine d'activité apprécié dans le périmètre de l'entreprise (exemples : filière logistique, support, distribution...).

Fréquence du contrôle : quotidien, hebdo, mensuel et nature du reporting associé (sur les résultats, la consommation des moyens ou d'un budget par exemple).

Gestion d'un système global : appliquer une démarche systémique pour associer des compétences, des moyens et des outils. Imaginer un mode de fonctionnement pérenne dans le temps. Ex. : gérer des pics d'activité dans une jardinerie.

Grille de transposition : grille qui permet de traduire le nombre de points issus de la pesée en classe-échelon pour positionner l'emploi dans la grille de classification.

Interface : il s'agit de se faire le représentant ou le porte-parole de son entité d'appartenance (jardinerie ou service d'un siège par exemple) vis-à-vis d'autres acteurs (autres services, tiers extérieurs). Une relation d'interface n'implique pas forcément de négociation dans laquelle il y a "des choses à perdre ou à gagner". Ex. d'interface : entre un directeur de jardinerie et des élus locaux ; ou entre un service du siège et des informaticiens + défense d'intérêt.

Latitude et champ d'action : critère classant qui se définit par la marge de manœuvre pour préparer, organiser et

réaliser son travail dans le cadre d'une organisation définie et adapter les instructions au regard des enjeux et objectifs auxquels est confronté l'emploi.

Management : exercer une responsabilité couvrant l'emploi, le développement des compétences et de l'employabilité d'autres salariés au sein de l'entreprise. Recouvre également la communication ascendante et descendante vis-à-vis d'une ou plusieurs équipes, et l'accompagnement des changements au quotidien + développement des compétences, employabilité et d'autonomie des salariés dans leur emploi.

*Méthodes : ce sont des manières d'agir qui combinent des séquences d'action et des moyens dûment répertoriés.
Ex. : méthode d'arrêté de caisse.*

Mission : finalité des activités accomplies.

Métier : domaine d'activité au sein d'une entreprise. Elle regroupe des emplois s'articulant autour des mêmes domaines de compétence et entre lesquels des mobilités peuvent se faire de manière naturelle (exemples : transport, personnel de logistique, comptabilité, personnel de magasin...).

Négociation : recherche d'un accord qui engage les parties en s'appuyant sur des leviers permettant de conclure un accord répondant aux objectifs.

Pesée : démarche qui consiste à évaluer et à positionner un emploi par l'utilisation de critères classant et dont la finalité est de situer cet emploi dans une grille de classification.

Pilotage : conduite d'activité impliquant coordination d'acteurs et de travaux, activités de reporting dans un but d'atteinte des objectifs.

Poste de travail : ensemble des activités concrètes réalisées dans le cadre des procédures normées et correspondant à une situation de travail (Ex. : conseiller vendeur animalerie).

Pratiques professionnelles : ce sont les gestes/actes professionnels reconnus comme pertinents et efficaces dans un métier donné. Ex.: entretenir un linéaire ; procéder à des soins aux végétaux ou aux animaux. "Tout n'est pas écrit mais connu au niveau du métier".

Procédés : ce sont des ensembles de méthodes, processus et outils permettant d'obtenir un résultat, et la maîtrise d'une situation. Ex. : un procédé de désinfection d'un local.

*Processus : ensemble ordonné de différentes séquences de travail, reproductibles et partageables avec des salariés.
Ex. : réalisation d'un inventaire annuel.*

Processus économique : il s'agit de l'enchaînement d'étapes et d'outils qui jalonnent la préparation, l'exécution et le contrôle d'un budget, ou qui ont un effet sur celui-ci. Ex. : le budget prévisionnel et réel d'une jardinerie, ou d'une région ; un plan de fidélisation ou de remises ; une trésorerie.

Processus transverse : il s'agit d'un processus qui dépasse la seule unité de travail ; donc qui traverse plusieurs unités, ou plusieurs services, ou plusieurs jardineries.

*Programmes : ensemble de projets ou de processus permettant d'anticiper, de gérer ou de contrôler une activité.
Ex. : un programme de maintenance ; un programme de rénovation d'un groupe de magasins.*

Relations : critère classant qui se définit par l'ensemble des échanges et traitement d'informations (écrites ou verbales) avec des acteurs internes et/ou externes.

Responsabilité économique : critère classant qui se définit à travers les actions ayant des impacts en termes de performance économique : CA, budget, rentabilité, investissement, stocks, marge commerciale, flux financiers...

Responsabilité humaine : critère classant qui se définit à travers les décisions et actions ayant un impact sur l'organisation et l'animation d'une équipe permanente ou d'une équipe projet, le développement des compétences des collaborateurs et la qualité de vie au travail.

Responsabilité technique et métier : critère classant qui se définit à travers les actions ou décisions ayant des impacts sur la fiabilité et la conformité des résultats.

Responsabilité sécurité et environnement : critère classant qui se définit à travers les décisions et actions ayant des impacts sur le plan de la sécurité et/ou de l'environnement :

- des personnes (collaborateurs, clients, sous-traitants) ;
- des locaux et de leurs abords ;
- des données ;
- des matières, des produits, des biens, de l'environnement...

Service : il s'agit d'une subdivision, au sein d'une société, d'une jardinerie, d'une région ou d'un siège de l'entreprise.

Tâches élémentaires : nécessitant un apprentissage rapide et une mise en application simple et rapide. Ex. : réaliser un réassort dans un rayon ; ranger ou nettoyer un local de stockage.

Technique : il s'agit de la combinaison entre des processus et des outils, permettant d'obtenir un résultat professionnel et de maîtriser une situation de travail. Ex. : savoir procéder à un inventaire ; savoir traiter une réclamation client ou un litige fournisseur ; savoir calculer et argumenter un plan de promotion...

Unité de travail : c'est un périmètre de travail dans lequel on trouve une ou des fonctions différentes en charge d'activités différentes, et soumises à un même processus métier. Ex. : service, rayons, secteur.»

Annexe 4 - Guide méthodologique

(Non publiée)

Annexe I - Grille de classification

(Annulé et remplacé par Accord du 18 avril 2024)

Mod. par Avenant n° 1, 16 juin 2011, étendu par arr. 11 janv. 2012, JO 18 janv., applicable le premier jour du mois qui suit la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel

- Les descriptions de fonctions figurant dans la grille de classification ci-dessous sont données à titre d'exemple, une polyvalence étant requise de la part de l'ensemble des salariés du fait de la nature de l'activité.

Le personnel travaillant en surface de vente est le vecteur de l'image de marque de l'entreprise et doit constamment le traduire par son comportement et sa tenue.

Le souci permanent de satisfaction de la clientèle et la nature de l'activité tenant à des produits fragiles et périssables requièrent que le personnel informe régulièrement et précisément la hiérarchie.

Il est enfin rappelé que les emplois peuvent avoir des appellations différentes : c'est par référence aux caractéristiques du poste occupé et non par référence au titre donné que le classement de chaque intéressé doit être effectué.

Chaque entreprise définit les coefficients correspondant aux emplois ne figurant pas dans la présente grille en fonction des responsabilités dévolues et des qualifications mises en œuvre. Ces définitions sont transmises aux représentants du personnel et délégués syndicaux.

coeffcient	emploi	définition
155	Manutentionnaire en jardinerie et graineterie	Exécute notamment les travaux suivants, sous contrôle hiérarchique : - manutention ; - livraison et services ; - entretien ; - maintenance des végétaux et des produits périssables ; - mise en rayon.
155	Agent administratif (1 ^{er} échelon)	Agent d'exécution dans les domaines administratif, commercial et comptable. Peut être amené(e) à exécuter des tâches en surface de vente.
160	Employé(e) de jardinerie et de graineterie	D'une manière générale, exécute tous les travaux demandés par la hiérarchie et, notamment : - manutention ; - réception quantitative ; - livraison et services ; - encaissement ; - entretien ; - mise en rayon ; - étiquetage et emballage ; - maintenance des végétaux et des produits périssables. Il (elle) peut se faire aider par un ou plusieurs manutentionnaires sans pouvoir de su-bordination hiérarchique. Une grande polyvalence et une grande disponibilité sont exigées pour ce poste afin de répondre à toute surcharge de travail.
160	Vendeur (se) (premier échelon)	Contrôle ou exécute lui-même (elle-même) les tâches des salariés relevant des emplois précédents. Assure un contact direct avec la clientèle et est capable de renseigner sur les produits et de les vendre. Assure la préparation des commandes, la réception quantitative et qualitative des pro-ducts, leur mise en place et la présentation des rayons.

coefficent	emploi	définition
160	Hôte-hôtesse de caisse (premier échelon) et/ou Hôte-hôtesse d'accueil (premier échelon)	<p>Est responsable de la caisse et des encaissements.</p> <p>Est garant (e) de la bonne tenue et de la propriété de son poste.</p> <p>Participe activement à l'accueil de la clientèle.</p> <p>Traite les réclamations simples en application des procédures internes.</p> <p>Est garant (e) de l'image de marque de l'entreprise, dernier point de contact avec la clientèle.</p> <p>Fait remonter l'information.</p> <p>Surveille et contrôle les mouvements de marchandise aux caisses.</p> <p>Respecte les imputations comptables.</p> <p>Assure l'emballage de finition des produits achetés.</p> <p>Est appelé (e), suivant sa disponibilité, à effectuer des travaux annexes, notamment ceux dévolus à l'employé de jardinerie.</p>
160	Réceptionnaire	<p>En conformité avec les procédures, il organise et gère la réception des marchandises ainsi que les sorties et les retours.</p> <p>Il assure en temps réel la mise à jour des données de réception dans le système d'information.</p> <p>Il contrôle les mouvements entrées-sorties des marchandises qualitativement et quantitativement.</p> <p>Il informe les équipes de vente des entrées/sorties des marchandises.</p> <p>En accord avec elles, il veille à leur bonne répartition.</p> <p>Il a la responsabilité de la bonne tenue et de la propriété des aires de stockage ainsi que de l'évacuation des déchets.</p> <p>Il gère le planning de réception des fournisseurs.</p> <p>Est appelé, suivant sa disponibilité, à effectuer des travaux annexes, notamment ceux dévolus à l'employé de jardinerie.</p>
165	Agent Administratif (2 ^{ème} échelon)	<p>Est chargé(e) de la réception téléphonique et de l'accueil.</p> <p>Remplit des tâches administratives, informatiques, commerciales et comptables (facturation, courrier, classement, contrôle des factures...).</p> <p>Peut être amené(e) à exécuter des tâches en surface de vente.</p>
170	Vendeur(se) 2 ^{ème} échelon	<p>Contrôle ou exécute lui-même (elle-même) les tâches des salariés relevant des emplois précédents.</p> <p>Assure un contact direct avec la clientèle et dispense le conseil spécifique aux produits dont il (elle) a la parfaite connaissance technique.</p> <p>Conduit une réflexion sur l'organisation des rayons, les achats et fait des propositions dans ce domaine.</p> <p>Propose à son supérieur les bonnes quantités à commander et peut être amené à passer occasionnellement des commandes.</p> <p>Contrôle l'étiquetage des produits et la signalétique du rayon.</p> <p>Tient à jour le cahier des démarques.</p> <p>Une grande polyvalence et une grande disponibilité sont exigées pour ce poste.</p>
170	Hôte-hôtesse de caisse (deuxième échelon) et/ou Hôte-hôtesse d'accueil (deuxième échelon)	<p>Assure les fonctions du premier échelon.</p> <p>Assure la centralisation des informations et des remarques de la clientèle et est capable de les transmettre à la hiérarchie.</p> <p>D'une manière générale, possède une expérience lui conférant des qualités de rapidité, d'efficacité et de fiabilité.</p>
175	Secrétaire	<p>Employé(e) de service administratif ou commercial. Il (elle) rédige la majeure part des correspondances à partir des directives générales et remplit, par ailleurs, les tâches de l'agent administratif, avec une forte capacité d'autonomie.</p>
180	Vendeur (se) confirmé(e)	<p>Vendeur (se) deuxième échelon ayant une bonne compétence dans les différents rayons de la jardinerie.</p> <p>Il (elle) peut avoir à former ou accompagner des vendeurs de moindre qualification, particulièrement le personnel saisonnier.</p> <p>Il (elle) peut être amené(e) à passer des commandes dans le cadre de procédures internes.</p> <p>Connaît les grandes lignes d'implantation de son rayon et applique les directives commerciales définies.</p>
180	Comptable	<p>Assurer tous les travaux comptables et administratifs d'une ou plusieurs sociétés dans le respect des normes fiscales et légales, sous la responsabilité de sa hiérarchie, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Effectue les écritures de régularisation jusqu'au bilan. - Établit les déclarations fiscales et sociales, garantit leur conformité, leur contenu et les procédures qui concourent à leurs mises en forme.

coeffcient	emploi	définition
185	Gestionnaire de rayon	Contrôle ou exécute lui-même (elle-même) les tâches des salariés relevant des emplois précédents. Vendeur (se) confirmé (e) possédant une maîtrise technique reconnue sur l'ensemble des composants de son métier. Il (elle) sait utiliser les outils de gestion de l'entreprise en appliquant les directives de sa hiérarchie. Il (elle) assure la surveillance permanente des stocks et en assure les commandes.
190	Responsable de rayons	Contrôle ou exécute lui-même les tâches des employés relevant des emplois précédents. Assure l'exploitation du ou des rayons dont il (elle) est responsable et agit afin d'atteindre les objectifs fixés. Ses actions s'inscrivent dans le cadre : - du management de son équipe, - du développement des ventes et de la marge, le déploiement et la mise en place de la politique commerciale du Groupe et des opérations commerciales, la tenue du rayon, - de la gestion de l'assortiment (en veillant à respecter les directives commerciales), des stocks et des prix de ventes.
200	Responsable du secteur	Contrôle ou exécute les mêmes tâches des employés relevant des emplois précédents. Responsable de la gestion des rayons qu'il (elle) encadre et de l'animation de ses équipes.
220	Adjoint de direction	Assiste le directeur ou l'employeur et en assure l'intérim dans le cadre d'une délégation limitée de responsabilité dans le fonctionnement de l'établissement. Participe au respect des lignes de la politique de l'entreprise.
260	Responsable de point de vente	Assure la direction d'un point de vente avec l'aide des services centraux de son entreprise dans le cadre d'une délégation de fonctions et de responsabilités. Participe au respect des lignes directrices de la politique de l'entreprise. Fait preuve de compétence en matière d'animation et d'encadrement du personnel. Développe l'esprit d'entreprise. Participe à l'application et au respect des consignes de sécurité.
350	Directeur	Assume, dans le cadre de la délégation de pouvoirs qu'il (elle) détient du chef d'entreprise et en fonction des objectifs qui lui ont été assignés, la responsabilité de son (ses) point(s) de vente, ceux-ci devant regrouper une équipe d'au moins 15 salariés. Fait preuve de compétence en matière d'animation et d'encadrement du personnel. Développe l'esprit d'entreprise du personnel. Accorde une attention particulière à la formation. Participe à l'application et au respect des consignes de sécurité.
400	Directeur régional	À sous son autorité hiérarchique plusieurs directeurs. Assure notamment la responsabilité du contrôle de l'animation et du développement de sa région. À un rôle d'initiative particulièrement important. Participe à l'application et au respect des consignes de sécurité.

Appendice

Pour tenir compte de la technicité acquise par les années d'expérience professionnelle dans l'entreprise, l'employeur vérifie que la rémunération du salarié ayant plus de deux ans d'ancienneté dans le même coefficient est au moins égale à la rémunération minimale correspondant à celui-ci majorée de deux points et au-delà de cinq ans et dans les mêmes conditions majorée de trois points.

Ce système ne s'applique que sur la base des minima conventionnels. Les entreprises ayant une politique salariale plus forte ne sont donc pas concernées.

Annexe II - Grille de rémunération

Accord du 23 juin 2009

[Étendu par arr. 4 nov. 2009, JO 13 nov.]

Article 1

Grille des salaires applicable au 1^{er} juillet 2009, base 151,67 heures

Coefficient hiérarchique	Poste	valeur du point	Salaire mensuel (151 h 67)	Taux horaire
155	Manutentionnaire en jardinerie/graineterie Employé de bureau	8,65	1 340,76	8,84
160	Employé de jardinerie Vendeur 1 ^{er} échelon Caissier 1 ^{er} échelon	8,43	1 348,56	8,89
165	Agent administratif	8,22	1 356,26	8,94
170	Vendeur 2 ^{ème} échelon Caissier 2 ^{ème} échelon	8,04	1 367,03	9,01
175	Secrétaire	7,86	1 374,73	9,06
180	Vendeur confirmé	7,72	1 390,12	9,17
190	Responsable de rayons	7,67	1 457,86	9,61
200	Responsable de secteur	7,61	1 522,52	10,04
220	Adjoint de direction	7,61	1 674,92	11,04
260	Responsable de point de vente	7,61	1 978,19	13,04
350	Directeur	7,60	2 658,63	17,53
400	Directeur régional	7,59	3 037,34	20,03

Article 2

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord.

Accord du 19 mai 2010

[Étendu par arr. 23 déc. 2010, JO 29 déc.]

Article 1

Grille des salaires applicable au 1^{er} juillet 2010, base 151,67 heures

Coefficient hiérarchique	Poste	Valeur du point	Salaire mensuel (151 h 67)	Taux horaire
155	Manutentionnaire en jardinerie /graineterie Employé de bureau	8,74	1 354,41	8,93
160	Employé de jardinerie Vendeur 1 ^{er} échelon Caissier 1 ^{er} échelon	8,53	1 365,03	9,00
165	Agent administratif	8,32	1 372,61	9,05
170	Vendeur 2 ^{ème} échelon Caissier 2 ^{ème} échelon	8,15	1 384,75	9,13
175	Secrétaire	7,96	1 393,85	9,19
180	Vendeur confirmé	7,84	1 410,53	9,30
190	Responsable de rayons	7,79	1 480,30	9,76
200	Responsable de secteur	7,74	1 547,03	10,20
220	Adjoint de direction	7,74	1 701,74	11,22
260	Responsable de point de vente	7,76	2 018,73	13,31

Coefficient hiérarchique	Poste	Valeur du point	Salaire mensuel (151 h 67)	Taux horaire
350	Directeur	7,75	2 711,86	17,88
400	Directeur régional	7,75	3 098,62	20,43

Article 2

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord.

Accord du 31 mars 2011

[Étendu par arr. 19 sept. 2011, JO 24 sept., applicable à compter du 1^{er} juill. 2011]

Article 1

Grille des salaires applicable au 1^{er} juillet 2011, base 151,67 heures

Coefficient hiérarchique	Poste	1 ^{er} juillet 2011		
		valeur du point	salaire mensuel	Taux horaire
155	Manutentionnaire en jardinerie/graineterie Employé de bureau	8,86	1372,61	9,05
160	Employé de jardinerie Vendeur 1 ^{er} échelon Caissier 1 ^{er} échelon	8,68	1388,24	9,15
165	Agent administratif	8,46	1395,95	9,20
170	Vendeur 2 ^{ème} échelon Caissier 2 ^{ème} échelon	8,28	1408,29	9,29
175	Secrétaire	8,10	1417,54	9,35
180	Vendeur confirmé	7,97	1434,51	9,46
190	Responsable de rayons	7,92	1505,46	9,93
200	Responsable de secteur	7,87	1573,33	10,37
220	Adjoint de direction	7,87	1730,67	11,41
260	Responsable de point de vente	7,90	2053,05	13,54
350	Directeur	7,88	2757,96	18,18
400	Directeur régional	7,88	3151,29	20,78

Article 2

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord.

Accord du 6 juillet 2012

[Étendu par arr. 7 déc. 2012, JO 13 déc., applicable à compter du 1^{er} juill. 2012]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNMJ.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1

Grille des salaires applicable au 1^{er} juillet 2012, base 151,67 heures

coefficient hiérar-chique	poste	Grille au 1 ^{er} juillet 2012		
		valeur du point	salaire mensuel	taux horaire
155	Manutentionnaire en jardinerie/graineterie	9,20	1425,70	9,40
	Agent administratif 1 ^{er} échelon			
160	Employé(e) de jardinerie	8,93	1428,73	9,42
	Vendeur(se) 1 ^{er} échelon			
	Hôte-hôtesse de caisse 1 ^{er} échelon et/ou Hôte-hôtesse d'accueil 1 ^{er} échelon			
	Réceptionnaire			
165	Agent administratif 2 ^{ème} échelon	8,68	1431,76	9,44
170	Vendeur(se) 2 ^{ème} échelon	8,45	1436,31	9,47
	Hôte-hôtesse de caisse 2 ^{ème} échelon et/ou Hôte-hôtesse d'accueil 2 ^{ème} échelon			
175	Secrétaire	8,26	1445,42	9,53
180	Vendeur(se) confirmé(e)	8,12	1462,10	9,64
	Comptable			
185	Gestionnaire de rayon	8,08	1495,47	9,86
190	Responsable de rayons	8,08	1534,90	10,12
200	Responsable de secteur	8,02	1603,15	10,57
220	Adjoint de direction	8,02	1763,92	11,63
260	Responsable de point de vente	8,05	2093,05	13,80
350	Directeur	8,03	2810,45	18,53
400	Directeur régional	8,03	3210,85	21,17

Article 2

Les partenaires sociaux conviennent de se revoir à compter du 15 janvier 2013 pour l'ouverture d'une nouvelle négociation salariale.

Article 3

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord.

Accord du 18 janvier 2013

[Étendu par arr. 13 mai 2013, JO 31 mai]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNMJ.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE CGC ;

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1

Grille des salaires applicable au 1^{er} janvier 2013, base 151,67 heures

coefficient hiérarchique	poste	valeur du point	salaire mensuel	taux horaire
155	Manutentionnaire en jardinerie /graineterie	9,25	1433,28	9,45
	Agent administratif 1 ^{er} échelon			
160	Employé(e) de jardinerie	9,01	1440,87	9,50
	Vendeur(se) 1 ^{er} échelon			
	Hôte-hôtesse de caisse 1 ^{er} échelon et/ou Hôte-hôtesse d'accueil 1 ^{er} échelon			
	Réceptionnaire			
165	Agent administratif 2 ^{ème} échelon	8,78	1448,45	9,55
170	Vendeur(se) 2 ^{ème} échelon	8,56	1456,03	9,60
	Hôte-hôtesse de caisse 2 ^{ème} échelon et/ou Hôte-hôtesse d'accueil 2 ^{ème} échelon			
175	Secrétaire	8,36	1463,62	9,65
180	vendeur confirmé	8,22	1478,78	9,75
	Comptable			
185	Gestionnaire de rayon	8,20	1516,70	10,00
190	Responsable de rayons	8,22	1562,20	10,30
200	Responsable de secteur	8,15	1630,45	10,75
220	Adjoint de direction	8,14	1789,71	11,80
260	Responsable de point de vente	8,20	2130,96	14,05
350	Directeur	8,19	2866,56	18,90
400	Directeur régional	8,19	3276,07	21,60

Article 2

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord.

Accord du 17 avril 2015

[Étendu par arr. 1^{er} oct. 2015, JO 24 oct.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Nationale des Métiers de la Jardinerie.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération des Services CFDT ;

Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et Allumettes, des Services Annexes (FGTA FO) ;

Fédération Nationale de l'Encadrement des Commerces et des Services CFE CGC (FNECS CFE CGC).

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1

Grille des salaires applicable au 1^{er} mai 2015, base 151,67 heures

coefficient hiérarchique	poste	valeur du point	salaire mensuel	taux horaire
155	Manutentionnaire en jardinerie /graineterie Agent administratif 1 ^{er} échelon	9,41	1 459,07	9,62
160	Employé(e) de jardinerie Vendeur(se) 1 ^{er} échelon Hôte-hôtesse de caisse 1 ^{er} échelon et /ou Hôte-hôtesse d'accueil 1 ^{er} échelon Réceptionnaire	9,16	1 465,13	9,66
165	Agent administratif 2 ^{ème} échelon	8,93	1 472,72	9,71
170	Vendeur(se) 2 ^{ème} échelon Hôte-hôtesse de caisse 2 ^{ème} échelon et /ou Hôte-hôtesse d'accueil 2 ^{ème} échelon	8,71	1480,30	9,76
175	Secrétaire	8,50	1487,88	9,81
180	vendeur confirmé Comptable	8,36	1 504,57	9,92
185	Gestionnaire de rayon	8,30	1 534,90	10,12
190	Responsable de rayons	8,32	1 580,40	10,42
200	Responsable de secteur	8,25	1650,17	10,88
220	Adjoint de direction	8,23	1 810,94	11,94
260	Responsable de point de vente	8,30	2 156,75	14,22
350	Directeur	8,29	2 901,45	19,13
400	Directeur régional	8,29	3 315,51	21,86

Article 2

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord.

Accord du 3 février 2016

[Étendu par arr. 30 juin 2016, JO 8 juill., applicable à compter de son extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Nationale des Métiers de la Jardinerie.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CSFV FTC ;

Fédération des Services CFDT ;

FGTA FO ;

FNECS CFE CGC.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1

Grille des salaires applicable au 1^{er} mars 2016 base 151,67 heures

coefficient hiérarchique	poste	taux horaire	salaire mensuel	valeur du point
155	Manutentionnaire en jardinerie/graineterie Agent administratif 1 ^{er} échelon			
		9,69	1469,68	9,48
160	Employé(e) de jardinerie Vendeur(se) 1 ^{er} échelon Hôte-hôtesse de caisse 1 ^{er} échelon et/ou Hôte-hôtesse d'accueil 1 ^{er} échelon Réceptionnaire	9,76	1480,30	9,25
165	Agent administratif 2 ^{ème} échelon	9,81	1487,88	9,02
170	Vendeur(se) 2 ^{ème} échelon Hôte-hôtesse de caisse 2 ^{ème} échelon et/ou Hôte-hôtesse d'accueil 2 ^{ème} échelon	9,86	1 495,47	8,80
175	Secrétaire	9,91	1 503,05	8,59
180	vendeur confirmé Comptable	10,02	1 519,73	8,44
185	Gestionnaire de rayon	10,22	1 550,07	8,38
190	Responsable de rayons	10,52	1 595,57	8,40
200	Responsable de secteur	10,99	1 666,85	8,33
220	Adjoint de direction	12,06	1 829,14	8,31
260	Responsable de point de vente	14,36	2 177,98	8,38
350	Directeur	19,42	2 945,43	8,42
400	Directeur régional	22,19	3 365,56	8,41

Article 2

Majoration pour travail effectué le dimanche

La majoration pour travail effectué le dimanche prévue à l'article 5-7 de la convention collective nationale est portée de 25 % à 35 % à compter du 1^{er} mars 2016.

Chaque heure de travail effectuée le dimanche donne lieu à une majoration égale à 35 % du taux horaire de base du salarié concerné venant s'ajouter à la rémunération mensuelle.

Article 3

Les signataires constatent que la définition des différents niveaux de classification telle qu'elle figure dans l'accord respecte le principe d'égalité salariale dans la mesure où elle ne contient pas de critères susceptibles d'induire une différence de rémunération entre les hommes et les femmes mais repose sur des critères liés, d'une part, aux connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle et d'autre part, aux capacités professionnelles découlant de l'expérience acquise, de l'autonomie, de la capacité d'initiative, de la technicité, du type d'activité exercé et des responsabilités exercées.

Il est rappelé, aux entreprises de la branche qu'une différence de rémunération entre les salariés occupant un emploi similaire doit être justifiée par des raisons objectives et matériellement vérifiables.

Article 4

Le présent accord entrera en vigueur à compter de son extension.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord.

Le présent accord pourra être dénoncé ou révisé dans les conditions des articles 1-3 et 1-5 de la Convention Collective Nationale.

Accord du 27 juin 2017

[Étendu par arr. 6 déc. 2017, JO 13 déc., applicable à compter du 1^{er} juill. 2017]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Nationale des Métiers de la Jardinerie.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération des Services CFDT ;

FGTA FO ;

FNECS CFE CGC.

Article 1

Grille des salaires applicable au 1^{er} juillet 2017 base 151,67 heures

Coefficient hiérarchique	Poste	Taux horaire	Salaire mensuel	Valeur du point
155	Manutentionnaire en jardinerie/graineterie Agent administratif 1 ^{er} échelon	9,79	1 484,85	9,58
160	Employé(e) de jardinerie Vendeur(se) 1 ^{er} échelon Hôte-hôtesse de caisse 1 ^{er} échelon et/ou Hôte- hôtesse d'accueil 1 ^{er} échelon Réceptionnaire	9,86	1 495,47	9,35
165	Agent administratif 2 ^{ème} échelon	9,91	1 503,05	9,11
170	Vendeur(se) 2 ^{ème} échelon Hôte-hôtesse de caisse 2 ^{ème} échelon et/ou Hôte-hôtesse d'accueil 2 ^{ème} échelon	9,96	1 510,63	8,89
175	Secrétaire	10,01	1 518,22	8,68
180	Vendeur confirmé comptable	10,12	1 534,90	8,53
185	Gestionnaire de rayon	10,32	1 565,23	8,46
190	Responsable de rayons	10,63	1 612,25	8,49
200	Responsable de secteur	11,10	1 683,54	8,42
220	Adjoint de direction	12,18	1 847,34	8,40
260	Responsable de point de vente	14,50	2 199,22	8,46
350	Directeur	19,61	2 974,25	8,50
400	Directeur régional	22,41	3 398,92	8,50

Article 3

Les signataires constatent que la définition des différents niveaux de classification telle qu'elle figure dans l'accord respecte le principe d'égalité salariale dans la mesure où elle ne contient pas de critères susceptibles d'induire une différence de rémunération entre les hommes et les femmes mais repose sur des critères liés, d'une part, aux connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle et d'autre part, aux capacités professionnelles découlant de l'expérience acquise, de l'autonomie, de la capacité d'initiative, de la technicité, du type d'activité exercé et des responsabilités exercées.

Il est rappelé aux entreprises de la branche qu'une différence de rémunération entre les salariés occupant un emploi doit être justifiée par des raisons objectives et matériellement vérifiables.

Article 4

Le présent accord sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, par la partie la plus diligente au Ministère, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au Conseil de Prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord.

Le présent accord pourra être dénoncé ou révisé dans les conditions des articles 1-3 et 1-5 de la Convention Collective Nationale.

Accord du 11 janvier 2019

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNMJ.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO ;

FS CFDT ;

Solidaires.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1

Grille des salaires applicable au 1^{er} janvier 2019 base 151,67 heures

Coefficient hiérarchique	Poste	taux horaire	salaire mensuel	valeur du point
155	<i>Manutentionnaire en jardinerie/graineterie</i> <i>Agent administratif 1^{er} échelon</i>	10,03	1 521,25	9,81
160	<i>Employé(e) de jardinerie</i> <i>Vendeur(se) 1^{er} échelon</i> <i>Hôte-hôtesse de caisse 1^{er} échelon et/ou Hôte-hôtesse d'accueil 1^{er} échelon Réceptionnaire</i>	10,06	1 525,80	9,53
165	<i>Agent administratif 2^{ème} échelon</i>	10,11	1 533,39	9,29
170	<i>Vendeur(se) 2^{ème} échelon</i> <i>Hôte-hôtesse de caisse 2^{ème} échelon et/ou Hôte-hôtesse d'accueil 2^{ème} échelon</i>	10,16	1 540,97	9,06
175	<i>Secrétaire</i>	10,21	1 548,55	8,85
180	<i>Vendeur confirmé comptable</i>	10,32	1 565,23	8,70
185	<i>Gestionnaire de rayon</i>	10,53	1 597,09	8,63
190	<i>Responsable de rayons</i>	10,84	1 644,10	8,65
200	<i>Responsable de secteur</i>	11,32	1 716,90	8,58
220	<i>Adjoint de direction</i>	12,42	1 883,74	8,56
260	<i>Responsable de point de vente</i>	14,79	2 243,20	8,63
350	<i>Directeur</i>	20,00	3 033,40	8,67
400	<i>Directeur régional</i>	22,86	3 467,18	8,67

Article 3

Les signataires constatent que la définition des différents niveaux de classification telle qu'elle figure dans l'accord respecte le principe d'égalité salariale dans la mesure où elle ne contient pas de critères susceptibles d'induire une différence de rémunération entre les hommes et les femmes mais repose sur des critères liés, d'une part, aux connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle et d'autre part, aux capacités professionnelles découlant de l'expérience acquise, de l'autonomie, de la capacité d'initiative, de la technicité, du type d'activité exercé et des responsabilités exercées.

Il est rappelé aux entreprises de la branche qu'une différence de rémunération entre les salariés occupant un emploi similaire doit être justifiée par des raisons objectives et matériellement vérifiables.

Article 4

Le présent accord sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, par la partie la plus diligente au Ministère, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au Conseil de Prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord.

Le présent accord pourra être dénoncé ou révisé dans les conditions des articles 1-3 et 1-5 de la Convention Collective Nationale.

Accord du 20 janvier 2021

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Jardineries et Animaleries de France.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFDT ;

FGTA FO ;

FNECS CFE CGC.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1 Grille des salaires

Grille des salaires applicable au 1^{er} janvier 2021 base 151,67 heures

Coefficient hiérarchique	Poste	taux horaire	salaire mensuel	valeur du point
155	<i>Manutentionnaire en jardinerie/graineterie Agent administratif 1^{er} échelon</i>	10,25	1 554,58	10,03
160	<i>Employé(e) de jardinerie Vendeur(se) 1^{er} échelon Hôte-hôtesse de caisse 1^{er} échelon et/ou Hôte-hôtesse d'accueil 1^{er} échelon Réceptionnaire</i>	10,25	1 554,58	9,72
165	<i>Agent administratif 2^{ème} échelon</i>	10,27	1 557,60	9,44
170	<i>Vendeur(se) 2^{ème} échelon Hôte-hôtesse de caisse 2^{ème} échelon et/ou Hôte-hôtesse d'accueil 2^{ème} échelon</i>	10,29	1 560,60	9,18
175	<i>Secrétaire</i>	10,31	1 564,50	8,94
180	<i>Vendeur confirmé comptable</i>	10,43	1 582,20	8,79
185	<i>Gestionnaire de rayon</i>	10,63	1 613,20	8,72
190	<i>Responsable de rayons</i>	10,94	1 660,60	8,74
200	<i>Responsable de secteur</i>	11,43	1 734,00	8,67
220	<i>Adjoint de direction</i>	12,54	1 903,00	8,65
260	<i>Responsable de point de vente</i>	14,94	2 267,20	8,72
350	<i>Directeur</i>	20,21	3 066,00	8,76
400	<i>Directeur régional</i>	23,09	3 504,00	8,76

Article 2

Définition

Les signataires constatent que la définition des différents niveaux de classification telle qu'elle figure dans l'accord respecte le principe d'égalité salariale dans la mesure où elle ne contient pas de critères susceptibles d'induire une différence de rémunération entre les hommes et les femmes mais repose sur des critères liés, d'une part, aux connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle et d'autre part, aux capacités professionnelles découlant de l'expérience acquise, de l'autonomie, de la capacité d'initiative, de la technicité, du type d'activité exercé et des responsabilités exercées.

Il est rappelé aux entreprises de la branche qu'une différence de rémunération entre les salariés occupant un emploi similaire doit être justifiée par des raisons objectives et matériellement vérifiables.

Article 3

Majoration du dimanche

Dans l'article 5.7 de la Convention Collective la deuxième phrase du 2^{ème} alinéa est abrogée et remplacée par la phrase suivante :

Les heures effectuées le dimanche bénéficient d'une majoration de 50 % du taux horaire de base du salarié concerné.

Article 4

Sujets annexes

Suite aux demandes des organisations syndicales relatives à une labellisation des frais de santé, les signataires entendent ouvrir des négociations portant sur la mise en place d'un régime frais de santé et ainsi trouver une solution d'assurance pour les entreprises de la branche.

Suite aux échanges entre les organisations syndicales et la commission patronale, il est convenu qu'une étude sera menée concernant la grille de classification aux fins notamment de l'ajuster aux évolutions des métiers des jardineries et animaleries.

Article 5

Le présent accord sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, par la partie la plus diligente au Ministère, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au Conseil de Prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord.

Le présent accord pourra être dénoncé ou révisé dans les conditions des articles 1-3 et 1-5 de la Convention Collective Nationale.

Accord du 4 juin 2021

[Étendu par arr. 17 sept. 2021, JO 30 sept., applicable au 1^{er} janv. 2021 pour les entreprises adhérentes à l'organisation patronale signataire et au 1^{er} jour du mois suivant son extension pour les autres]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

JAF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO ;

FS CFDT.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord a pour finalité de permettre l'extension de l'accord de salaires du 20 janvier 2021 en intégrant les dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés. Il ne remet pas en cause sa date d'effet, qui demeure au 1^{er} janvier 2021 pour les entreprises adhérentes à l'organisation patronale signataire.

Article 1 **Grille des salaires**

Grille des salaires applicable au 1^{er} janvier 2021 base 151,67 heures

Coefficient hiérarchique	Poste	taux horaire	salaire mensuel	valeur du point
155	Manutentionnaire en jardinerie /graineterie Agent administratif 1 ^{er} échelon	10,25	1554.58	10.03
160	Employé(e) de jardinerie Vendeur(se) 1 ^{er} échelon Hôte-hôtesse de caisse 1 ^{er} échelon et /ou Hôte-hôtesse d'accueil 1 ^{er} échelon Réceptionnaire	10,25	1554,58	9,72
165	Agent administratif 2 ^{ème} échelon	10,27	1557.60	9,44
170	Vendeur(se) 2 ^{ème} échelon Hôte-hôtesse de caisse 2 ^{ème} échelon et /ou Hôte-hôtesse d'accueil 2 ^{ème} échelon	10,29	1560,60	9,18
175	Secrétaire	10,31	1564,50	8,94
180	Vendeur confirmé comptable	10,43	1582.20	8,79
185	Gestionnaire de rayon	10,63	1613.20	8,72
190	Responsable de rayons	10,94	1660.60	8,74
200	Responsable de secteur	11,43	1734.00	8,67
220	Adjoint de direction	12,54	1903.00	8,65
260	Responsable de point de vente	14,94	2267.20	8,72
350	Directeur	20,21	3066.00	8,76
400	Directeur régional	23,09	3504.00	8,76

Article 2 **Définition**

Les signataires constatent que la définition des différents niveaux de classification telle qu'elle figure dans l'accord respecte le principe d'égalité salariale dans la mesure où elle ne contient pas de critères susceptibles d'induire une différence de rémunération entre les hommes et les femmes mais repose sur des critères liés, d'une part, aux connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle et d'autre part, aux capacités professionnelles découlant de l'expérience acquise, de l'autonomie, de la capacité d'initiative, de la technicité, du type d'activité exercé et des responsabilités exercées.

Il est rappelé aux entreprises de la branche qu'une différence de rémunération entre les salariés occupant un emploi similaire doit être justifiée par des raisons objectives et matériellement vérifiables.

Article 3 **Majoration du dimanche**

Dans l'article 5.7 de la Convention Collective la deuxième phrase du 2^{ème} alinéa est abrogée et remplacée par la phrase suivante :

Les heures effectuées le dimanche bénéficient d'une majoration de 50 % du taux horaire de base du salarié concerné.

Article 4 **Sujets annexes**

Suite aux demandes des organisations syndicales relatives à une labellisation des frais de santé, les signataires entendent ouvrir des négociations portant sur la mise en place d'un régime frais de santé et ainsi trouver une solution d'assurance pour les entreprises de la branche.

Suite aux échanges entre les organisations syndicales et la commission patronale, il est convenu qu'une étude sera

menée concernant la grille de classification aux fins notamment de l'ajuster aux évolutions des métiers des jardineries et animaleries.

Article 5 **Entreprises de moins de 50 salariés**

Le présent accord s'applique également aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6

Le présent accord sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, par la partie la plus diligente au Ministère, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au Conseil de Prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord. Il entre en vigueur au 1^{er} janvier 2021 pour les entreprises adhérentes à l'organisation patronale signataire et au 1^{er} jour du mois suivant son extension pour les autres.

Le présent accord pourra être dénoncé ou révisé dans les conditions des articles 1-3 et 1-5 de la Convention Collective Nationale.

Accord du 8 février 2022

[Étendu par arr. 23 mai 2022, JO 24 juill., applicable au 1^{er} févr. 2022 pour les entreprises adhérentes à l'organisation patronale signataire et au 1^{er} jour du mois suivant son extension pour les autres]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

JAF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFC ;

FNECS CFE CGC.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les organisations syndicales de salariés et l'organisation patronale représentatives dans le champ d'application de la convention collective des jardineries et graineteries se sont rencontrées dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires.

Elles sont convenues du présent accord portant sur les minima conventionnels.

Article 1 **Grille des salaires**

Grille des salaires applicable, base 151,67 heures

Coefficient hiérarchique	Poste	Taux horaire	Salaire mensuel	Valeur du point
155	Manutentionnaire en jardinerie/graineterie Agent administratif 1 ^{er} échelon	10,61	1608,99	10,38
160	Employé(e) de jardinerie Vendeur(se) 1 ^{er} échelon Hôte-hôtesse de caisse 1 ^{er} échelon et/ou hôte-hôtesse d'accueil 1 ^{er} échelon Réceptionnaire	10,61	1608,99	10,06
165	Agent administratif 2 ^{ème} échelon	10,63	1612,12	9,77
170	Vendeur(se) 2 ^{ème} échelon Hôte-hôtesse de caisse 2 ^{ème} échelon et/ou hôte-hôtesse d'accueil 2 ^{ème} échelon	10,65	1615,22	9,50
175	Secrétaire	10,68	1619,26	9,25
180	Vendeur confirmé Comptable	10,80	1637,58	9,10

Coefficient hiérarchique	Poste	Taux horaire	Salaire mensuel	Valeur du point
185	Gestionnaire de rayon	11,01	1669,66	9,03
190	Responsable de rayons	11,30	1713,74	9,02
200	Responsable de secteur	11,80	1789,49	8,95
220	Adjoint de direction	12,95	1963,90	8,93
260	Responsable de point de vente	15,43	2339,75	9,00
350	Directeur	20,86	3164,11	9,04
400	Directeur régional	23,84	3616,13	9,04

Article 2 Définition

Les signataires constatent que la définition des différents niveaux de classification telle qu'elle figure dans l'accord respecte le principe d'égalité salariale dans la mesure où elle ne contient pas de critères susceptibles d'induire une différence de rémunération entre les hommes et les femmes mais repose sur des critères liés, d'une part, aux connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle et d'autre part, aux capacités professionnelles découlant de l'expérience acquise, de l'autonomie, de la capacité d'initiative, de la technicité, du type d'activité exercé et des responsabilités exercées.

Il est rappelé aux entreprises de la branche qu'une différence de rémunération entre les salariés occupant un emploi similaire doit être justifiée par des raisons objectives et matériellement vérifiables.

Article 3 Engagement de négociation

Les partenaires sociaux soucieux et conscients de la nécessité de faire en sorte d'améliorer l'attractivité des métiers de la branche, s'engagent à mener une négociation en 2022 sur la grille de classification conventionnelle et en relation avec cette nouvelle grille, sur les minima conventionnels.

Article 4 Clause de rendez-vous

À la demande de l'une des parties signataires, une nouvelle négociation sur les salaires conventionnels s'ouvrira dès lors que serait constaté un taux d'inflation important.

Article 5 Entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord s'applique également aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6 Date d'effet - Durée

Le présent accord sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, par la partie la plus diligente au Ministère, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au Conseil de Prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord. Il entre en vigueur au 1^{er} février 2022 pour les entreprises adhérentes à l'organisation patronale signataire et au 1^{er} jour du mois suivant son extension pour les autres.

Le présent accord pourra être dénoncé ou révisé dans les conditions des articles 1-3 et 1-5 de la Convention Collective Nationale.

Avenant du 21 juillet 2022

[Étendu par arr. 18 oct. 2022, JO 24 nov., applicable à compter du 1^{er} août 2022 pour les entreprises adhérentes et au 1^{er} jour du mois suivant son extension pour les entreprises non adhérentes]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Les Jardineries et Animaleries de France.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FNECS CFE-CGC.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les organisations syndicales de salariés et l'organisation patronale représentatives dans le champ d'application de la convention collective des jardineries et graineteries se sont rencontrées dans le cadre de la clause de rendez-vous prévue dans l'accord sur les salaires de janvier 2022, en raison du contexte économique inflationniste.

Elles sont convenues du présent avenant, revalorisant au 1^{er} août les minima conventionnels prévus à l'accord initial.

Article 1 Grille des salaires

Grille des salaires applicable au 1^{er} août 2022, base 151,67 heures.

Coefficient hiérarchique	Poste	% AG	Taux horaire	Salaire mensuel	Valeur du point
155	Manutentionnaire en jardinerie/graineterie Agent administratif 1 ^{er} échelon	0,00 %	11,07	1 678,99	10,83
160	Employé(e) de jardinerie Vendeur(se) 1 ^{er} échelon Hôte-hôtesse de caisse 1 ^{er} échelon et/ou hôte-hôtesse d'accueil 1 ^{er} échelon Réceptionnaire	0,00 %	11,07	1 678,99	10,49
165	Agent administratif 2 ^{ème} échelon	0,50 %	11,13	1 687,38	10,23
170	Vendeur(se) 2 ^{ème} échelon Hôte-hôtesse de caisse 2 ^{ème} échelon et/ou hôte-hôtesse d'accueil 2 ^{ème} échelon	0,75 %	11,15	1 691,58	9,95
175	Secrétaire	1,00 %	11,18	1 695,78	9,69
180	Vendeur confirmé Comptable	1,25 %	11,21	1 699,97	9,44
185	Gestionnaire de rayon	1,50 %	11,24	1 704,17	9,21
190	Responsable de rayons	1,25 %	11,44	1 735,16	9,13
200	Responsable de secteur	1,50 %	11,98	1 816,33	9,08
220	Adjoint de direction	1,50 %	13,14	1 993,36	9,06
260	Responsable de point de vente	1,50 %	15,66	2 374,85	9,13
350	Directeur	1,50 %	21,17	3 211,57	9,18
400	Directeur régional	1,50 %	24,20	3 670,37	9,18

Article 2 Engagement de négociation

Les partenaires sociaux, soucieux et conscients de la nécessité d'améliorer l'attractivité des métiers de la branche, s'engagent à entamer un travail de hiérarchisation de la grille à compter du 14 septembre 2022, dans l'objectif d'aboutir à la co-construction d'une nouvelle grille de salaires à échéance décembre 2022.

Article 3 Entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord s'applique également aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 Date d'effet - durée

Le présent avenant sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, par la partie la plus diligente au Ministère, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au Conseil de

Prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord. Il entre en vigueur au 1^{er} août 2022 pour les entreprises adhérentes à l'organisation patronale signataire et au 1^{er} jour du mois suivant son extension pour les autres.

Le présent accord pourra être dénoncé ou révisé dans les conditions des articles 1-3 et 1-5 de la Convention Collective Nationale.

Annexe III - Accord de modulation des horaires

Article 1 Considération d'ordre général

L'activité de la branche étant sujette à des variations de caractère saisonnier et, afin de faire face d'une manière planifiée, à ces fluctuations et ce dans l'intérêt commun des salariés et des entreprises, les horaires pourront être modulés sur l'année selon les dispositions légales de l'article L. 212-8-1 du Code du Travail dans les conditions ci-après définies.

Ces dispositions n'excluent pas le recours en entreprise à une modulation en application de l'article L. 212-8-2 du Code du Travail.

Article 2 Principe de la modulation

La modulation consiste à ajuster le temps de travail aux fluctuations prévisibles de la charge de travail. Elle est établie sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de trente-neuf heures de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de celui-ci se compensent arithmétiquement dans le cadre de la période annuelle de modulation.

Article 3 Champ d'application

Le présent accord concerne l'ensemble du personnel de l'entreprise à l'exclusion des cadres.

Il peut s'appliquer aux salariés sous contrat à durée déterminée ou temporaire. Dans ce cas, les périodes de modulation seront indiquées sur le contrat.

Article 4 Amplitude de la modulation

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 212-5 et du 1^{er} alinéa de l'article L. 212-5-1 du Code du Travail traitant respectivement des majorations pour heures supplémentaires et du repos compensateur, la durée hebdomadaire peut varier entre trente heures et quarante-huit heures à condition que sur la période de douze mois servant de base à la modulation, la moyenne hebdomadaire des heures de travail soit de trente-neuf heures.

Article 5 Durée moyenne hebdomadaire

La durée moyenne hebdomadaire ci-dessus s'apprécie sur l'année de modulation et donc, déduction faite des congés annuels, congés pour événements familiaux, jours fériés ainsi que des éventuels ponts chômés lorsqu'ils ne sont pas récupérés en conformité avec l'article L. 212-2-2 du code du travail.

Article 6 Recours au chômage partiel

La limite inférieure de variation de l'horaire collectif étant fixé à trente heures par semaine, la réduction de l'horaire à l'initiative de l'entreprise, en dessous de ce seuil, est susceptible d'ouvrir droit aux indemnités de chômage partiel dans les conditions légales, sauf si la réduction de l'horaire était due à l'un des cas prévus à l'article L. 212-2-2, cas dans lesquels elles sont récupérées (heures perdues à la suite d'une interruption collective du travail résultant de causes accidentelles, d'intempéries ou de cas de force majeure, pour cause d'inventaire ou à l'occasion du chômage d'un jour ou de deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou d'un jour précédent les congés annuels).

Article 7 Programmation de la modulation

L'amplitude et les conditions de la modulation adaptées à chaque service ainsi que la date du début de chaque période sont définies dans le règlement interne de l'aménagement du temps de travail de chaque service après consultation du comité d'entreprise, des délégués du personnel ou, le cas échéant, du personnel, sous réserve de respecter les fourchettes précisées ci-dessus. L'exercice de modulation doit correspondre à l'exercice civil ou social.

Les salariés sont informés par voie d'affichage de tout changement d'horaires collectifs intervenant dans le cadre de

la modulation sept jours avant celui-ci, sauf circonstance exceptionnelle. Information en est faite aux délégués syndicaux.

Article 8 Rémunération

La rémunération mensuelle moyenne est forfaitisée sur l'horaire moyen hebdomadaire légal. La majoration des heures supplémentaires excédant au cours d'une semaine civile la durée de trente-neuf heures peut être rémunérée avec la paye du mois ou compensée par l'octroi d'un repos pendant les périodes d'activités réduites pris au minimum par demi-journée sauf des rompus. Elle peut également être payée de façon mensualisée.

Article 10 Règles concernant les salariés partis ou arrivés en cours de période annuelle

Pour tous les salariés présents pendant tout l'exercice, le lissage des rémunérations assure la garantie d'une rémunération mensuelle calculée sur l'horaire moyen hebdomadaire légal.

Cette garantie est également assurée en cas de départ ou d'arrivée en cours d'année.

Le compte d'heures individuel permet de régulariser la rémunération sur la base du temps réel de travail effectué durant la période de présence du salarié dans l'entreprise, quel que soit l'état du compte du salarié. La compensation totale des acomptes sur modulation peut s'effectuer sur toutes sommes dues au salarié sans que cela puisse entraîner le versement au salarié pour le dernier mois, d'une rémunération inférieure à celle correspondant à la moyenne hebdomadaire de modulation. Dans la mesure du possible, l'employeur cherche pendant la durée du préavis à faire en sorte que le salarié se rapproche au plus près d'un solde équilibré. Au cas où le salarié aurait un crédit d'heures, celles-ci lui sont payées au taux normal sauf si les majorations éventuelles ont été mensualisées. Dans ce cas régularisation totale doit être également faite.

Article 11 Régularisation en fin de période annuelle

Sauf en cas de départ du salarié, l'entreprise examine chaque compte individuel d'heures avant le début du douzième mois de l'exercice de modulation pour l'apurer avant la fin de celui-ci.

Dans le cas où la situation de ces comptes fait apparaître que la durée du travail excède en moyenne sur un an la durée légale hebdomadaire du travail, les heures effectuées au-delà de cette durée ouvrent droit à une majoration de salaire de 25 p. 100 ainsi que, le cas échéant, au repos compensateur de 20 p. 100 institué par l'article L. 212-5-1 du Code du Travail. Ces heures sont rémunérées au plus tard à la fin de la période annuelle de modulation.

En outre, ces heures excédentaires ouvrent droit à un repos compensateur spécifique à moins que les heures effectuées au-delà de l'horaire moyen hebdomadaire légal n'aient donné lieu aux majorations légales prévues par l'article L. 212-5 du code du travail, ou à une contrepartie en repos équivalente.

De la même manière, dans le cas où le paiement effectif des heures prévues dans la modulation a été réalisé laissant apparaître sur l'année un différentiel en faveur du salarié, l'employeur pourra utiliser les derniers mois de la modulation pour régulariser cette situation, sans toutefois que les dispositions prises puissent obliger le salarié à dépasser le cadre de la durée absolue de travail effectif autorisée par la loi.

Un bilan annuel est remis aux délégués syndicaux présents dans l'entreprise et à la chambre patronale.

Annexe IV - Avenant cadres

Article 1 Champ d'application

Le présent avenant fixe les dispositions particulières applicables aux cadres commerciaux, administratifs ou de formation technique des entreprises comprises dans le champ d'application territorial et professionnel de la présente convention nationale.

Entrent dans cette catégorie à partir du coefficient 300 :

- les cadres de commandement dont la fonction est d'exercer par délégation de l'employeur un commandement sur des travailleurs de toutes catégories (ouvrier, employé, maîtrise, cadre).
- les cadres techniques qui ont une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière acquise par la pratique ou par une formation spéciale sanctionnée ou non par un diplôme et qui occupent dans l'entreprise un poste où ils mettent ces connaissances en œuvre.

Article 2 Contrat de travail

Les cadres peuvent convenir par des contrats individuels avec leurs employeurs de clauses différentes de celles insérées dans la présente convention et de ses avenants, sous réserve que ces dispositions ne soient en aucun cas moins

favorables.

Article 3 **Mutation ou changement d'affectation**

Lorsque le lieu de travail fait à l'initiative de l'employeur, l'objet d'une modification prévue ou non par le contrat de travail et nécessitant un changement de résidence, un délai de trois semaines est prévu pendant lequel le cadre devra accepter ou refuser la modification notifiée par écrit. Durant ce délai, l'intéressé et son conjoint auront la possibilité d'effectuer au lieu de l'affectation envisagée, un voyage dont les frais seront à la charge de l'employeur après accord entre ce dernier et l'intéressé. Dans le cas d'un refus de la mutation, la rupture éventuelle sera considérée comme étant un licenciement.

Les frais justifiés de déménagement ainsi que les frais de transfert de l'intéressé et de sa famille (conjoint et personnes à charge) sont remboursés par l'employeur, après accord entre ce dernier et l'intéressé, sur le montant du devis présenté par le salarié.

Les conditions dans lesquelles s'effectuera ce transfert sont réglées au mieux de gré à gré.

Dans tous les cas de changement de résidence sans modification de l'importance des fonctions, les appointements du cadre ne devront pas être diminués, sauf des majorations ou primes spécifiques à l'établissement.

Les clauses du présent article ne s'appliquent pas aux cadres appelés occasionnellement à faire des missions temporaires ne dépassant pas trois mois dans les différents établissements de l'entreprise.

Lorsqu'un membre du personnel d'encadrement est appelé à occuper un poste dans un établissement situé hors du territoire métropolitain par suite d'un engagement ou d'une mutation, il sera établi, avant son départ, un contrat écrit qui précise les conditions de cet engagement ou de cette mutation et du retour.

Article 4 **Clause de non-concurrence**

Les clauses de non-concurrence ne doivent viser que les situations qui les justifient et uniquement les cadres.

Lorsqu'il y a lieu à application éventuelle d'une clause de non-concurrence, cette clause doit figurer dans le contrat de travail.

La définition du domaine d'interdiction doit figurer au contrat. En aucun cas l'interdiction ne devra excéder une année après la rupture du contrat de travail. Elle doit mentionner une limite géographique définie en fonction des caractéristiques de l'entreprise et des fonctions assumées. Elle emporte droit à une indemnité compensatrice, contre-partie pécuniaire de l'obligation de non-concurrence.

En cas de démission, le taux de la contrepartie mensuelle est de 10 p. 100 du salaire mensuel global moyen des douze mois précédent la rupture, si la durée de l'interdiction est de six mois et de 15 p. 100 pour le surplus. En cas de licenciement, ce taux sera de 20 p. 100 pour les six premiers mois et de 25 p. 100 pour les suivants.

Dans le cas de contrat à durée déterminée, la clause de non-concurrence ne peut excéder la durée effective du contrat, avec une durée maximale d'un an.

Dans tous les cas, le versement de l'indemnité compensatrice est systématiquement versé au salarié sans que celui-ci ait à justifier l'existence d'un préjudice sauf si l'employeur renonce à la clause dans un délai maximal de huit jours après notification de la rupture.

En cas de violation de la clause de non-concurrence et outre la cessation immédiate de l'infraction sans formalités, le salarié devra verser à l'entreprise une pénalité dont le montant forfaitaire est fixé au contrat de travail en plus du remboursement des contreparties déjà versées et des charges y afférentes depuis le début de la violation. Dans ce cas l'entreprise est libérée de toute contrepartie financière pour la durée de validité de la clause restant à courir.

Article 5 **Dossier du personnel d'encadrement**

Tout rapport disciplinaire concernant le personnel d'encadrement ne peut figurer au dossier qu'après notification à l'intéressé qui, après un délai de quarante-huit heures, peut y faire annexer ses observations. Un double du rapport est remis à l'intéressé au moment de cette notification.

Article 6 **Rémunération**

(Voir Annexe II)

Les rémunérations minimales définies par la présente convention tiennent compte des dépassements individuels d'horaire de courte durée résultant de l'exercice normal des fonctions de cadre.

Les contraintes occasionnelles plus grandes, les travaux spéciaux de nuit ou jours fériés doivent donner lieu à des compensations adaptées.

En outre, il est rappelé que les aménagements d'horaires apportés à d'autres catégories de salariés, notamment dans le cadre d'horaires variables, ne doivent pas provoquer un surcroît de la charge globale de travail qui est impartie aux membres du personnel d'encadrement.

Article 7 Ancienneté

Est considéré comme temps de présence dans l'entreprise le temps passé en France, dans les D.O.M. et à l'étranger dans les différents établissements ou filiales d'une même société.

L'ancienneté est comptée du jour de l'entrée dans l'entreprise ou l'établissement, quel que soit l'emploi du début.

Sont considérées comme temps de présence dans l'entreprise :

- les interruptions pour mobilisation ou faits de guerre, telles qu'elles sont légalement définies ;
- les interruptions pour périodes militaires obligatoires, accident ou maladie indemnisé, congé de maternité.

Lorsque le contrat de travail est interrompu pour service militaire obligatoire, congé facultatif de maternité, congés exceptionnels résultant d'un accord entre les parties, les différentes périodes passées dans l'entreprise avant et après l'interruption se cumulent pour le calcul de l'indemnité.

Article 8 Indemnité de licenciement

Le cadre lié par un contrat de travail à durée indéterminée et qui est licencié reçoit sauf faute grave, lourde ou force majeure une indemnité de licenciement distincte du préavis.

Cette indemnité dépend de l'ancienneté en tant que cadre dans l'entreprise. Il s'y ajoute l'indemnité éventuellement due pour les périodes d'emploi non cadre. Elle est fixée à raison de 2/10 de mois de salaire par année entière d'ancienneté pour chacune des dix premières années et à 3/10 pour les années suivantes. Son montant sera majoré de 15 p. 100 en cas de licenciement après 55 ans. En aucun cas elle ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement. Par salaire, au sens du présent article, il y a lieu d'entendre la moyenne de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que prorata temporis.

Article 9 Indemnité de départ et mise à la retraite

En cas de mise en retraite, l'employeur doit prévenir le salarié au moins trois mois à l'avance de son intention de mettre fin au contrat de travail. Une indemnité de mise en retraite est alors versée dans les conditions suivantes :

- 1 mois après 5 ans ;
- 2 mois après 10 ans ;
- 3 mois après 15 ans ;
- 4 mois après 20 ans ;
- 5 mois après 25 ans ;
- 6 mois après 30 ans.

Si le cadre prend l'initiative de son départ en retraite, il reçoit une indemnité calculée comme en cas de mise à la retraite, sous réserve qu'il ait notifié son départ avec un préavis de deux mois. Elle ne peut toutefois être inférieure à l'indemnité légale prévue dans ce cas.

Les appointements à prendre en considération pour calculer les indemnités de départ en retraite sont ceux définis à l'article 8.

Article 10 Indemnisation du fait de maladie et d'accident de trajet

Tout cadre ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise et qui est dans l'incapacité de travailler du fait de maladie ou d'un accident de trajet, reçoit à compter du premier jour d'absence justifiée, une indemnité dont le montant s'ajoute aux prestations versées par ailleurs par les assurances sociales.

À cet effet, les entreprises peuvent souscrire à un régime couvrant le versement de ces prestations ou de prestations complémentaires. La répartition des cotisations se fait à hauteur de 60 p. 100 pour l'entreprise et 40 p. 100 pour le salarié.

Cette indemnité est calculée de façon à assurer au salarié malade, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise appréciée au début de l'arrêt :

- 100 p. 100 de son salaire net jusqu'au 90^e jour d'arrêt, de un à moins de cinq ans d'ancienneté,

-
- 100 p. 100 de son salaire net jusqu'au 120^e jour d'arrêt, de cinq à dix ans d'ancienneté,
 - 100 p. 100 de son salaire net jusqu'au 150^e jour d'arrêt, au-delà de dix ans.

Quel que soit le motif de l'arrêt, la durée totale d'indemnisation ne peut à aucun moment dépasser sur une période «glissante» de douze mois la durée fixée ci-dessus, cette période s'apprécient au premier jour de l'arrêt.

Le salaire net versé au salarié absent, par cumul des indemnités journalières de la sécurité sociale et de l'indemnisation conventionnelle ainsi définie, ne peut être supérieur à celui qu'aurait perçu l'intéressé s'il avait travaillé pendant la même période.

Toutefois, en cas de rémunération incluant des éléments variables, la partie à prendre en considération est la moyenne mensuelle des douze derniers mois.

Ces avantages ne sont accordés que sur production dans les quarante huit heures du début de l'arrêt, sauf cas de force majeure, d'un certificat médical, sauf éventuelle contre-visite médicale, le salarié pouvant exercer un droit de refus au premier médecin mandaté par l'employeur.

Sont exclues de la présente garantie de ressources, les absences pour cause d'accident lié à l'exercice d'activités extraprofessionnelles réputées dangereuses suivant le code des assurances ou celles ayant pour origine unique ou non, un état anormal lié à la consommation de substances hallucinogènes ou à l'ébriété constatée ou vérifiée par quelque moyen que ce soit.

Article 11 Accident du travail

Les dispositions ci-dessus sont applicables aux accidents de travail reconnus comme tel par la Sécurité sociale.

Toutefois, la condition d'un an de présence n'est pas exigée. Les périodes d'arrêt consécutives à un accident de travail n'entrent pas en ligne de compte pour l'appréciation des droits aux indemnités de maladie.

Le contrat de travail du cadre victime d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle est suspendu pendant la durée de l'arrêt de travail, ainsi que le cas échéant pendant le délai d'attente et la durée du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle que doit suivre l'intéressé. Il ne peut être rompu que dans les cas légaux.

Article 12 Formation

La profession réaffirme l'importance de la formation reçue (maintien de la compétence, acquisition de connaissances nouvelles) et donnée (formation des salariés).

Compte tenu de la diversité de taille, de structure et de contraintes des entreprises de la profession, ces dernières devront prévoir en fonction de leur organisation, les modalités particulières permettant à leur personnel d'encadrement de bénéficier des mesures prévues par l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991.

Toute liberté doit leur être laissée dans les conditions prévues par ces dispositions, de participer à des sessions de formation professionnelle et de remplir des fonctions d'enseignement professionnel.

SALAires

(Voir «Annexe II»)

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Organisation des négociations relatives à la révision de la CCN

Accord de méthode du 19 avril 2024

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

JAF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

Solidaires.

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Préambule

Les parties signataires sont convenues au cours de l'année 2022 de renforcer l'attractivité de la Convention collective des Jardineries et Graineteries datant de 1994, en la révisant dans un premier temps à «droit constant», puis de reprendre les travaux de fond qui avaient été entamés les dernières années mais n'avaient pas abouti.

Les partenaires sociaux de la branche réaffirment à cet effet l'ambition partagée d'amélioration de la qualité et des conditions de vie au travail comme levier d'attractivité et de fidélisation.

Afin de garantir l'efficacité d'un dialogue social constructif et pérenne, les parties au présent accord attachent une particulière importance à inscrire leur méthode de travail dans ledit accord, permettant à la négociation de s'accomplir dans des conditions de loyauté et de confiance mutuelle entre les parties, conformément aux dispositions des articles L. 2222-3 et suivants du code du travail.

Article 1

Thèmes de négociation

Les parties signataires au présent accord s'engagent à revoir la Convention collective des Jardineries et Graineteries.

Les parties signataires ont pour objectifs de reprendre les différents articles de la Convention collective, dans sa version publiée sur Legifrance avec les réserves du Ministère du Travail, afin d'intégrer ces dernières pour davantage d'intelligibilité et de renégocier des sujets définis paritairement afin de rendre la convention collective plus attractive.

Article 2

Méthode de négociation

Article 2.1

Accompagnement des partenaires sociaux

Les partenaires sociaux font le choix de se faire accompagner par un Cabinet conseil spécialisé pour la négociation de leur convention collective. Celui-ci a notamment pour missions de cadrer le projet de révision de la convention collective, et de leur permettre d'atteindre l'objectif fixé.

Ce Cabinet est choisi sur proposition de l'organisation patronale, en fonction notamment de son expérience sur le sujet en accompagnement de branche ; son financement étant assuré par la Fédération des Jardineries et Animato-leries.

Article 2.2

Une négociation en groupes de travail

Les parties signataires du présent accord décident que le projet de révision de la Convention collective se fera grâce à un travail continu, sous forme de groupes de travail techniques, missionnés par la CPPNI.

À cet effet, chaque organisation désignera deux représentants en charge du projet, et leur donnera mandat et orientations à cet effet. Un suppléant sera également désigné dans la mesure du possible pour remplacer l'un des deux titulaires en cas d'absence ou en raison de la spécificité et de la technicité du sujet abordé.

Ces personnes sont choisies en fonction de leur disponibilité prévisible pour toute la durée du projet, ainsi que des

compétences particulières dont elles disposent en raison de leur expérience. Elles ont à ce titre toute légitimité pour prendre des décisions lors des groupes de travail.

Les personnes désignées s'engagent à suivre le projet sur toute sa durée et à réaliser tous les travaux qui leur seront confiés par le groupe de travail dans le respect des règles qui ont été décidées. Elles s'engagent à demander un mandat à leurs représentants afin d'être en capacité de négocier en séance sur les thématiques abordées.

Article 2.3 ***La prise de décisions***

Chaque réunion du groupe de travail conduit à statuer sur des thématiques structurantes de l'architecture de la Convention collective et à valider les orientations de l'étape suivante.

Le principe de travail adopté est celui d'une co-construction et d'une légitimité des décisions prises en groupe de travail.

La Commission Paritaire Permanente de Négociation d'Interprétation (CPPNI) dans laquelle s'inscrit le groupe de travail auquel elle délègue la capacité à statuer, est tenue informée de l'état d'avancement des travaux en début de réunion.

Les points d'étapes du projet seront validés en CPPNI après présentation par le GT de la position commune. Bien que la Convention collective soit présentée à signature dans son ensemble, la CPPNI validera et entérinera les travaux du groupe de travail au fur à mesure, afin de consolider le texte tout au long du projet.

Article 3 ***Périodicité des groupes de travail***

Il est prévu que le groupe de travail ainsi constitué se réunisse une fois tous les deux mois, à l'exception des périodes de congés d'été et d'hiver.

Chaque groupe de travail repose sur une thématique et des objectifs bien précis.

Article 4 ***Moyens de négociation***

Conscients de la charge de travail que représente la révision de la Convention collective, les parties signataires au présent accord s'engagent à allouer sur la durée du projet des moyens additionnels nécessaires au déroulement des séances de travail, de la façon suivante :

- *Les horaires de travail la veille et le lendemain des réunions seront aménagés pour les représentants présents au groupe de travail, dans le respect des temps de repos ;*
- *Une demi-journée de préparation des réunions sera accordée et rémunérée comme du temps de travail ; tout comme le temps de participation au groupe de travail et le temps de transport, qui pour rappel ne s'imputent donc pas sur le crédit d'heures de délégation ;*
- *Un planning prévisionnel de toutes les dates des groupes de travail sera communiqué aux partenaires sociaux à l'issue de la signature de l'accord de méthode et actualisé à tout changement ;*
- *Les éventuels documents relatifs à la préparation des groupes de travail seront envoyés aux membres des groupes de travail au plus tard 8 jours avant la réunion du groupe de travail ;*
- *Concernant la prise en charge des frais engagés pour ces groupes de travail et afin de favoriser le dialogue social, il est prévu leur remboursement par la Fédération, sur justificatifs, en fonction du barème suivant :
 - Forfait hôtel et petit déjeuner inclus : 150 €
 - Repas de midi : 30 € / Repas du soir : 30 €
 - Pour les déplacements, application du tarif SNCF 2^{ème} classe - remboursement des frais d'avion pour tout trajet représentant plus de 4 h de train et lorsque l'usage est considéré comme impératif
 - Prise en charge au réel des frais de transport. Le temps de trajet récupéré correspond au temps de trajet domicile - lieu de la réunion diminué du temps de transport habituel domicile - lieu de travail. Le calcul du temps de transport sera fait par la Fédération sur la base des applications de transport.*

Article 5 ***Durée - Validité de l'accord de méthode***

Le présent accord est un accord à durée déterminée à objet défini. Par conséquent, le présent accord prendra nécessairement fin lorsque l'objet pour lequel il a été conclu se sera réalisé, à savoir la signature d'une Convention collective révisée.

La validité du présent accord est subordonnée à la signature du présent accord dans les conditions de l'article L. 2232-12 du Code du travail.

Article 6
Révision de l'accord de méthode

Toute modification du présent accord devra faire l'objet d'un accord entre les parties signataires et donnera lieu à l'établissement d'un avenant au présent accord.

Article 7
Publicité et dépôt de l'accord de méthode

Un exemplaire de l'accord sera mis à la disposition des parties prenantes.

Le présent accord sera déposé à la diligence de la Fédération des Jardineries et Animaleries de France.

Réduction du temps de travail à 35 heures

Accord du 2 juin 1999

[Étendu par arrêté du 23 décembre 1999, JO 26 décembre 1999]

Préambule

Les organisations signataires du présent accord qui s'inscrit dans le cadre de l'article 3 de la loi n° 98.461 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail du 13 juin 1998, souhaitent manifester leur attachement à la politique de lutte contre l'exclusion et à l'esprit d'entreprise, en s'engageant vers la création ou la sauvegarde d'emplois. À ce titre, la FNDSJ déclare son intention de créer six cents emplois la première année d'application de l'accord.

Elles affirment leur volonté d'un accord équilibré dans lequel l'État, les entreprises et les salariés ont chacun une participation.

Elles souhaitent en conséquence que les entreprises prennent la mesure des enjeux nationaux et que le plus grand nombre d'entre elles s'inscrivent dans un processus d'anticipation de réduction du temps de travail effectif, dès lors que leurs grands équilibres économiques seraient préservés. Confrontés à cette problématique, les partenaires sociaux ont entendu offrir à toutes les entreprises de la branche, quel que soit leur effectif, la possibilité d'une mise en œuvre rapide de la loi sans cependant la rendre obligatoire avant les échéances légales

Article 1
Champ d'application

Le présent accord a un champ d'application identique à celui défini par l'article 1.1 de la convention collective nationale du 3 décembre 1993. Toutefois, il ne saurait avoir un caractère impératif et demeure donc facultatif pour les entreprises qui ne souhaitent pas anticiper sur la réduction du temps de travail, avant les échéances définies à l'article L. 212-1 bis du Code du travail.

Pour les autres, deux situations peuvent se présenter.

1. Elles peuvent ne pas solliciter les aides de l'État,
2. Elles peuvent solliciter les aides de l'État et dès lors :

— Pour les entreprises de 50 salariés et plus, celles-ci devront conclure un accord complémentaire d'entreprise qui reprendra les dispositions du présent accord ou comportera des dispositions différentes qui pourront s'appliquer alors aux lieu et place de l'ensemble de celles définies ci-après.

— Pour les entreprises de moins de 50 salariés, les dispositions du présent accord s'appliqueront conformément à l'article 3-II de la loi du 13 juin 1998. Toutefois, les entreprises pourront également conclure un accord différent selon les modalités définies à l'article L. 132-30 ou à l'article 3-III de ladite loi. Cet accord s'appliquera en lieu et place du présent.

Article 2
Diminution du temps de travail

2.1

Pour que le présent accord permette d'obtenir les aides de l'État, la réduction de l'horaire de travail effectif des salariés à temps complet doit être au moins 10 % et jusqu'au moins 15 % de la durée initiale sans que l'horaire de travail effectif soit supérieur à la durée fixée par l'article L. 212-1 bis du Code du Travail. Pour les entreprises de 50 salariés et plus, le choix de l'ampleur de la réduction sera l'objet de l'accord d'entreprise.

2.2

Pour les autres, ou celles dont l'effectif est de plus de cinquante salariés et ne sollicitent pas les aides de l'État, le choix se fera après consultation, s'ils existent, des délégués syndicaux puis du Comité d'entreprise, ou à défaut, des

délégués du personnel, ou en cas de carence, le personnel lui-même.

Article 3 Personnel concerné

La nouvelle durée de travail concerne, sauf exception légale, l'ensemble des salariés, à l'exception des directeurs et cadres dirigeants ou supérieurs, à partir du coefficient 350 et des salariés à temps partiel au sens de la loi.

Elle peut concerner l'entreprise toute entière, certains établissements ou certaines unités de travail économiques et techniques seulement. Des dispositions particulières sont prévues pour le personnel à temps partiel et le personnel d'encadrement.

Article 4 Incidence de l'accord sur les effectifs

4.1 Embauches

L'entreprise ou l'établissement souhaitant le bénéfice des aides de l'État, s'engage à augmenter dans un délai d'un an suivant la mise en place de la nouvelle organisation des horaires, ses effectifs d'au moins 6 % du personnel concerné par la réduction du temps de travail. L'augmentation de l'effectif sera d'au moins 9 % si le temps de travail est réduit d'au moins 15 %.

Les embauches seront réalisées en priorité dans le cadre de contrats à durée indéterminée à temps complet ou à temps partiel. Ces embauches peuvent également être réalisées par contrat à durée déterminée sous condition d'une durée minimale de 2 mois en automne et/ou trois mois au printemps.

L'engagement ci-dessus en matière de volume d'emploi vaut pendant deux ans à compter de la dernière embauche effectuée, celle-ci ne pouvant intervenir plus d'un an après la réduction effective du travail. L'entreprise fournira aux délégués syndicaux, au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel, ou le cas échéant au personnel, les informations sur les embauches réalisées en application du présent accord.

Les recrutements faits en abondement des effectifs le seront en principe dans toutes les catégories visées par la convention collective et dans le délai d'un an suivant la mise en place de la nouvelle organisation de l'horaire.

4.2 Maintien des effectifs

En cas de réduction du temps de travail destinée à éviter des licenciements économiques, la durée minimale du maintien des effectifs ne pourra être inférieure à deux ans à compter de la date d'entrée en vigueur de la convention conclue entre l'État et l'entreprise. Le calcul sera effectué en équivalent temps plein sur la base du nouvel horaire collectif.

Article 5 Modalités de la réduction du temps de travail

5.1

Le temps de travail réduit pourra être organisé selon les modalités suivantes :

- a) — dans le cadre de la semaine civile du lundi au dimanche,
- b) — dans le cadre d'un cycle de travail de 6 semaines au maximum, selon les dispositions de l'article L. 212-5 du Code du travail,
- c) — dans le cadre de l'année, dès lors qu'une modulation des horaires de travail a été ou est mise en place, conformément aux dispositions de l'annexe III à la convention collective nationale,
- d) — les entreprises pourront également organiser le temps de travail sur tout ou partie de l'année en application des dispositions de l'article L. 212-8-II du Code du Travail. Dans cette hypothèse, le temps de travail ne devra pas dépasser, en période haute, 48 heures hebdomadaires et sur une quelconque période de 12 semaines consécutives, 46 heures.

La durée moyenne annuelle de travail calculée sur l'exercice civil ou comptable et donc sur douze mois, sera de 35 heures. Toute heure au-delà appréciée en fin d'année est une heure supplémentaire.

Pour la répartition des périodes travaillées et non travaillées, les entreprises tiendront compte des aspects saisonniers de leur activité. À cet égard, et sous réserve des décalages de débuts et fins de saison, la saison d'automne se situe du 15 septembre au 15 décembre, la saison de printemps étant inchangée. Le texte conventionnel de l'article 3.5 est rectifié en conséquence. La saison conventionnelle tient lieu de programme indicatif au sens de la loi. Les horaires définis ou périodes retenues en application du présent accord, en début d'exercice comptable civil, donneront lieu à consultation préalable des délégués syndicaux du comité d'entreprise ou des délégués du personnel ou

le cas échéant du personnel lui-même. Ils seront affichés et pourront être modifiés, sous réserve d'un délai de prévenance de quatre jours calendaires ramenés à 24 heures en cas d'aléa climatique.

La durée quotidienne du travail effectif ne pourra être supérieure à dix heures (hors cas particuliers prévus à l'article 5.4 de la convention collective).

Dans le cadre du recours à la modulation (art. L. 212-8-II du code du travail), les horaires pourront être définis de façon différente selon les périodes :

— périodes basses : jusqu'à 0 heure. Lorsque des périodes d'une semaine sans travail seront prévues, l'employeur pourra modifier les horaires sous réserve d'un préavis d'un mois.

— périodes hautes : jusqu'à 45 heures sur une moyenne de douze semaines consécutives.

Ils ne pourront dépasser 35 heures que pendant 24 semaines au maximum dont 14 au plus avec horaire maximum de 42 heures 30 minutes et 10 au plus avec horaire maximum de 45 heures. Pendant ces semaines, le travail pourra être réparti sur cinq jours et demi.

En tous les cas et dans la limite de 70 heures par an, les salariés pourront effectuer à la demande de l'entreprise, des heures de dérogation au-delà de l'horaire prévu (par exemple en cas de surcroît inopiné de travail, livraison tardive ou anticipée, service du client en fermeture...). Ces heures ne pourront avoir pour effet un dépassement de la durée hebdomadaire maximale du travail effectif et donneront lieu à compensation sous forme de journées ou demi-journées de repos dans la limite de dix jours ouvrés, ces crédits seront pris pour moitié à l'initiative du salarié, pendant la basse saison sous réserve des nécessités de service (absences des autres salariés notamment) et d'un délai de prévention d'une semaine.

Si les heures de dérogation ne sont pas compensées en fin d'année ou d'exercice, ou ne sont pas épargnées en CET, elles ouvriront droit à paiement sous forme d'heures supplémentaires.

Le recours au chômage partiel en cas de fermeture temporaire de l'établissement ou de réduction d'activité, s'effectuera au regard de l'horaire qui aurait dû être accompli pendant la période.

Le salaire annuel, base 35 heures, sera lissé sur les douze mois de l'année. En cas de départ ou d'embauche en cours d'année, régularisation sera faite sur la ou les dernières paies. Les heures en excès seront majorées du taux des heures supplémentaires et les heures non faites, du fait du salarié, déduites des salaires sauf maintien de ceux-ci, selon les dispositions légales sur la base, par heure d'absence, de 1/151,67^o de la rémunération mensuelle lissée. Lorsque l'absence porte sur plus de 151,67^o heures au titre d'un même mois, une déduction supplémentaire est effectuée sur la rémunération du mois suivant.

e) — réduction en tout ou partie, conformément à l'article 4 de la loi du 13 juin 1998, sous forme de repos calculé en heures. Dans cette hypothèse, ces heures de repos seront obligatoirement prises au plus tard dans le cadre de l'exercice. Elles devront être groupées par journée entière, ou sauf accord à la demande du salarié, par demi-journée. Elles seront prises au plus pour les 50 % du nombre de jours au choix de l'entreprise, le solde au choix du salarié en tenant compte des nécessités de l'entreprise et notamment de sa variation saisonnière d'activité.

Les dates seront fixées une semaine au moins à l'avance, sauf accord des parties. Le salaire mensuel ne sera pas affecté par ces repos dans le cadre d'un lissage de la rémunération annuelle.

5.2

Dans tous les cas, le contingent des horaires prévu à l'article L. 212-6 du Code du Travail est fixé à 90 heures pour les salariés soumis à modulation telle que prévue au paragraphe (d) ci-dessus. Pour les autres salariés et selon l'effectif de l'entreprise au sens du présent accord, le contingent annuel est ainsi fixé :

— entreprise jusqu'à cinquante salariés :

180 heures jusqu'au 31.12.2000

160 heures pour l'année 2001

140 heures au-delà

— entreprise de plus de cinquante salariés :

130 heures

5.3

Les salariés sous contrat à durée déterminée, pourront se voir appliquer les dispositions du présent article au prorata de leur temps de présence dans l'exercice de référence.

Article 6 Travail effectif

Le travail effectif est défini selon les dispositions de l'article L. 212-4 du Code du Travail. Toutefois, et à date d'application de la réduction du temps de travail, il est décidé de prendre en considération le fait que dans les entre-

prises du secteur, les aléas de la commercialisation font que le temps de présence ne constitue pas, pour sa totalité du travail effectif, de sorte que dans la limite de trente-sept heures trente par semaine, le temps de présence équivaut à trente-cinq heures de travail effectif, il est cependant totalement rémunéré.

Article 7 **Temps partiel**

Par accord écrit la durée du travail des salariés à temps partiel, normalement non affectée par le présent accord, pourra être réduite ou augmentée, notamment, en vue de satisfaire à l'engagement de réembauchage prévu par la loi, ce qui constitue une priorité, dans les limites légales, pour les entreprises qui souhaitent bénéficier des aides. Le nouvel horaire de travail sera constaté dans un avenant au contrat de travail au plus tard dans le mois suivant la mise en place du nouvel horaire collectif de travail.

Si le temps de travail à temps partiel est calculé sur une base annuelle, l'avenant au contrat de travail ou le contrat de travail lors du recrutement devra comporter une mention manuscrite par le salarié indiquant que «l'organisation du travail à temps partiel sur une base annuelle a été mise en place expressément à sa demande».

Les salariés titulaires de contrat de travail à temps partiel sur une base annuelle, bénéficient de l'intégralité des dispositions prévues à l'article 3.4 de la convention collective

Article 8 **Personnel d'encadrement**

Les personnels d'encadrement concernés par l'accord suivant les horaires collectifs, même dotés d'une rémunération forfaitaire chiffrée englobant la rémunération d'un certain nombre déterminé d'heures supplémentaires se verront appliquer les clauses du présent accord en ce qui concerne l'organisation de leur temps de travail. Leur horaire théorique sera donc diminué de 10 %.

Il est rappelé que les forfaits ne peuvent être défavorables aux salariés et que toute heure au-delà du forfait entraîne rémunération ou repos compensateur majoré selon les dispositions conventionnelles.

Ceux également concernés par l'accord mais bénéficiaires d'une liberté certaine d'organisation des horaires, disposeront d'un crédit de douze jours de repos compensateur à prendre, pour moitié, à leur convenance, hors saison, sous réserve d'un délai réciproque de prévention de quinze jours. En outre, leur rémunération mensuelle ne pourra être inférieure à la rémunération minimale conventionnelle correspondant à leur indice majorée de 5 % et leur rémunération annuelle ne pourra être inférieure à la rémunération minimale conventionnelle majorée de 10 % calculée au prorata en cas d'embauche, de départ ou d'absence non rémunérée en cours d'année.

Les créations d'emploi qui découleront de la mise en place de la réduction du temps de travail doivent entraîner, pour le personnel d'encadrement, une diminution de sa charge de travail.

À la mise en place de la réduction du temps de travail, ou en cas d'embauche, l'entreprise précisera à chacun la catégorie dans laquelle il se trouve.

Article 9 **Compte épargne temps**

En cas de choix des options d'organisation du temps de travail prévues aux articles 51 d ou 51 e, les entreprises pourront après consultation des organisations syndicales, à défaut les représentants du personnel, à défaut du mandataire prévu par la loi ou à défaut de l'ensemble du personnel, créer un compte épargne temps.

Le salarié qui le désire, ayant un an d'ancienneté, peut à son initiative cumuler des droits à congés rémunérés par le biais d'un compte épargne temps créé dans l'entreprise.

La moitié des jours de repos prévus à l'article 51 c, d et e pourra alimenter un compte épargne temps, de même que le paiement des heures supplémentaires sous forme de repos compensateur.

Leur valorisation se fera en nombre d'heures. Une fois par an, le salarié est informé des droits acquis, calculés en heures par une annexe de bulletin de paie.

Si le contrat est rompu sans que les droits à congés aient été pris, le salarié perçoit une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis à la date de la rupture réévalués sur la base de son salaire de base au moment de la rupture.

Si le salarié renonce définitivement à son droit, ses comptes lui seront réglés au franc le franc sur la base de son salaire de base du dernier mois d'acquisition de chaque épargne mensuelle.

L'utilisation du compte épargne temps peut se faire sous la forme de congés pris par semaines et mois entiers et par demande déposée six mois au moins avant leur prise pour un congé égal ou supérieur à un mois et deux mois à l'avance pour un congé de durée inférieure. L'accord est réservé aux nécessités justifiées de l'organisation de l'entreprise. En cas d'absorption ou de transmission d'entreprise, ou en cas de mutation, les droits du salarié seront soit transmis en leur état (en nombre de jours), s'il existe un compte épargne temps dans l'entreprise d'accueil, soit

payés selon le calcul prévu au cas de rupture s'il n'en existe pas.

Article 10 Rémunération

Les salaires individuels ne seront pas réduits du fait de la réduction du temps de travail. À la date de celle-ci, une indemnité différentielle correspondant à l'écart entre le salaire minimum, base 35 heures, et le salaire base 39 heures, apparaîtra distinctement sur le bulletin de paye. L'évolution ultérieure des salaires minima conventionnels sera déduite pour moitié de cette indemnité, et ce, jusqu'au 31 décembre 2004. À cette date, l'indemnité résiduelle sera définitivement acquise au salarié. Il est convenu que la date du 31 décembre 2004 pourra être revue à l'occasion de la négociation annuelle des salaires minima.

Article 11 Suivi et interprétation de l'accord

Le suivi et l'interprétation du présent accord sera effectué par la commission paritaire instituée par l'article 9.1 de la convention collective nationale. Ce suivi sera destiné à effectuer le bilan de ses conditions d'application (difficultés rencontrées, nombre de recrutements effectués...). L'enquête statistique annuelle effectuée par la Fédération patronale devra contenir les rubriques nécessaires à cet effet.

Dans chaque entreprise, ayant mis en place le présent accord, le suivi spécifique donnera lieu à information des organisations syndicales représentées et du comité d'entreprise, s'ils existent, à défaut des délégués du personnel ou le cas échéant du personnel concerné, à l'occasion d'une réunion au cours de laquelle un bilan d'application sera effectué. Les salariés seront par ailleurs informés mensuellement par une annexe à leur bulletin de paye de l'écart de leur compte d'heures.

Article 12 Dénonciation - Révision

1 - Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur dès sa signature pour les adhérents qui le souhaitent ou à sa date d'extension. Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions des articles 1.3 et 1.5 de la convention collective nationale.

Toute modification de la loi du 13 juin 1998 des textes relatifs à la durée du travail affectant l'équilibre de l'accord entraînerait obligation de réexamen de ses dispositions à l'initiative de la partie la plus diligente.

La modification du régime juridique de la durée du travail, la suppression de la loi, de la réduction du temps de travail, la modification ou la suppression des aides entraînerait de ce seul fait la caducité de l'accord, ce qui sera constaté par la partie la plus diligente.

2 - Les entreprises qui voudront appliquer l'accord en contrepartie des aides de l'État ne seront liées par ses dispositions spécifiques qu'après signature par l'entreprise de la convention passée avec l'État, qui permet à celle-ci de bénéficier des exonérations instaurées par la loi du 13 juin 1998, et sous réserve de celles-ci.

Forfaits annuels en jours pour les cadres

Accord du 8 juin 2016

[Étendu par arr. 18 mars 2018, JO 21 mars, applicable le lendemain de la publication de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale des métiers de la Jardinerie.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CSFV FTC ;

Fédération des Services CFDT ;

FGTA FO.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la Loi n° 200-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la Démocratie Sociale et Réforme du Temps de travail qui donne la primauté à la négociation collective pour l'aménagement du temps de travail.

Il met en place des outils adaptés de gestion du temps de travail pour les salariés qui ont besoin d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et instaure une convention de forfait-jours sur l'année.

Les partenaires sociaux rappellent également leur attachement au respect des droits à la santé et au repos de tout salarié, exigence constitutionnelle permettant d'assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié. Ils souhaitent ainsi confirmer les garanties utiles afin de s'assurer notamment du respect des durées maximales de travail

et des temps de repos, journaliers et hebdomadaires.

Article 1 **Champ d'application**

Le présent accord a un champ d'application identique à celui défini par l'article 1.1 de la Convention Collective Nationale du 3 décembre 1993.

Les dispositions qui suivent s'appliquent aux cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés.

Sont concernés les salariés ayant la qualification de cadre au sens de l'annexe IV de la convention collective, hors cadres dirigeants qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne le conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés.

La conclusion d'une convention individuelle de forfait requiert l'accord exprès du salarié. Elle est établie par écrit. Elle devra formaliser précisément la durée du forfait convenu, la nature des fonctions et la rémunération du salarié.

Article 2 **Protection de la santé et de la vie privée**

Les partenaires sociaux rappellent au préalable, la nécessité pour l'employeur de préserver la santé des salariés en forfait en jours, de garantir leur sécurité, leur repos et l'articulation de leurs vies privée et professionnelle.

Le recours aux forfaits en jours ne doit pas avoir pour effet de porter atteinte aux règles de nature à préserver la santé des travailleurs. Afin de respecter cet objectif, et tout en constatant la difficulté à quantifier le temps de travail des salariés dits autonomes, l'employeur veillera régulièrement à l'organisation du travail de ces salariés et aux éventuelles surcharges de travail.

Article 3 **Forfait annuel en jours**

3-1 **Nombre de jours travaillés**

Pour les salariés cadres, le nombre de jours travaillés ne devra pas dépasser 218 jours par an (journée de solidarité incluse), journée de solidarité incluse, au prorata en cas d'embauche ou de départ en cours d'année et sous réserve de droits complets à congés payés. Ce volume tient compte du nombre maximum de congés payés légaux. Lors de chaque embauche, le nombre de jours restant à travailler sera défini individuellement pour la première année d'activité, en tenant compte notamment de l'absence de droits complets à congés payés.

Dans le cadre d'une activité réduite du salarié, il pourra également être convenu, par convention individuelle, des forfaits portant sur un nombre inférieur au forfait plein de 218 jours (journée de solidarité incluse) prévu ci-dessus.

Le décompte des jours travaillés se fera dans le cadre de l'année civile ou de l'exercice fiscal.

Avec l'accord de la direction, les salariés concernés par le forfait jours précédemment défini pourront, renoncer à une partie de leurs jours de repos dans la limite de 17 jours par an portant ainsi la limite maximale du nombre de jours travaillés à 235 jours par année civile.

Un avenant annuel indiquera le nombre de jours auxquels le salarié souhaite renoncer et formalisera la durée du forfait jours convenu. Chaque journée travaillée en sus du forfait contractuel sera majorée de 15 % minimum par référence à l'horaire moyen journalier. L'horaire moyen journalier sera calculé en divisant le salaire annuel de base du salarié par 217 jours.

3-2 **Décompte des journées de travail et de repos sur l'année**

Les jours de repos seront pris par journées dans la mesure du possible hors saison, sous réserve d'un délai de pré-rencontre réciproque de 15 jours maximum.

À la demande du salarié, la moitié des jours de repos acquis pourront être affectés au compte épargne temps s'il existe un tel compte au sein de l'entreprise.

Un état des jours de travail et des jours de repos sera établi comme indiqué ci-après.

3-3 **Suivi des forfaits-jours**

Les partenaires sociaux ont convenu d'un ensemble de règles encadrant l'utilisation du forfait-jours :

— Les salariés soumis à une convention de forfait en jours sur l'année devront respecter les repos quotidien et heb-

domadaire conformément aux articles L. 3131-1, L. 3132-1 et L. 3132-2 du code du travail.

— L'interdiction d'utilisation des moyens de communication informatique et téléphonique à la disposition des salariés pendant ces temps de repos impératifs.

— Ainsi, ils devront respecter un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives et un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent 11 heures consécutives de repos quotidien soit 35 heures au total.

— Chaque semaine, ils bénéficieront de deux jours de repos, consécutifs ou non, auxquels s'ajouteront les 11 heures consécutives de repos quotidien. Le travail sur 6 jours par semaine sera exceptionnel et devra être justifié par des contraintes spécifiques notamment liées à la saisonnalité de l'activité. Dans cette hypothèse, les salariés devront en référer en amont à leur supérieur hiérarchique en charge du suivi de leur activité qui évaluera l'opportunité d'un travail sur 6 jours par semaine. En tout état de cause, ce travail sur 6 jours serait limité à deux semaines au cours d'un même mois.

— Pour chaque journée travaillée, les salariés devront également respecter une amplitude maximale de 12 heures ainsi qu'une interruption d'activité au moins équivalente à 45 minutes.

Le salarié peut refuser tout ordre l'amenant à violer ces dispositions.

Compte tenu de la spécificité de la catégorie des salariés concernés par les conventions de forfait et de l'impérieuse nécessité de respecter le droit à la santé et au repos des travailleurs, les parties considèrent que le respect des dispositions contractuelles et légales (notamment la limite du nombre de jours travaillés, l'amplitude de la journée de travail, le repos quotidien et hebdomadaire et la charge de travail du salarié) sera assuré au moyen d'un système de contrôle du nombre de jours travaillés établi chaque trimestre. Afin de décompter le nombre de journées travaillées, ainsi que celui des journées de repos prises, l'employeur est tenu d'établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées travaillées, ainsi que le positionnement et la qualification des jours de repos en repos hebdomadaires, congés payés ou jours de repos au titre de la réduction du temps de travail auxquels le salarié n'a pas renoncé. Ce document peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

L'employeur ou le supérieur hiérarchique du salarié soumis à une convention de forfait en jours sur l'année assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé et de sa charge de travail notamment par le biais du document de contrôle des journées travaillées et d'entretiens réguliers mis en place à chaque fois que cela sera jugé utile. L'employeur ou le supérieur hiérarchique s'assurera que les limites maximales précitées sont bien respectées et que la charge de travail du salarié reste cohérente. Son intervention sera nécessaire en cas de non-respect de ces limites ou de surcharge constatée. Dans ces hypothèses, il y aura lieu de procéder à une analyse de la situation et de prendre le cas échéant toutes les dispositions adaptées.

Indépendamment de ce suivi, le salarié soumis à une convention de forfait qui estimerait que sa charge de travail est trop importante à un moment donné devra en référer à l'employeur ou à son supérieur hiérarchique en charge du suivi de l'organisation de son activité. Un entretien sera alors immédiatement organisé afin d'adapter la charge de travail de l'intéressé, de conserver une amplitude raisonnable dans la limite précitée et de concilier son activité professionnelle avec sa vie personnelle et familiale.

Un entretien individuel annuel avec chaque salarié soumis à une convention de forfait en jours sur l'année sera organisé par l'employeur et permettra d'adapter, si nécessaire, le nombre de jours travaillés à la charge de travail du salarié et d'évoquer l'amplitude de ses journées d'activité. Cette amplitude et cette charge de travail devront rester raisonnables dans la limite précitée et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé. Il sera aussi l'occasion d'aborder l'organisation du travail dans l'entreprise. Cet entretien annuel aura également pour objet d'examiner les éventuelles difficultés d'articulation de l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale du salarié ainsi que l'évolution de sa rémunération. L'entretien individuel sera formalisé par écrit conformément à l'article 1.

Article 4 **Rôle des représentants du personnel**

Les représentants du personnel, y compris du CHSCT, seront tenus informés au minimum une fois par an des conséquences pratiques de la mise en œuvre de ce décompte de la durée du travail en nombre de jours sur l'année. Seront examinés notamment l'impact de ce régime sur l'organisation du travail, l'amplitude des horaires et la charge de travail des salariés concernés.

Article 5 **Entrée en vigueur de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il a été soumis au droit d'opposition et déposé en deux exemplaires dont une version sur support papier signé des parties et une version sur support électronique auprès du Ministère du Travail et en un exemplaire auprès du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Il entrera en vigueur le lendemain de la publication de son arrêté d'extension.
Il pourra être dérogé par accord d'entreprise aux dispositions du présent accord.

Article 6 **Adhésion - Dénonciation - Révision**

Peuvent adhérer sans réserve au présent accord toute organisation syndicale de salariés ou d'employeur représentatives dans le champ d'application de l'accord.

L'adhésion confère à l'organisation les mêmes droits et obligations que les parties signataires.

Il pourra être dénoncé ou révisé dans les conditions des articles 1-3 et 1-5 de la Convention Collective Nationale. Toute modification de la loi, des textes relatifs à la durée du travail affectant l'équilibre de l'accord entraînerait réexamen de ses dispositions à l'initiative de la partie la plus diligente.

COVID 19 : Aménagement du temps de travail

Accord du 5 mai 2020

[Étendu par arr. 28 juill. 2020, JO 5 sept., applicable à compter de sa signature et pour une durée déterminée de 34 semaines soit jusqu'au 27 déc. 2020]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Nationale des Métiers de la Jardinerie.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT Services ;

FGTA FO ;

FNECS CFE-CGC.

Préambule

Le COVID 19 a mis notre pays dans une crise sanitaire sans précédent, ayant entraîné des décisions gouvernementales de protection envers les citoyens et les salariés, bouleversant fortement le mode organisationnel des jardineries. Conséquemment, les entreprises de notre secteur affichent une perte de chiffre d'affaires de 31 % sur le 1^{er} trimestre 2020 dont 62 % rien que pour le mois de mars. C'est dans ce contexte très particulier que nous demandons un effort limité dans le temps aux salariés des entreprises de moins de 50 salariés en acceptant de lisser la durée du temps de travail sur une période définie.

Le présent accord a donc pour finalité de définir les conditions de reprise d'activité des entreprises de jardinerie et graineteries, suite aux décisions de fermeture de ces entreprises découlant du décret du 15 mars 2020. Plus particulièrement il s'agit de permettre au plan organisationnel, d'adapter les aspects quantitatifs et qualitatifs en matière de durée et d'aménagement du temps de travail à la reprise progressive d'activité, ceci dans un cadre sécurisé de protection de la santé des salariés concernés.

Article I **Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux entreprises du champ d'application de la convention collective des jardineries et graineteries tel que défini à l'article I de cette convention collective. Il ne s'applique qu'aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article II **Entreprise de moins de 50 salariés**

Pour ces entreprises qui décideraient d'en faire application, il constitue un accord type au sens de l'article L. 2232-10-1 du code du travail, que l'employeur pourra décider de mettre en œuvre dans les conditions définies par cet article.

Article III **Salariés concernés**

Il s'applique uniquement à l'ensemble des salariés à temps plein. Il exclut par conséquent les salariés à temps partiel et ceux ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours.

Article IV **Modalités d'organisation des horaires de travail**

Le présent accord est conclu conformément à l'article L. 3121-44 du code du travail en permettant une répartition de la durée légale du travail sur une période au plus de 34 semaines consécutives soit du 4 mai 2020 au 27 décembre 2020 inclus.

L'entreprise pourra néanmoins répartir la durée légale sur une séquence pluri-hebdomadaire inférieure à celle prévue ci-dessus, selon l'une des trois options suivantes :

- 21 semaines (jusqu'au 27 septembre 2020)
- 30 semaines (jusqu'au 29 novembre 2020)
- 34 semaines (jusqu'au 27 décembre 2020)

IV-1 **Répartition et information des salariés**

Dans le cadre de la répartition prévue ci-dessus la semaine d'activité peut varier de 0 h à 48 h sous réserve que sur une période de 10 semaines consécutives la durée moyenne ne dépasse 44 heures selon une programmation indicative qui sera établie par l'employeur et remise par tous moyens aux salariés concernés 8 jours avant sa date d'application.

Toute modification de la durée du travail et ou de sa répartition donnera lieu à une information des salariés concernés 8 jours avant sa date d'application.

IV-2 **Lissage de la rémunération**

Dans le cadre de ce dispositif la rémunération sera lissée sur la base de l'horaire moyen correspondant à la durée légale ou à la durée équivalente.

IV-3 **Recrutements ou départs en cours de période**

En cas d'entrée ou de sortie lors de cette période pluri-hebdomadaire dès lors que la rémunération est lissée sur la base d'une durée moyenne correspondant à la durée légale ou à la durée équivalente, une régularisation en plus ou moins sera effectuée en comparant le temps de travail réellement accompli et la durée moyenne rémunérée. Si le temps de travail est supérieur à cette durée moyenne le complément de rémunération à effectuer se fera selon le taux horaire normal. Inversement si le temps de travail a été inférieur au temps rémunéré, le trop versé sera déduit.

Article V **Heures supplémentaires - heures manquantes**

V-1 **Heures supplémentaires**

Les heures supplémentaires seront calculées de la durée légale ou de la durée équivalente, par le nombre de semaines de la période choisie en application de l'article IV ci-avant.

Ces heures supplémentaires donneront lieu automatiquement à son paiement avec les majorations légales, ou à la demande exclusive du salarié à un repos tenant compte des dites majorations. En cas de repos les modalités de prise de ce repos seront fixées en accord avec la Direction de l'entreprise.

V-2 **Heures manquantes**

S'il s'avère qu'en fin de période pluri-hebdomadaire, le salarié n'a pas pu accomplir du fait de l'entreprise le nombre d'heures correspondant à la durée légale ou la durée équivalente aucune retenue de salaire ne pourra être effectuée.

Article VI **Conditions d'application**

Préalablement à l'application du présent accord l'employeur devra :

- Informer le CSE, s'il existe, de son contenu et du choix fait quant à la période de référence retenue, parmi les trois options de l'article IV ainsi que de la durée d'application de l'accord.
- Informer les salariés par tous moyens des conditions d'application et de la période de référence retenue parmi les trois options de l'article IV et de la date d'application de l'accord
- Ces informations et les choix faits seront contenus dans le document unilatéral prévu par l'article L. 2232-12-1 du code du travail.

Article VII **Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 34 semaines soit jusqu'au 27 décembre 2020 date à laquelle il cessera automatiquement de s'appliquer. Quelle que soit la date de son entrée en vigueur dans l'entreprise ses effets cessent de s'appliquer à la date ci-dessus et la période pluri-hebdomadaire devra tenir compte de la date d'application choisie et de l'échéance du présent accord.

Les dispositions en vigueur dans l'entreprise préalablement à l'application de l'accord de branche, reprendront effet à l'échéance de la période pluri-hebdomadaire d'application de cet accord.

Article VIII **Date d'effet - dépôt**

À titre exceptionnel et conformément aux recommandations formulées par le Ministère du travail dans un document «Questions-Réponses» (version mise à jour le 31 mars 2020), le présent accord fait l'objet d'une signature électronique répondant aux exigences réglementaires et légales en vigueur.

Du fait des circonstances exceptionnelles liées à l'épidémie de covid-19, la procédure de dépôt des accords de branche est adaptée. Dès lors, le présent accord est notifié et déposé en priorité par voie électronique auprès des services du Ministère du travail puis sera remis au greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris. Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension auprès du Ministre chargé du travail.

En application de l'article L. 2231-5-1 du Code du travail, le présent accord fera l'objet d'une publication sur la base de données nationale en ligne des accords collectifs.

En vertu de l'article R. 2231-1-1 du même code, les signataires pourront demander l'anonymisation des noms des signataires lors du dépôt du présent accord par la partie effectuant le dépôt ou par les autres signataires dans le mois suivant.

Il prendra effet dès sa signature et sera déposé conformément aux dispositions légales ci-dessus.

CDD à objet défini pour l'embauche d'ingénieurs et cadres

Accord du 13 décembre 2011

[Étendu par arr. 21 mars 2013, JO 28 mars, applicable à compter de son extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNMJ.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV.

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche des jardineries graineteries estiment nécessaire la mise en œuvre du contrat à objet défini créé à titre expérimental par l'article 6 de la loi du 25 juin 2008, portant modernisation du marché du travail.

Les parties reconnaissent en effet l'existence au sein des entreprises de la branche de missions ponctuelles nécessitant des savoir-faire externes. Pour autant, la réglementation des contrats classiques à durée déterminée est inadaptée compte tenu des durées trop courtes, ou exigeant des motifs de recours inadaptés aux situations rencontrées. De plus, dans les emplois liés à ces missions, le fait pour l'ingénieur ou le cadre de mener sa mission à son terme est non seulement un objet de satisfaction personnelle mais aussi le meilleur moyen de démontrer sa capacité à occuper un autre emploi que ce soit dans l'entreprise l'employant en contrat à objet défini ou dans une autre entreprise.

Dans ce contexte, les parties ont convenu de la nécessité de s'engager dans la voie du contrat à durée déterminée à objet défini tel que visé par l'article 6 de la loi du 25 juin 2008.

Article 1er **Champ d'application**

L'accord a un champ d'application identique à celui défini par l'article 1.1 de la Convention Collective Nationale du 3 décembre 1993.

Article 2 **Objet du contrat**

Le contrat mis en œuvre par le présent accord permet l'embauche en contrat à durée déterminée d'ingénieurs titulaires du diplôme d'Ingénieur ou de cadres définis par l'annexe IV de la Convention Collective pour la réalisation des objets suivants :

- travaux de recherche de nature temporaire ;
- réalisation de missions ponctuelles ;
- conseil et assistance de la part d'experts ou de personnes qualifiées, notamment dans la mise en œuvre de démarches d'évaluation ou de développement de la qualité.

Ce contrat ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Article 3 **Durée et rupture du contrat**

Le contrat mis en œuvre par le présent accord a une durée minimale de 18 mois et une durée maximale de 36 mois. Il ne peut pas être renouvelé.

Il prend fin automatiquement avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu, cette date pouvant être différente de la date prévisible visée au contrat. Un délai de prévenance de 2 mois doit toutefois être respecté.

Il peut également être rompu, par l'une ou l'autre des parties, de façon anticipée pour une cause réelle et sérieuse, au bout de 18 mois, puis au bout de 24 mois. Cette rupture sera précédée d'un entretien préalable et d'un délai de prévenance de 2 mois.

Les cas et conditions de rupture anticipée du contrat prévus par les articles L. 1243-1 et suivants du Code du Travail sont également applicables au contrat à objet défini.

Article 4 **Contenu du contrat**

Le contrat à durée déterminée à objet défini est établi par écrit et comporte les clauses obligatoires pour les contrats à durée déterminée, sous réserve d'adaptations à ses spécificités, notamment :

- 1^o La mention spécifique «contrat à durée déterminée à objet défini» ;
- 2^o L'intitulé et les références du présent accord instituant ce contrat ;
- 3^o Une clause descriptive du projet et mentionnant sa durée prévisible ;
- 4^o La définition des tâches pour lesquelles le contrat est conclu;
- 5^o L'événement ou le résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle ;
- 6^o Le délai de prévenance de l'arrivée au terme du contrat et, le cas échéant, de la proposition de poursuite de la relation de travail en contrat à durée indéterminée;
- 7^o Une clause mentionnant la possibilité de rupture à la date anniversaire de la conclusion du contrat par l'une ou l'autre partie pour un motif réel et sérieux et le droit pour le salarié, lorsque cette rupture est à l'initiative de l'employeur, à une indemnité égale à 10 % de la rémunération totale brute du salarié.

Le contrat à durée déterminée à objet défini peut comporter une période d'essai telle que prévue au Code du Travail pour les contrats à durée déterminée.

Article 5 **Indemnité de fin de contrat**

Lorsque, à l'issue du contrat, les relations contractuelles du travail ne se poursuivent pas par un contrat de travail à durée indéterminée, le salarié a droit à une indemnité spécifique d'un montant égal à 10 % de sa rémunération totale brute, qui se substitue à l'indemnité prévue aux articles L. 1243-8 et suivants du Code du Travail. Cette indemnité est également versée lorsque la rupture du contrat pour un motif réel et sérieux, à sa date anniversaire de conclusion, résulte de l'initiative de l'employeur.

Article 6 **Garanties offertes au salarié**

Le contrat à objet défini est régi par le titre IV du livre II de la première partie du Code du Travail à l'exception des dispositions qui lui sont spécifiques. Le salarié concerné bénéficie en outre de garanties visant à lui permettre, à l'issue du contrat à objet défini, de retrouver rapidement un emploi.

Il bénéficie, pendant l'exécution du contrat, d'un droit d'accès à la formation professionnelle continue et à la VAE. Il bénéficie également d'une aide au reclassement, pouvant consister à rendre ce salarié prioritaire sur les postes

créés disponibles ou devenus disponibles conformément aux dispositions de l'article 6 de la loi du 25 juin 2008. Cette aide pourra aussi résulter de l'accès à la formation professionnelle continue postérieurement à l'échéance du contrat sous réserve d'en mobiliser les moyens avant la fin de celui-ci.

Il bénéficie d'une priorité de réembauchage pendant 12 mois à compter de la fin d'exécution du contrat, s'il en fait la demande pendant le même délai, pour tout emploi disponible et compatible avec sa qualification et ses compétences. Cette priorité vise les emplois à durée indéterminée et ceux à durée déterminée.

Il bénéficie, au cours du délai de prévenance, en concertation avec l'employeur, d'une autorisation d'absence, pour organiser la suite de son parcours professionnel, à hauteur de 2 heures hebdomadaires sans diminution de salaire. Ce droit cesse dès que le salarié a trouvé l'emploi recherché.

À l'issue du contrat, le salarié sous contrat à objet défini bénéficie d'une priorité d'accès aux emplois en contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée dans l'entreprise, compatibles avec sa qualification et ses compétences.

Article 7 **Date d'application et durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée sous réserve d'une confirmation législative du dispositif expérimental de l'article 6 de la loi du 25 juin 2008 au-delà du 26 juin 2013.

À défaut de confirmation, le présent accord sera caduc au 25 juin 2013. Dans cette hypothèse, des contrats à objet défini pourront être conclus en application du présent accord, à partir de son entrée en vigueur et jusqu'au 25 juin 2013.

Il entrera en vigueur à compter de son extension.

Article 8 **Dépôt - extension**

Après expiration du délai d'opposition et en application des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord est déposé en deux exemplaires dont une version sur support papier signé des parties et une version sur support électronique auprès des services centraux du Ministre chargé du travail et en un exemplaire auprès du Greffe du Conseil de Prud'Hommes de Paris.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions légales.

Article 9 **Adhésion - dénonciation - révision**

Peuvent adhérer sans réserve au présent accord toute organisation syndicale de salariés ou d'employeur représentatives dans le champ d'application de l'accord.

L'adhésion est signifiée aux signataires de l'accord et fait l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par voie réglementaire.

L'adhésion confère à l'organisation les mêmes droits et obligations que les parties signataires.

Le présent accord pourra être dénoncé ou révisé dans les conditions des articles 1-3 et 1-5 de la Convention Collective Nationale.

Prévoyance

Accord du 11 juin 2009

[Étendu par arr. 12 févr. 2010, JO 23 févr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2010]

Mod. par Avenant n° 2, 18 janv. 2013, étendu par arr. 23 oct. 2013, JO 3 nov., applicable le 1^{er} jour du mois suivant la date de publication au JO de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNMJ.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV.

Mod. par Avenant n° 3, 26 sept. 2014, étendu par arr. 22 mai 2015, JO 2 juin, applicable le 1^{er} jour du mois suivant la date de publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNMJ.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE CGC ;

*FGTA FO ;
CFTC CSFV ;
FS CFDT ;
CGT CDS.*

Mod. par Avenant n° 5, 24 janv. 2017, étendu par arr. du 23 août 2017, JO 30 août 2017, applicable à compter du 1^{er} janv. 2017⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale des métiers de la Jardinerie.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération du Commerce des Services et de la Distribution CGT;

*CSFV CFTC ;
FS CFDT ;
FGTA FO.*

Mod. par Avenant n° 6, 15 déc. 2017, étendu par arr. 2 avr. 2019, JO 9 avr., applicable à compter du 1^{er} avr. 2018⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNMJ.

Syndicat(s) de salariés :

*FNECS CFE CGC ;
FGTA FO ;
FS CFDT ;
CGT CDS.*

Mod. par Avenant n° 7, 13 déc. 2021, étendu par arr. 29 août 2022, JO 24 sept., applicable à compter du 1^{er} janv. 2012⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

JAF.

Syndicat(s) de salariés :

*FNECS CFE CGC ;
FGTA FO ;
FS CFDT.*

Préambule

En application de l'accord de prévoyance du 28 avril 1997 et de ses annexes, les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations représentatives des salariés de la branche des Jardineries et Graineteries, réunies en commission mixte paritaire le 12 juin 2008 ont :

- constaté que la dernière période qui désignait l'organisme assureur s'achevait le 31 décembre 2008, conformément à l'article 1 de l'annexe 4 du 18 décembre 2003 ;
- décidé de procéder au réexamen du régime de prévoyance professionnel et d'envisager les modifications susceptibles d'améliorer certaines des garanties y figurant.

Pour ce faire, les organisations précitées ont décidé de lancer un appel d'offres. Toutefois, compte tenu des échéances, par décision de la Commission Mixte Paritaire du 28 novembre 2008, il a été décidé de reconduire Circo Prévoyance jusqu'au 31 décembre 2009.

En conclusion de cet appel d'offre, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés sont convenues de ce qui suit.

Titre Ier Dispositions générales

Mod. par Avenant n° 5, 24 janv. 2017, étendu par arr. 23 août 2017, JO 30 août, applicable à compter du 1^{er} janv. 2017⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale des métiers de la Jardinerie.

Syndicat(s) de salariés :

*Fédération du Commerce des Services et de la Distribution CGT;
CSFV CFTC ;
FS CFDT ;
FGTA FO.*

Article 1er **Effet et champ d'application de l'accord**

Étant rappelé que les règles du droit du travail applicables dans les entreprises résultent du code du travail, à l'exception des dispositions propres aux professions agricoles insérées dans le code rural, les parties signataires ont adopté le présent accord qui s'applique dans les jardineries et graineteries sur le territoire français y compris les départements d'outre-mer. La date d'entrée en vigueur de cet accord emporte l'annulation et le remplacement de l'accord de prévoyance du 28 avril 1997 et de ses annexes I, II, III et IV ainsi que de l'accord du 3 juillet 2003. Par jardinerie et graineterie, il convient d'entendre les entreprises ou établissements spécialisés dont l'activité principale se caractérise par la distribution de végétaux, de fleurs, de produits phytosanitaires, de produits et d'articles de jardinage et généralement toutes les fournitures pour le jardin et l'environnement disposant notamment dans leurs points de vente de plusieurs secteurs ou rayons suivants : pépinière, serre, fleuristerie et marché aux fleurs, produits et accessoires de jardins, semences, bulbes et plantes, animaux d'agrément, animalerie et ses aliments ou ustensiles spécifiques. À titre indicatif, ces entreprises sont généralement recensées sous le code NAF 47. 76Z. N'entrent pas dans le champ d'application de l'accord les entreprises dont les activités de vente de produits de jardin sont accessoires. Il s'applique enfin à l'ensemble du personnel des entreprises et établissements entrant dans son champ d'application ainsi qu'au personnel travaillant dans leurs entrepôts.

Article 2 **Application du dispositif conventionnel**

Les garanties collectives de protection sociale définies dans le présent accord constituent un avantage que toute entreprise entrant dans son champ d'application doit respecter. Les entreprises ne peuvent pas déroger en moins favorable aux dispositions du présent accord.

Article 3

Les entreprises sont libres d'adhérer à l'organisme assureur de leur choix. L'adhésion doit permettre l'application intégrale du dispositif conventionnel. À cet effet, le contrat fait expressément référence au présent accord.

Article 4

Les cotisations sont assises sur la rémunération brute soumise à cotisations de sécurité sociale.

Article 5

Un groupe de travail technique composé d'un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord et d'un nombre égal de représentants de la FNMJ est chargé du suivi des garanties collectives mises en œuvre et d'examiner les éventuelles difficultés d'application de l'accord qui lui seront soumises en vue de leur règlement. Le groupe de travail technique a pour missions principales :

- de suivre la mise en œuvre pratique du présent accord dans les entreprises de la branche ;
- d'échanger sur l'encadrement légal relatif aux garanties faisant l'objet du présent accord ;
- de proposer à la commission paritaire les évolutions des garanties ;
- de donner un avis ou des orientations sur les difficultés liées à l'application de l'accord qui lui sont soumises.

Article 6

Conformément à la loi, en cas de changement d'organisme assureur ou de conclusion d'un nouvel accord, la revalorisation des indemnités quotidiennes sera assurée par le nouvel organisme dans des conditions identiques à celles définies pour les sinistres intervenant postérieurement au changement.

De même, la revalorisation des rentes d'invalidité et des rentes d'éducation sera assurée par le nouvel organisme dans des conditions identiques à celles définies pour les sinistres intervenant postérieurement au changement. Les titulaires d'indemnités quotidiennes ou de rente d'invalidité se verront par ailleurs maintenir par le nouvel organisme la couverture du risque décès dans les conditions antérieures y compris en ce qui concerne la revalorisation des prestations dues.

Titre II

Régime de prévoyance du Personnel Non Cadre

Descriptif des garanties

Article 1 **Descriptif des garanties**

Mod. par Avenant n° 2, 18 janv. 2013, étendu par arr. 23 oct. 2013, JO 3 nov., applicable le 1^{er} jour du mois suivant

la date de publication au JO de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNMJ.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV.

Mod. par Avenant n° 3, 26 sept. 2014, étendu par arr. 22 mai 2015, JO 2 juin, applicable le 1^{er} jour du mois suivant la date de publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNMJ.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE CGC ;

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT CDS.

Mod. par Avenant n° 5, 24 janv. 2017, étendu par arr. 23 août 2017, JO 30 août, applicable à compter du 1^{er} janv. 2017⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale des métiers de la Jardinerie.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération du Commerce des Services et de la Distribution CGT;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FGTA FO.

Mod. par Avenant n° 6, 15 déc. 2017, étendu par arr. 2 avr. 2019, JO 9 avr., applicable à compter du 1^{er} avr. 2018⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNMJ.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE CGC ;

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CGT CDS.

Mod. par Avenant n° 7, 13 déc. 2021, étendu par arr. 29 août 2022, JO 24 sept., applicable à compter du 1^{er} janv. 2022⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

JAF.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE CGC ;

FGTA FO ;

FS CFDT.

A

Décès - Invalidité Absolue et Définitive (IAD)

Les soussignés ont décidé de :

1^o) distinguer le décès des salariés suivant leur situation de famille :

- Célibataire, Veuf ou Divorcé : le capital décès est fixé à 100 % du salaire annuel brut de référence ;
- Marié, Pacsé ou Concubin : le capital décès est fixé à 125 % du salaire annuel brut de référence ;
- Majoration par personne à charge fixée à 25 %.

2^o) (Avenant n° 5, 24 janv. 2017, étendu) de créer une majoration du capital Décès/IAD toutes causes s'il survient des suites directes d'un accident survenu dans les 12 mois de date qui précèdent le décès. Elle est fixée à 50 %, soit un capital décès de 150 % (Célibataire, Veuf ou Divorcé) ou 175 % (Marié, Pacsé ou Concubin) du salaire annuel brut de référence.

Ainsi, en cas de décès du salarié, quelle que soit son ancienneté ou son âge et quelle qu'en soit la cause, il est versé au(x) bénéficiaire(s) désignés un capital déterminé en fonction du salaire brut annuel perçu (ou reconstitué en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident) par l'intéressé au cours des douze derniers mois d'activité et de sa

situation de famille.

Les majorations pour personnes à charge sont obligatoirement servies à la personne à charge.

En cas d'invalidité absolue et définitive du salarié quel que soit son âge ou son ancienneté classant le salarié dans le troisième groupe d'invalidité prévu par l'article L. 341-4 du Code de la Sécurité sociale, il est versé, par anticipation, à l'intéressé un capital déterminé dans les mêmes conditions que pour le décès. Ce versement met fin à la garantie décès, ceci, nonobstant, les droits éventuels à la rente d'invalidité prévue au paragraphe E du présent titre.

(Avenant n° 5, 24 janv. 2017, étendu) En cas de décès ou d'IAD avant l'âge visé à l'article L. 161-17-2 du Code de la sécurité sociale (Termes exclus de l'extension par arr. 12 févr. 2010, JO 23 févr.) du conjoint non divorcé et non séparé de corps judiciairement, du partenaire Pacs, ou du concubin d'un assuré prédececé ou en situation d'IAD ou de leur décès simultané, il sera versé un second capital égal à 100 % du capital décès, aux personnes encore à charge à la date du sinistre et réparti par parts égales entre celles-ci.

L'ensemble des garanties Décès et IAD sont les suivantes

Décès Toutes Causes et IAD		Décès et IAD par accident
Célibataire, Veuf, Divorcé	100 %	150 %
Marié, Pacs, Concubinage	125 %	175 %
Majoration par personne à charge	25 %	
Décès simultané ou postérieur du conjoint	100 %	150 %

(Avenant n° 5, 24 janv. 2017, étendu) En cas de décès, le capital garanti est revalorisé conformément aux dispositions de la loi n° 2014-617 du 13 juin 2014 et du décret n° 2015-1092 du 28 août 2015.

B (Avenant n° 5, 24 janv. 2017, étendu) - Rente d'Éducation

En cas de décès ou d'invalidité troisième catégorie du salarié, reconnue par la Sécurité Sociale, il sera, en outre, versé au profit de chaque enfant à charge une rente temporaire.

Ainsi, l'ensemble des garanties Rente Éducation sont les suivantes :

Rente d'éducation	
Jusqu'au 11 ^{ème} anniversaire	10 %
Du 11 ^{ème} anniversaire au 16 ^{ème} anniversaire	12 %
Du 16 ^{ème} anniversaire au 25 ^{ème} anniversaire	15 %

En cas de pluralité de rentes d'éducation, elles seront plafonnées au montant du salaire brut annuel de référence (douze derniers mois pleins ou reconstitués).

Cette rente est doublée pour les orphelins des deux parents.

C Frais d'obsèques

Cette garantie vient en complément de la garantie décès. Elle prévoit, en cas de décès du salarié, du conjoint ou d'un enfant à charge, le remboursement des frais d'obsèques à la personne qui aura acquitté ces frais ou à l'organisme indiqué par la personne en charge des obsèques dans la limite de deux plafonds mensuels de la Sécurité sociale.

Frais d'obsèques	
Décès de l'Assuré/Conjoint/Enfant à charge	200 % PMSS

D Incapacité Temporaire de Travail

En cas d'interruption de travail totale et continue pour maladie ou accident, supérieure à la période d'indemnisation conventionnelle (90 jours), sous réserve de justifier de sa situation par production de certificats médicaux, tout salarié remplissant les conditions d'ancienneté conventionnelles, à savoir 1 an, à la date du sinistre, a droit à des indemnités quotidiennes brutes complémentaires à celles de la Sécurité sociale, destinées à compléter les prestations de cet organisme à concurrence de 75 % du salaire brut. Ceci sur la base de la moyenne des salaires versés ou reconstitués au cours des douze derniers mois d'activité. Elles sont versées aussi longtemps que se poursuit le paiement des indemnités journalières par la Sécurité sociale et au plus tard jusqu'à la date d'attribution par celle-ci de la pension vieillesse.

(Avenant n° 5, 24 janv. 2017, étendu) Elles sont revalorisées suivant l'évolution de la valeur du point AGIRC.

L'ensemble des garanties incapacité temporaire de travail sont les suivantes :

Incapacité temporaire de travail	Salarié ayant plus de 1 an d'ancienneté
Franchise	Relais convention
Indemnité journalière (sous déduction prestation nette de la sécurité sociale)	75 % du salaire brut
Indemnité journalière accident du travail	100 % du salaire net

E Invalidité permanente

Lorsqu'un salarié remplissant les conditions d'ancienneté conventionnelle, à savoir 1 an, est, par suite d'un accident ou d'une maladie, admis au bénéfice de l'assurance invalidité de la sécurité sociale, il lui est versé une rente d'invalidité.

Le montant de celle-ci, servie par l'organisme assureur, déduction faite des prestations servies par la sécurité sociale et du salaire éventuellement perçu ou de toute prestation substitutive, telle par exemple que les allocations Pôle emploi, permet d'atteindre le pourcentage suivant du salaire brut versé ou reconstitué des 12 derniers mois d'activité :

Invalidité permanente	
1 ^{re} catégorie	70 % du salaire brut
2 ^e catégorie	75 % du salaire brut
3 ^e catégorie	75 % du salaire brut
Accident du travail ou maladie professionnelle	100 % du salaire net

(Avenant n° 5, 24 janv. 2017, étendu) La rente est versée aussi longtemps que la sécurité sociale verse elle-même une pension d'invalidité. Elle est revalorisée chaque année en fonction de l'évolution du point AGIRC.

En cas d'accident du travail, aucune condition d'ancienneté n'est exigée pour bénéficier des prestations ci-dessus.

1F Total des cotisations

Elles sont supportées pour moitié par l'employeur et pour moitié par le salarié et sont fixées comme suit :

(Avenant n° 3, 26 sept. 2014, étendu)

Cotisations totales	Non Cadres	TA/TB
	Décès	0,15 %
	Rente éducation	0,11 %
	Incapacité / Invalidité	0,44 %
	Total	0,70 %

(Avenant n° 6, 15 déc. 2017, étendu) À compter du 1^{er} avril 2018

Cotisations totales	Non Cadres	TA/TB
	Décès	0,15 %
	Rente éducation	0,09 %
	Rente handicap	0,02 %
	Incapacité/Invalidité	0,56 %
	Total	0,82 %

(Avenant n° 6, 15 déc. 2017, étendu) À compter du 1^{er} avril 2019

Cotisations totales	Non Cadres	TA/TB
	Décès	0,15 %
	Rente éducation	0,09 %
	Rente handicap	0,02 %
	Incapacité/Invalidité	0,70 %
	Total	0,96 %

(Avenant n° 7, 13 déc. 2021, étendu) À compter du 1^{er} janvier 2022 ;

Taux de cotisation pour les salariés cadres :

Garanties	Taux de cotisation exprimés en T1	Taux de cotisation exprimés en T2 (limitée à 4 PMSS)
Décès	0,15 %	0,15 %
Rente éducation	0,14 %	0,14 %
Rente de handicap	0,02 %	0,02 %
Incapacité	0,65 %	0,65 %
Invalidité	0,65 %	0,65 %
Total	1,61 %	1,61 %

La prise en charge de la part employeur est de 0,805 % T1/T2 et la part salarié s'élève à 0,805 % T1/T2. La T2 étant limitée à 4 PMSS.

**F
(Avenant n° 6, 15 déc. 2017, étendu) Rente de survie Handicap**

**f.1
Prestations**

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié, il est versé à le ou les bénéficiaires visés au f.2 ci-après, selon le choix exprimé par le ce(s) dernier(s) au moment du sinistre :

- Soit, une rente mensuelle viagère égale à 300 € au 1^{er} avril 2018 ;
- Soit, un capital égal à 80 % du capital constitutif de la rente.

**f.2
Bénéficiaires**

Les Bénéficiaires des prestations visées à l'article f.1 ci-dessus, sont le ou les enfant(s) du salarié reconnu(s) comme handicapé(s) à la date du décès du salarié ou de l'invalidité absolue et définitive assimilable au décès du salarié. Est reconnu comme handicapé, l'enfant légitime - naturel ou adoptif - atteint d'une infirmité physique et/ou mentale qui l'empêche soit de se livrer, dans des conditions normales de rentabilité, à une activité professionnelle, soit, s'il

est âgé de moins de 18 ans, d'acquérir une instruction ou une formation professionnelle d'un niveau normal, tel que défini par l'article 199 septies 1^o du Code général des impôts.

Titre III **Régime de prévoyance du Personnel Cadre au sens de l'article premier de l'annexe IV de la convention collective**

Article 1 **Descriptif des garanties**

Mod. par Avenant n° 2, 18 janv. 2013, étendu par arr. 23 oct. 2013, JO 3 nov., applicable le 1^{er} jour du mois suivant la date de publication au JO de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNMJ.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV.

Mod. par Avenant n° 3, 26 sept. 2014, étendu par arr. 22 mai 2015, JO 2 juin, applicable le 1^{er} jour du mois suivant la date de publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNMJ.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE CGC ;

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT CDS.

Mod. par Avenant n° 5, 24 janv. 2017, étendu par arr. 23 août 2017, JO 30 août, applicable à compter du 1^{er} janv. 2017⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale des métiers de la Jardinerie.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération du Commerce des Services et de la Distribution CGT ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FGTA FO.

Mod. par Avenant n° 6, 15 déc. 2017, étendu par arr. 2 avr. 2019, JO 9 avr., applicable à compter du 1^{er} avr. 2018⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNMJ.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE CGC ;

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CGT CDS.

Mod. par Avenant n° 7, 13 déc. 2021, étendu par arr. 29 août 2022, JO 24 sept., applicable à compter du 1^{er} janv. 2022⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

JAF.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE CGC ;

FGTA FO ;

FS CFDT.

A

Décès et Invalidité Absolue et Définitive (IAD)

En cas de décès du cadre, quelle que soit son ancienneté ou son âge et quelle qu'en soit la cause, il est versé au(x) bénéficiaire(s) désigné(s) un capital déterminé en fonction du salaire brut annuel perçu (ou reconstitué en cas d'arrêt

pour maladie ou accident) par l'intéressé au cours des douze derniers mois d'activité et de sa situation de famille. Les majorations pour personnes à charge sont obligatoirement servies à la personne à charge.

En cas d'invalidité absolue et définitive du salarié quel que soit son âge ou son ancienneté classant le salarié dans le troisième groupe d'invalidité prévu par l'article L. 341-4 du Code de la Sécurité sociale, il est versé par anticipation à l'intéressé un capital déterminé dans les mêmes conditions que pour le décès. Ce versement met fin à la garantie décès, ceci, nonobstant, les droits éventuels à la rente d'invalidité prévue au paragraphe E du présent titre.

(Avenant n° 5, 24 janv. 2017, étendu) En cas de décès ou d'IAD avant l'âge visé à l'article L. 161-17-2 du Code de la sécurité sociale (Termes exclus de l'extension par arr. 12 févr. 2010, JO 23 févr.) du Conjoint non divorcé et non séparé de corps judiciairement, du partenaire PACS ou du Concubin d'un assuré prédécédé ou en situation d'IAD ou de leur décès simultané, il sera versé un second capital égal à 100 % du capital décès, aux personnes encore à charge à la date du sinistre et réparti par parts égales entre celles-ci.

Les soussignés ont décidé de majorer le capital versé en cas de décès du salarié célibataire, veuf ou divorcé.

Ainsi, l'ensemble des garanties Décès et IAD sont les suivantes

	Décès et IAD toutes causes hors accident	Décès et IAD par Accident
Célibataire, Veuf, Divorcé	230 %	460 %
Marié, Pacs, Concubinage	300 %	600 %
Majoration par personne à charge	100 %	200 %
Décès simultané ou postérieur du conjoint	100 %	200 %

(Avenant n° 5, 24 janv. 2017, étendu) Le capital Décès/IAD toutes causes est majoré si le décès ou l'IAD survient des suites directes d'un accident survenu dans les 12 mois de date à date qui précèdent le décès ou l'IAD.

En cas de décès, le capital garanti est revalorisé, conformément aux dispositions de la loi n° 2014-611 du 13 juin 2014 et du décret n° 2015-1092 du 28 août 2015.

B (Avenant n° 5, 24 janv. 2017, étendu) - Rente d'éducation

En cas de décès ou d'invalidité troisième catégorie du salarié, reconnue par la Sécurité Sociale, il sera versé au profit de chaque enfant à charge une rente temporaire.

L'ensemble des garanties Rente Éducation sont fixées à:

Rente d'éducation	
Jusqu'au 11 ^{ème} anniversaire	10 %
Du 11 ^{ème} anniversaire au 16 ^{ème} anniversaire	12 %
Du 16 ^{ème} anniversaire au 25 ^{ème} anniversaire	15 %

En cas de pluralité de rentes d'éducation, elles seront plafonnées au montant du salaire brut annuel de référence (douze derniers mois pleins ou reconstitués).

Cette rente est doublée pour les orphelins des deux parents.

C Frais d'obsèques

Cette garantie vient en complément de la garantie décès. Elle prévoit, en cas de décès du salarié, de son conjoint ou d'un enfant à charge, le remboursement des frais d'obsèques à la personne qui aura acquitté ces frais ou à l'organisme indiqué par la personne en charge des obsèques dans la limite de deux plafonds mensuels de la sécurité sociale.

Frais d'obsèques	
Décès de l'assuré, conjoint, enfant à charge	200 % PMSS

D **Incapacité temporaire de travail**

En cas d'interruption de travail totale et continue pour maladie ou accident, et à compter du quarante-sixième jour, sous réserve de justifier de sa situation par production de certificats médicaux, tout cadre remplissant les conditions d'ancienneté conventionnelles, à savoir 1 an à la date du sinistre, a droit à des indemnités quotidiennes brutes complémentaires à celles de la sécurité sociale, destinées à compléter les prestations de cet organisme à concurrence de 100 % du salaire net. Ceci sur la base de la moyenne des salaires versés ou reconstitués au cours des 12 derniers mois d'activité. Elles sont versées aussi longtemps que se poursuit le paiement des indemnités journalières par la sécurité sociale et au plus tard jusqu'à la date d'attribution par celle-ci de la pension vieillesse.

(Avenant n° 5, 24 janv. 2017, étendu) Elles sont revalorisées suivant l'évolution de la valeur du point AGIRC.

L'ensemble des garanties sont définies comme suit

Incaponacité temporaire de travail	Salarié ayant plus de 1 an d'ancienneté
Franchise	45 jours
Indemnité journalière (sous déduction prestation nette de la sécurité sociale)	100 % du salaire net

E **Invalidité permanente**

Lorsqu'un cadre remplissant les conditions d'ancienneté conventionnelle, à savoir 1 an, est, par suite d'un accident ou d'une maladie, admis au bénéfice de l'assurance invalidité de la Sécurité sociale, il lui est versé une rente d'invalidité.

Le montant de celle-ci, servie par l'organisme assureur, déduction faite des prestations nettes servies par la Sécurité sociale et du salaire éventuellement perçu ou de toute prestation substitutive, telle par exemple que les allocations Pôle Emploi, permet d'atteindre 100 % du salaire net versé ou reconstitué des douze derniers mois d'activité :

Invalidité permanente	
1 ^{ère} catégorie	100 % du salaire net
2 ^{ème} catégorie	
3 ^{ème} catégorie	

(Avenant n° 5, 24 janv. 2017, étendu) La rente est versée aussi longtemps que la Sécurité sociale verse elle-même une pension d'invalidité. Elle est revalorisée chaque année en fonction de l'évolution du point AGIRC.

En cas d'accident du travail, aucune condition d'ancienneté n'est exigée pour bénéficier des prestations ci-dessus.

1F **Total des cotisations**

Dans la limite de la Tranche A des salaires et du taux global ci-après, elles sont totalement supportées par l'entreprise. Au-delà, elles sont supportées pour moitié par l'entreprise et pour moitié par le Cadre.

Elles sont fixées comme suit :

(Avenant n° 3, 26 sept. 2014, étendu)

Cotisations totales	Cadres	TA	TB/TC
	Décès	0,93 %	0,39 %
	Rente éducation	0,11 %	0,11 %
	Incapacité / Invalidité	0,77 %	0,93 %
	Total	1,81 %	1,43 %

(Avenant n° 6, 15 déc. 2017, étendu) À compter du 1^{er} avril 2018

Cotisations totales	Cadres	TA	TB/TC
	Décès	0,93 %	0,39 %
	Rente éducation	0,09 %	0,09 %
	Rente handicap	0,02 %	0,02 %
	Incapacité/Invalidité	1,11 %	1,19 %
	Total	2,15 %	1,69 %

(Avenant n° 6, 15 déc. 2017, étendu) À compter du 1^{er} avril 2019

Cotisations totales	Cadres	TA	TB/TC
	Décès	0,93 %	0,39 %
	Rente éducation	0,09 %	0,09 %
	Rente handicap	0,02 %	0,02 %
	Incapacité/Invalidité	1,52 %	1,51 %
	Total	2,56 %	2,01 %

(Avenant n° 7, 13 déc. 2021, étendu) À compter du 1^{er} janvier 2022

Dans la limite de la tranche 1 des salaires et du taux global ci-après, elles sont totalement supportées par l'entreprise. Au-delà, elles sont supportées pour moitié par l'entreprise et pour moitié par le cadre.

Taux de cotisation pour les salariés cadres :

Garanties	Taux de cotisation exprimés en T1	Taux de cotisation exprimés en T2 (limitée à 4 PMSS)
Décès	0,800 %	0,330 %
Décès accidentel	0,130 %	0,06 %
Rente éducation	0,140 %	0,140 %
Rente de handicap	0,020 %	0,020 %
Incapacité	0,572 %	0,925 %
Invalidité	0,948 %	1,135 %
Total	2,610 %	2,610 %

La prise en charge de la part employeur pour la T1 : 2,610 %.
 La prise en charge de la part employeur pour la T2 est de 1,305 % et la part salarié s'élève à 1,305 % T2.
 La T2 étant limitée à 8 PMSS.

**F
(Avenant n° 6, 15 déc. 2017, étendu) Rente de survie Handicap**

**f.1
Prestations**

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié, il est versé à le ou les bénéficiaires visés au f.2 ci-après, selon le choix exprimé par le ce(s) dernier(s) au moment du sinistre :

- Soit, une rente mensuelle viagère égale à 300 € au 1^{er} avril 2018 ;
- Soit, un capital égal à 80 % du capital constitutif de la rente.

f.2 Bénéficiaires

Les Bénéficiaires des prestations visées à l'article f.1 ci-dessus, sont le ou les enfant(s) du salarié reconnu(s) comme handicapé(s) à la date du décès du salarié ou de l'invalidité absolue et définitive assimilable au décès du salarié.

Est reconnu comme handicapé, l'enfant légitime - naturel ou adoptif - atteint d'une infirmité physique et/ou mentale qui l'empêche soit de se livrer, dans des conditions normales de rentabilité, à une activité professionnelle, soit, s'il est âgé de moins de 18 ans, d'acquérir une instruction ou une formation professionnelle d'un niveau normal, tel que défini par l'article 199 septies 1^o du Code général des impôts.

Titre IV Dispositions communes aux régimes - De prévoyance Non Cadres et Cadres

Mod. par Avenant n° 5, 24 janv. 2017, étendu par arr. 23 août 2017, JO 30 août, applicable à compter du 1^{er} janv. 2017⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale des métiers de la Jardinerie.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération du Commerce des Services et de la Distribution CGT;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FGTA FO.

Mod. par Avenant n° 7, 13 déc. 2021, étendu par arr. 29 août 2022, JO 24 sept., applicable à compter du 1^{er} janv. 2022⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

JAF.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE CGC ;

FGTA FO ;

FS CFDT.

Article 1er Définitions

Mod. par Avenant n° 5, 24 janv. 2017, étendu par arr. 23 août 2017, JO 30 août, applicable à compter du 1^{er} janv. 2017⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale des métiers de la Jardinerie.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération du Commerce des Services et de la Distribution CGT;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FGTA FO.

Les prestations sont dues à tout salarié figurant aux effectifs de l'entreprise remplissant les conditions d'ancienneté spécifiées.

Il faut entendre par ayants droit :

- le conjoint non divorcé ni séparé de corps judiciairement ;
- le partenaire lié par un Pacte Civil de Solidarité (PACS) non rompu sous réserve de la Présentation d'une attestation d'inscription du PACS au greffe du Tribunal d'instance ;
- le concubin : personne vivant avec le salarié en concubinage au sens de l'article 515-8 du Code civil, au même domicile, de façon notoire et continue depuis au moins deux ans à la date de l'événement ouvrant droit aux prestations ; aucune durée n'est exigée si un enfant est né ou à naître de cette union ; les concubins ne doivent ni l'un ni l'autre être par ailleurs mariés ou liés par un PACS. La preuve du lien se fera en se référant notamment à la pratique sociale et fiscale.
- les enfants à charge du salarié légitimes, reconnus, adoptés ou recueillis et ceux de son conjoint non séparé de corps judiciairement, ou ceux de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité (sous réserve de la présentation d'une attestation d'inscription du PACS au greffe du Tribunal d'instance), ou ceux de son concubin, non marié, et justifiant pendant au moins deux ans du caractère notoire et permanent du concubinage et d'une domiciliation com-

mune (cette condition n'est pas requise en cas de naissance d'au moins un enfant issu de ce concubinage), à condition :

- qu'ils vivent au domicile du salarié dès lors qu'ils sont âgés de moins de 18 ans ou qu'ils sont frappés, avant l'âge de 25 ans, d'une infirmité les privant de toute possibilité d'exercer une activité rémunératrice,
- ou qu'ils soient reconnus fiscalement à charge et ne se livrent à aucune activité rémunératrice habituelle et durable, dès lors qu'ils sont âgés de plus de 18 ans et de moins de 25 ans.

Dans les conditions telles que précédemment définies, les enfants sont considérés comme étant à charge jusqu'à la fin du trimestre civil au cours duquel ils cessent d'être considérés à charge.

En cas de décès d'un enfant à charge, la prise en compte de cet enfant cesse le jour même de son décès. Les enfants nés viables moins de 300 jours après le décès du salarié entrent en considération pour la détermination des prestations.

— les ascendants à charge : tout descendant du salarié (ou du partenaire lié au salarié par un pacte civil de solidarité ou du concubin non séparé) remplissant simultanément les conditions suivantes :

- ne pas être assujetti à l'impôt sur le revenu du fait de ses ressources personnelles,
- être fiscalement à charge du salarié.

Le nombre d'ascendants à charge pris en considération est limité à deux.

Article 2 **Prestations**

Mod. par Avenant n° 5, 24 janv. 2017, étendu par arr. 23 août 2017, JO 30 août, applicable à compter du 1^{er} janv. 2017⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale des métiers de la Jardinerie.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération du Commerce des Services et de la Distribution CGT;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FGTA FO.

Les prestations sont dues à condition que l'incapacité, l'invalidité ou le décès surviennent postérieurement :

- à la date d'effet du présent accord pour le personnel déjà en activité dans la profession,
- à la date d'embauche pour le personnel entrant dans la profession à cette date.

(Avenant n° 5, 24 janv. 2017, étendu) Ceci, sous réserve des dispositions légales et celles prévues à l'article 6 du Titre I du présent accord.

Article 3 **Maintien des garanties**

Les garanties du présent accord sont maintenues aux salariés, non cadres ou cadres qui perçoivent de la Sécurité sociale soit des indemnités journalières complètes ou partielles, soit la pension attribuée aux invalides de première, deuxième ou troisième catégorie.

Elles sont maintenues aussi longtemps que les intéressés remplissent les conditions énoncées à l'alinéa précédent, même après rupture du contrat de travail, à condition qu'ils n'aient pas repris une autre activité professionnelle.

Les garanties cessent d'être accordées en cas de transformation de la pension d'invalidité de la Sécurité sociale en pension vieillesse.

Les garanties décès et invalidité absolue et définitive sont maintenues au salarié dont le contrat est rompu pendant une période maximum de trois mois consécutifs à compter du départ de l'entreprise, pourvu qu'ils bénéficient des prestations de Pôle Emploi au titre du chômage total.

Article 4 **Maintien des garanties de prévoyance en cas de suspension du contrat de travail**

Mod. par Avenant n° 7, 13 déc. 2021, étendu par arr. 29 août 2022, JO 24 sept., applicable à compter du 1^{er} janv. 2022⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

JAF.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE CGC ;

L'adhésion des salariés est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers (mutuelle, institution de prévoyance).

L'employeur doit continuer à verser la même contribution patronale que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail. Le salarié continue également à acquitter sa propre part de cotisation.

Pour les salariés placés en activité partielle ou activité partielle de longue durée (APLD) en application du Code du travail, les garanties sont maintenues moyennant le paiement de la cotisation.

Lorsque celle-ci est calculée en fonction de la rémunération, il est précisé que la base de calcul inclut le montant de l'indemnité versée au titre de l'activité partielle.

Dans les autres cas de suspension du contrat de travail sans maintien de salaire, les salariés ne bénéficient pas du maintien du régime de prévoyance. Les salariés pourront toutefois continuer à adhérer au régime pendant la période de suspension de leur contrat de travail sous réserve de s'acquitter de l'intégralité de la cotisation (part patronale et part salariale). La cotisation afférente aux garanties «prévoyance» est réglée directement par le salarié auprès de l'organisme assureur.

Avenant n° 1 du 12 novembre 2009

[Étendu par arr. 23 déc. 2010, JO 1^{er} janv. 2011]

(*Les dispositions concernant la portabilité sont remplacées par Avenant n° 4, 25 septembre 2015*)

Préambule

L'article 14 de l'accord national Interprofessionnel du 11 janvier 2008 et son avenant du 18 mai 2009 créent une nouvelle obligation à la charge de l'employeur en matière de prévoyance complémentaire. En effet, cet article prévoit un mécanisme de portabilité des droits de prévoyance complémentaire au profit des salariés dont le contrat de travail est rompu et qui bénéficient à ce titre d'indemnisation au titre de l'assurance chômage.

Aussi, afin de tenir compte de cette nouvelle obligation qui incombe à l'employeur, les partenaires sociaux négociateurs de l'accord de prévoyance signé le 11 juin 2009 décident par le présent avenant, de compléter le régime de prévoyance conventionnel.

Article 1 Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective nationale des métiers de la jardinerie et de la graineterie et entrant dans le champ d'application de l'accord de prévoyance complémentaire du 11 juin 2009.

Article 2 Portabilité des droits de prévoyance

Article 2.1 Date d'effet de la portabilité

La date d'effet des dispositions prévues par le présent avenant est fixée au 15 octobre 2009, date de publication de l'arrêté d'extension de l'avenant n° 3 à l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008.

Article 2.2 Bénéficiaires

Bénéficiant du maintien des garanties de prévoyance complémentaire en vigueur dans l'entreprise les salariés :

- dont le contrat de travail est rompu, sauf licenciement pour faute lourde,
- qui bénéficient d'une prise en charge par le régime de l'assurance chômage,
- qui n'ont pas refusé le bénéfice de ce maintien dans le délai de 10 jours maximum suivant la cessation de leur contrat de travail.

Le bénéfice du maintien est conditionné à l'affiliation du salarié au contrat de prévoyance complémentaire souscrit par l'employeur, au titre duquel ses droits doivent avoir été ouverts, ainsi qu'à la justification auprès de l'ancien employeur de la prise en charge par l'assurance chômage.

Article 2.3 **Durée de la portabilité**

La portabilité des droits est acquise, pour chaque salarié, dès la date d'effet de la cessation de son contrat de travail, et pour une durée égale à celle de son dernier contrat de travail, prise en compte en mois entier, sans pouvoir excéder 9 mois.

Elle est subordonnée à la prise en charge du participant par le régime d'assurance chômage.

Le salarié devra donc faire parvenir à l'entreprise adhérente tout justificatif de cette prise en charge dans les meilleurs délais suivant la cessation de son contrat de travail.

Article 2.4 **Cessation de la portabilité**

Faute de recevoir le justificatif de prise en charge par l'assurance chômage la portabilité cessera.

En tout état de cause, le portabilité des droits cesse dès que le participant n'est plus pris en charge par le régime d'assurance chômage.

En conséquence, le bénéficiaire du maintien des garanties doit informer son ancien employeur en cas de cessation du versement des allocations d'assurance chômage lorsqu'elle intervient pendant la période de maintien des droits.

Le maintien des garanties cesse :

- Dès la reprise d'une nouvelle activité rémunérée du participant, que celle-ci donne droit ou non à des garanties de prévoyance, dès lors qu'elle met fin au droit à indemnisation du régime d'assurance chômage ;
- En cas de cessation de paiement des prestations du régime d'assurance chômage ;
- En cas de manquement à son obligation de fournir tout justificatif de prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Article 2.5 **Financement de la portabilité des droits à prévoyance**

La portabilité des droits est financée exclusivement par les cotisations payées par l'employeur et les salariés au titre du régime de prévoyance complémentaire.

Ce financement sera assuré dans le cadre de la mutualisation des risques de la branche, sans augmentation de cotisation au titre des exercices 2010 et 2011.

Lors de la présentation annuelle des comptes de la branche pour 2010, et si les prestations découlant de la portabilité des droits le justifient, l'assureur se réserve le droit de proposer aux partenaires sociaux une augmentation de cotisation du régime à compter du 1^{er} janvier 2012 nécessaire uniquement à la poursuite de cette prise en charge afin de maintenir la pérennité du régime.

Article 2.6 **Garanties maintenues**

Sont maintenues au titre de la portabilité, l'ensemble des garanties dont le participant a bénéficié en tant que salarié. Les garanties maintenues sont identiques à celles définies au contrat d'adhésion et dans les notices d'informations remises aux salariés par l'employeur. Ces garanties maintenues suivent l'évolution du contrat.

En aucun cas, le total des prestations versées en cas d'incapacité temporaire de travail au titre des régimes de base de la Sécurité Sociale et du présent accord ne peut excéder le montant de l'allocation chômage que le bénéficiaire aurait perçue au titre de la même période.

En outre, le versement des prestations correspondant à l'obligation de maintien de salaire incombe à l'employeur au titre de son obligation légale ou conventionnelle de mensualisation n'entre pas dans le champ d'application de la portabilité des droits.

Article 3 **Dépôt**

Cet avenant est reproduit en un nombre d'exemplaires suffisant pour être remis à chacune des organisations représentatives d'employeurs et de salariés. Il sera soumis à la procédure d'agrément et d'extension par la partie la plus diligente et transmis pour ce faire aux Ministère chargé de la Sécurité Sociale et à celui chargé du travail.

Avenant n° 4 du 25 septembre 2015

[Étendu par arr. 1^{er} août 2016, JO 9 août, applicable à compter du 1^{er} juin 2015]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale des métiers de la jardinerie.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération des services CFDT ;

FGTA FO ;

FNECS CFE CGC.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant a pour objet de modifier le mécanisme de portabilité conformément aux dispositions relatives à la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 de sécurisation de l'emploi.

Article 1

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la Sécurité sociale, les dispositions concernant la «Portabilité des droits» instaurées par l'avenant n° 1 du 12 novembre 2009 de l'accord de branche du 11 juin 2009 sont remplacées comme suit :

«Maintien des garanties au titre de l'article L. 911-8 du code de la Sécurité sociale :

Les dispositions qui suivent prennent effet pour les cessations de contrat de travail intervenant à compter du 1^{er} juin 2015.

a Bénéficiaires

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la Sécurité sociale, les salariés bénéficient, du maintien des garanties du régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions suivantes :

1^o Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder douze mois ;

2^o Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

3^o Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

4^o Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

5^o L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après ;

6^o L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

b Mise en œuvre de la portabilité

Pour la mise en œuvre du dispositif auprès de l'organisme assureur, l'entreprise doit adresser à ce dernier une demande nominative de maintien de garantie pour chaque ancien salarié.

Pour bénéficier du maintien, le salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme gestionnaire, et notamment le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lesquelles les prestations sont dues.

En outre, l'ancien salarié doit l'informer de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de portabilité des droits.

L'ancien salarié bénéficie des garanties au titre desquelles il était affilié lors de la cessation de son contrat de travail.

Les garanties Incapacité Temporaire de Travail prévues à l'article L. 1226-1 du Code de travail et celles prévues par la Convention collective dites «maintien de salaire», ne sont pas prises en charge au titre de la présente portabilité.

Les évolutions des garanties du régime sont opposables aux anciens salariés.

c
Durée de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de cessation du contrat de travail de l'ancien salarié.

L'ancien salarié bénéficie de ce maintien des garanties pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder douze mois de couverture.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- à la reprise d'une nouvelle activité rémunérée de l'ancien salarié, que celle-ci donne droit ou non à des garanties de prévoyance complémentaire, dès lors qu'elle met fin au droit à indemnisation du régime d'assurance chômage,
 - en cas de cessation de paiement des allocations du régime d'assurance chômage pour tout autre motif (notamment en cas de retraite, de radiation des listes du Pôle Emploi, de décès),
 - en cas de manquement par l'ancien salarié à son obligation de fourniture des justificatifs de prise en charge par le régime d'assurance chômage auprès de l'Organisme assureur.
- (*Tiret exclu de l'extension par arr. 1^{er} août 2016, JO 9 août*) à la date d'effet de la résiliation de l'adhésion de l'entreprise.

La suspension des allocations du régime d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

d
Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations reste constitué par le salaire défini pour chaque garantie, précédant la date de cessation du contrat de travail, à l'exclusion des sommes devenues exigibles du fait de la cessation du contrat de travail.

S'agissant des indemnités journalières versées en cas d'incapacité temporaire, elles seront limitées au montant des allocations nettes du régime d'assurance chômage que l'ancien salarié aurait perçues au titre de la même période.

e
Financement

Le financement de ce dispositif fait l'objet de mutualisation intégrée aux cotisations des salariés actifs (part patronale et part salariale) permettant aux anciens salariés de bénéficier de ce dispositif sans paiement de cotisations.»

Article 2
Formalités administratives

La date d'effet du présent avenant est fixée au 1^{er} juin 2015.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités de dépôt.

À l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 2231-8 du code du travail, le présent avenant fera l'objet d'une procédure de dépôt.

Il fera ensuite l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Frais de santé

Accord du 1^{er} septembre 2022

[Étendu par arr. 5 avr. 2023, JO 25 avr., applicable à compter du 1^{er} jour du trimestre qui suit la parution de son arrêté d'extension au journal officiel, et au plus tôt le 1^{er} oct. 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

JAF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Préambule

Comme prévu à l'article 4 de l'accord du 20 janvier 2021, les partenaires sociaux de la CCN Jardineries et Grainetries (IDCC 1760) ont décidé, à l'issue de la négociation collective, de mettre en place un régime frais de santé pour les entreprises relevant de leur branche professionnelle.

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, le présent accord ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, les dispositions prévues par cet accord visent à assurer une couverture santé de qualité à l'ensemble des salariés des entreprises de la branche, y compris les TPE de moins de 50 salariés, l'exposition des salariés aux risques couverts étant indifférente à la taille des sociétés qui les emploient.

Article 1 Objet

Il est institué au profit des salariés des entreprises de jardineries et graineteries un régime collectif et obligatoire de remboursement des frais de santé complémentaires à ceux effectués par le régime de base de Sécurité sociale au titre de l'assurance maladie et de la maternité.

Le présent accord définit le niveau minimum des garanties - garanties dénommées ci-après «Socle» - dont bénéficie les salariés, que l'employeur devra mettre en œuvre en souscrivant un contrat d'assurance conforme aux stipulations de l'accord, ainsi que le niveau minimum de sa participation au financement de ce régime.

En complément, les partenaires sociaux souhaitent que les garanties de ce régime «Socle» puissent être améliorées par l'accès à une couverture additionnelle dénommée ci-après «Garantie optionnelle». Cette couverture additionnelle pourra être souscrite par l'entreprise soit à titre obligatoire soit à titre facultatif, permettant ainsi aux salariés de s'affilier ou non à ladite garantie.

La couverture des salariés pourra être étendue aux ayants-droit du salarié à titre facultatif ou à titre obligatoire.

Article 2 Champ d'application

Le présent accord est applicable à toutes les jardineries et graineteries relevant du champ d'application de la Convention collective nationale du 3 décembre 1993 tel que défini en son article 1.1.

Article 3 Commission paritaire de suivi

Une commission paritaire de suivi est créée pour veiller à la bonne mise en place et à l'évolution du régime.

Elle est composée d'un représentant par organisation (professionnelle et syndicale) signataire du présent accord.

La commission paritaire de suivi se réunit au moins une fois par an pour examiner les conditions d'application de l'accord du 1^{er} septembre 2022 et proposer des évolutions.

Article 4 Bénéficiaires

Les salariés relevant du champ d'application de la CCN des jardineries et graineteries bénéficient de la complémentaire frais de santé «Socle» sans condition d'ancienneté, dès leur premier jour d'embauche.

Peuvent également être bénéficiaires les ayants droit du salarié, si leur couverture a été étendue à titre obligatoire ou si le salarié a demandé une extension de ses garanties dans les conditions de l'article 7.2 du présent accord.

L'adhésion au régime «Socle» est obligatoire pour l'ensemble des salariés, sous réserve des dérogations admises en matière de remboursements des frais de santé et précisées à l'article 8 ci-après.

Article 5 Étendue des garanties

Article 5.1 Prise d'effet des garanties

Les garanties du régime frais de santé «Socle» prennent effet immédiatement lors de la mise en œuvre du présent régime dans les entreprises, sans délai de carence.

Les garanties de la couverture additionnelle «Garantie optionnelle» et l'extension des garanties aux ayants droits, souscrites à titre obligatoire par l'entreprise, prennent effet à la date de souscription par l'entreprise.

Les garanties de la couverture additionnelle «Garantie optionnelle» ainsi que l'extension des garanties aux ayants-

droit, souscrites à titre facultatif par l'entreprise, prennent effet à la date à laquelle le salarié a choisi de s'y affilier.

Article 5.2 **Suspension du contrat de travail**

Suspension du contrat de travail indemnisée

Les garanties prévues par le contrat sont maintenues pendant la période de suspension du contrat de travail, au salarié ainsi qu'à ses ayants-droit inscrits au contrat, lorsque :

- le salarié bénéficie d'un maintien, total ou partiel, de salaire ;
- le salarié bénéficie d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
- le salarié bénéficie d'un revenu de remplacement versé par l'entreprise adhérente, notamment en cas d'activité partielle, d'activité partielle longue durée (APLD) ou en cas de congé de reclassement ou de congé de mobilité.

Les deux premiers alinéas ci-dessus visent en particulier les périodes d'incapacité temporaire et permanente de travail pour cause de maladie, accident de la vie privée, maternité, accident du travail ou maladie professionnelle donnant lieu à une prise en charge par les assurances sociales.

Les cotisations du régime frais de santé sont dues dans les mêmes conditions que lorsque le salarié est en activité.

Suspension du contrat de travail non indemnisée

En cas de suspension du contrat de travail non indemnisée, le salarié peut demander le maintien des garanties moyennant le versement complet de la cotisation correspondante (parts patronale et salariale) en vigueur à la date à laquelle la cotisation est due.

Article 5.3 **Cessation des garanties**

Sans préjudice des dispositions liées à la portabilité des droits exposées à l'article 9 du présent accord, les garanties cessent à la date de rupture du contrat de travail du salarié, quel qu'en soit le motif, étant précisé qu'en ce qui concerne le participant bénéficiant des dispositions légales applicables en matière de cumul emploi-retraite, il s'agit de la date de rupture de son contrat de travail au titre de l'activité cumulée avec sa retraite.

En tout état de cause, la garantie cesse pour le salarié et ses ayants droit à la date de liquidation de la pension vieillesse du salarié par le régime de base de la Sécurité sociale, y compris pour inaptitude au travail, excepté en cas de cumul emploi-retraite. La cessation de la garantie du contrat s'opère toujours de plein droit sans aucune formalité.

Article 6 **Garanties**

Les garanties «Socle» et «optionnelle» s'inscrivent dans le cadre du dispositif législatif aux contrats dits «responsables», institué par la loi n° 2004-810 du 13 août 2004 et défini en l'état actuel de la réglementation et de ses évolutions futures. En cas de modifications législatives et/ou réglementaires, les garanties seront automatiquement révisées dans les conditions et délais fixés par les textes.

À ce titre, il répond à l'ensemble des conditions de prise en charge mentionnées aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du Code de la Sécurité sociale.

Il respecte en outre les critères de la couverture minimale prévus aux articles L. 911-7 et D. 911-1 de ce même Code.

Les niveaux des prestations des garanties «Socle» et «Garantie Optionnelle» sont annexés au présent accord.

Article 7 **Couvertures optionnelles**

Article 7.1 **Couverture du salarié**

Lorsqu'elle n'a pas été souscrite à titre obligatoire par l'entreprise, le salarié a la possibilité de demander son affiliation à la couverture additionnelle «Garantie optionnelle» afin d'améliorer le niveau de prestations des garanties du «socle».

Article 7.2 **Couverture des ayants droit**

Lorsqu'elle n'a pas été souscrite à titre obligatoire par l'entreprise, le salarié a la possibilité de demander l'extension de ses garanties obligatoires et, le cas échéant, facultatives à un ou plusieurs de ses ayants droit.

Il est précisé que le niveau de couverture du salarié et de ses ayants droit doit être identique.

Sont considérés comme ayants droit du salarié :

- Son conjoint : la personne mariée avec le participant et non séparée de corps ou non divorcée par un jugement définitif passé en force de chose jugée.
- Le cocontractant d'un PACS : est assimilé au conjoint, la personne qui a conclu un Pacte Civil de Solidarité avec le salarié conformément aux dispositions de l'article 515-1 et suivant du Code civil ;
- Le concubin : personne vivant en concubinage, selon les dispositions de l'article 515-8 du Code civil, avec le salarié, au même domicile, de façon notoire et continue depuis au moins deux ans à la date de l'évènement ouvrant droit aux prestations, sous réserve que les concubins soient l'un et l'autre libres au regard de l'état civil de tout lien de mariage ou de PACS. Toutefois, la condition de durée est considérée comme remplie lorsqu'au moins un enfant est né de l'union ou a été adopté. La preuve du lien se fera par déclaration sur l'honneur signée par chacun des intéressés certifiant que le concubinage est notoire, et accompagnée impérativement de la justification du domicile commun respectant les conditions ci-dessus.

— Les enfants à charge :

Par «enfant», il faut entendre :

m les enfants du salarié dont la filiation est légalement établie, y compris adoptive ;

m les enfants du conjoint, du cocontractant d'un PACS ou du concubin du salarié, dont la filiation est légalement établie, sous réserve d'être à la charge du salarié, c'est-à-dire si celui-ci pourvoit à leur besoin et assure leur entretien ;

m les enfants recueillis par le salarié et pour lesquels la qualité de tuteur lui est reconnue ;

Sont considérés comme «enfants à charge» :

m tous les enfants âgés de moins de 26 ans s'ils sont à charge fiscalement du salarié ;

m tous les enfants, quel que soit leur âge, atteints d'un handicap tel qu'ils ne peuvent exercer aucune activité professionnelle rémunérée, à condition qu'ils soient titulaires d'une carte d'invalidité et que leur état d'invalidité ait été constaté avant leur 21^{ème} anniversaire.

Article 8

Dispenses d'affiliation

Par dérogation à l'article 4 du présent accord prévoyant l'affiliation obligatoire de l'ensemble des salariés, ont la possibilité de solliciter une dispense d'affiliation les salariés se trouvant dans l'une des situations suivantes :

— les salariés qui bénéficient, au jour de l'entrée en vigueur de cet accord, au jour de l'adhésion de l'entreprise ou de leur embauche si elle est postérieure, de la Complémentaire Santé Solidaire (CSS).

Cette dispense n'est valable que jusqu'à l'échéance annuelle du contrat individuel. Ensuite, le salarié devra obligatoirement être affilié au régime ;

— les salariés couverts par une assurance individuelle au jour de l'entrée en vigueur de cet accord ou de l'embauche si elle est postérieure.

Cette dispense n'est valable que jusqu'à l'échéance annuelle du contrat individuel. Ensuite, le salarié devra obligatoirement être affilié au régime(Termes exclus de l'extension par arr. 5 avr. 2023, JO 25 avr.) ;

— les salariés à employeurs multiples qui bénéficient d'une couverture collective et obligatoire du fait d'une autre activité exercée simultanément ;

— les salariés ou apprentis sous contrat à durée déterminée d'une durée au moins égale à douze mois qui ont souscrit une couverture individuelle frais de santé par ailleurs ;

— les salariés ou apprentis sous contrat à durée déterminée d'une durée inférieure à douze mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;

— les salariés à temps partiel ou apprentis n'ayant qu'un seul employeur, dès lors que la cotisation à leur charge est au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;

— les salariés couverts pour les mêmes risques à titre collectif et obligatoire par leur conjoint ;

— les salariés dont le conjoint travaille dans la même entreprise. L'un des membres du couple peut alors être affilié en propre, l'autre en tant qu'ayant droit.

La mise en œuvre d'un des cas de dispense ne peut avoir lieu que sur demande expresse du salarié. Préalablement à la demande de dispense, l'employeur informe le salarié des conséquences de son choix d'être dispensé en lui indiquant qu'il ne bénéficiera ni des prestations ni de la portabilité.

Au moment de la mise en place du régime frais de santé, la demande de dispense devra être adressé à l'employeur avant la fin du mois au cours duquel le régime prend effet, puis au plus tard le 1^{er} janvier de chaque année.

Le salarié devra produire chaque année à son employeur les justificatifs permettant de vérifier les conditions de dis-

pense.

La dispense prend fin en cas de modification de la situation du salarié ne lui permettant plus d'en justifier les conditions, en cas de non-renouvellement annuel des justificatifs ou de sa demande. Il doit alors obligatoirement en informer l'employeur et cotiser à l'assurance complémentaire frais de santé à compter du mois civil suivant.

En cas de dispense, les cotisations correspondantes ne sont dues ni par le salarié ni par l'employeur.

Article 9 Portabilité des droits

Le bénéfice du présent accord prend fin en cas de rupture du contrat de travail du salarié (décès, départ en retraite sauf en cas de cumul emploi/retraite, démission, licenciement, rupture conventionnelle, etc.).

La garantie cesse d'être accordée au salarié à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui le lie à l'entreprise relevant du champ d'application du présent accord.

Toutefois, continuent à bénéficier des garanties, les salariés qui remplissent les conditions fixées par la loi pour la portabilité des droits, dans les conditions et limites de l'article L. 911-8 du Code de la Sécurité sociale.

Article 10 Maintien à titre individuel de la garantie frais de santé

Les anciens salariés (ou leurs ayants droit en cas de décès du salarié) pourront demander à l'assureur de bénéficier d'une proposition de maintien de la garantie frais de santé dans les conditions de l'article 4 de la loi Évin du 31 décembre 1989.

Article 11 Antériorité des régimes d'assurance complémentaire santé d'entreprise

Les entreprises disposant déjà d'une couverture complémentaire frais de santé à la date d'effet du présent accord, comprenant l'ensemble des garanties du régime «Socle» définies dans le tableau des garanties annexé au présent accord pour un niveau de garanties égales ou supérieures, peuvent conserver leur régime.

Par niveau de garanties égales ou supérieures, il faut entendre des garanties égales ou supérieures pour chaque ligne de garanties et non sur une seule d'entre elles (Phrase exclue de l'extension par arr. 5 avr. 2023, JO 25 avr.). En outre, les garanties en place doivent s'adresser à la même population que celle définie aux articles 4 et 7.2 du présent accord.

En revanche, les entreprises ayant mis en place, avant la date d'effet du présent accord, une couverture obligatoire complémentaire frais de santé d'un niveau inférieur au régime «Socle» défini dans le tableau des garanties annexé au présent accord, doivent se mettre en conformité avec les dispositions de la couverture conventionnelle.

Article 12 Cotisations

L'employeur prend en charge au moins 50 % du financement des garanties obligatoires.

En tout état de cause, lorsqu'elle n'a pas été souscrite à titre obligatoire par l'entreprise, si le salarié souhaite étendre facultativement sa couverture frais de santé à ses ayants droit ou s'il souhaite souscrire à la «Garantie optionnelle» facultative en complément du «Socle», il devra en prendre en charge la totalité du financement.

Article 13 Entrée en vigueur et formalité de dépôt

Le présent accord entre en vigueur au 1^{er} jour du trimestre qui suit la parution de son arrêté d'extension au journal officiel, et au plus tôt le 1^{er} octobre 2022.

Le présent accord sera déposé auprès de l'administration conformément aux dispositions légales en vigueur et fera l'objet d'une demande d'extension.

Article 14 Durée - réexamen - révision - dénonciation

Article 15.1 Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 15.2 Réexamen

Les partenaires sociaux s'engagent à procéder au réexamen du présent accord tous les 5 ans.

Par ailleurs, le présent accord fera l'objet d'un réexamen, via un avenant de révision, notamment pour l'adapter aux

évolutions législatives et réglementaires.

Article 15.3 **Révision et dénonciation**

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 et suivants du Code du travail. L'accord pourra, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties signataires, être dénoncé avec un préavis de 6 mois, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Annexe - Tableaux des garanties

Régime Hors Alsace-Moselle

Nature des frais	Remboursement du régime de base Hors Alsace Moselle	Remboursement complémentaire Socle	Remboursement complémentaire Régime de base + Socle	Remboursement Garantie optionnelle	Remboursement total Régime de base + Socle + Garantie optionnelle
Soins courants					
• Honoraires médicaux (y compris actes techniques et téléconsultation) :					
- Honoraires des médecins généralistes adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	30 % BR	100 % BR	50 % BR	150 % BR
- Honoraires des médecins généralistes non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	30 % BR	100 % BR	30 % BR	130 % BR
- Honoraires des médecins spécialistes adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	80 % BR	150 % BR	100 % BR	250 % BR
- Honoraires des médecins spécialistes non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	60 % BR	130 % BR	70 % BR	200 % BR
• Auxiliaires paramédicaux	60 % BR	40 % BR	100 % BR	150 % BR	250 % BR
• Consultation psychologue (dispositif MonPsy) dans la limite de 8 séances/an	60 % BR	40 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
• Analyses, et examens de laboratoire ⁽²⁾	de 60 % à 100 % BR	0 % à 40 %	100 % BR	150 % BR	250 % BR
• Radiologie, électroradiographie, imagerie médicale et ostéodensitométrie					
- Honoraires des médecins adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	30 % BR	100 % BR	150 % BR	250 % BR
- Honoraires des médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	30 % BR	100 % BR	100 % BR	200 % BR
• Honoraires de médecines douces : ostéopathie, chiropractie, acupuncture, étiopathie,	-	30 €/bénéficiaire/par séance dans la limite de 3 séances par an	30 €/bénéficiaire/par séance dans la limite de 3 séances par an	10 €/bénéficiaire/par séance dans la limite de 1 séance par an	40 €/bénéficiaire/par séance dans la limite de 4 séances par an
• Médicaments					
- Médicaments à service médical rendu «majeur ou important» (y compris honoraire de dispensation du pharmacien)	65 % BR	35 % BR	100 % BR	-	100 % BR
- Médicaments à service médical rendu «modéré» (y compris honoraire de dispensation du pharmacien)	30 % BR	70 % BR	100 % BR	-	100 % BR
- Médicaments à service médical rendu «faible» (y compris honoraire de dispensation du pharmacien)	15 % BR	85 % BR	100 % BR	-	100 % BR

Nature des frais	Remboursement du régime de base Hors Alsace Moselle	Remboursement complémentaire Socle	Remboursement complémentaire Régime de base + Socle	Remboursement Garantie optionnelle	Remboursement total Régime de base + Socle + Garantie optionnelle
- Autres honoraires de pharmacien remboursés par le régime de base y compris vaccination anti-grippale	65 % BR ou 100 % BR	de 35 % à 0 % BR	100 % BR	-	100 % BR
• Matériel médical					
- Fournitures médicales, pansements	60 % BR	40 % BR	100 % BR	-	100 % BR
- Gros et petits appareillages, orthopédie, prothèses (sauf dentaires et auditives), piles et accessoires pour les aides auditives	60 % BR ou 100 % BR	de 40 % à 0 % BR	100 % BR	150 % BR	250 % BR
Hospitalisation					
• Frais de séjour établissement public, privé	80 % ou 100 % BR	20 % ou 0 % BR	100 % BR	150 % BR	250 % BR
• Actes d'obstétriques, de chirurgie, d'anesthésie:					
- Honoraires des médecins adhérents au DPTM ⁽¹⁾	80 % ou 100 % BR	100 % ou 80 % BR	180 % BR	70 % BR	250 % BR
- Honoraires des médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	80 % ou 100 % BR	80 % ou 60 % BR	160 % BR	40 % BR	200 % BR
• Forfait actes lourds ⁽⁴⁾	-	100 % FR	100 % FR	-	100 % FR
• Forfait journalier hospitalier ⁽⁵⁾	-	100 % FR	100 % FR	-	100 % FR
• Forfait patient urgences ⁽⁶⁾	-	100 % FR	100 % FR	-	100 % FR
• Chambre particulière (par jour)	-	50 €	50 €	25 €	75 €
Optique					
Équipement : 2 verres + monture					1 équipement par bénéficiaire et pour 2 ans ⁽⁷⁾ Maximum 100 € pour la monture de classe B et 30 € pour la monture de classe A
• Équipements 100 % santé (Classe A) ⁽⁸⁾					
- Monture	60 % BR	Frais réels - RO	Frais réels	-	Frais réels
- Verre	60 % BR	Frais réels - RO	Frais réels	-	Frais réels
- Suppléments optiques et prestations associées aux équipements 100 % Santé	60 % BR	Frais réels - RO	Frais réels	-	Frais réels
• Équipement hors «100 % santé» (Classe B)					
- Monture	60 % BR	50 € - RO	50 €	50 €	100 €
- Verre simple ⁽⁹⁾	60 % BR	75 € - RO /verre	75 € /verre	25 € /verre	100 € /verre
- Verre complexe ⁽⁹⁾	60 % BR	125 € - RO /verre	125 € /verre	25 € /verre	150 € /verre
- Verre très complexe ⁽⁹⁾	60 % BR	175 € - RO /verre	175 € /verre	25 € /verre	200 € /verre
• Prestation d'adaptation de la prescription pour des verres de Classe B ⁽⁸⁾	60 % BR	Frais réels - RO	Frais réels	-	Frais réels
• Supplément pour verre avec filtre ⁽⁸⁾	-	-	Frais réels	-	Frais réels
• Lentilles remboursées par le régime de base	60 % BR	130 % BR	190 % BR	60 % BR	250 % BR
• Lentilles non remboursées par le régime de base	-		75 € /an / œil	-	100 € / an / œil

Nature des frais	Remboursement du régime de base Hors Alsace Moselle	Remboursement complémentaire Socle	Remboursement complémentaire Régime de base + Socle	Remboursement Garantie optionnelle	Remboursement total Régime de base + Socle + Garantie optionnelle
Dentaire					
• Prothèses 100 % Santé ⁽⁸⁾	70 % BR	Frais réels - RO	Frais réels	-	Frais réels
• Soins 100 % Santé (dont soins conservateurs, endodontie, prophylaxie bucco-dentaire, parodontologie, inlays/onlays)	70 % BR	Frais réels - RO	Frais réels	-	Frais réels
• Soins hors 100 % Santé (dont soins conservateurs, endodontie, prophylaxie bucco-dentaire, parodontologie, inlays/onlays)	70 % BR	30 % BR	100 % BR	175 % BR	275 % BR
• Prothèses (hors 100 % Santé) :					
- Prothèses et inlay core à honoraires maîtrisés ⁽¹⁰⁾	70 % BR	105 % BR	175 % BR	125 % BR	300 % BR
- Prothèses et inlay core à honoraires libres	70 % BR	105 % BR	175 % BR	125 % BR	300 % BR
• Orthodontie remboursée par le régime de base	100 % ou 70 % BR	75 % ou 105 % BR	175 % BR	125 % BR	300 % BR
Aides auditives ⁽¹¹⁾					
• Équipements 100 % Santé (Classe I) ⁽⁸⁾	60 % BR	Frais réels - RO	Frais réels	-	Frais réels
• Aides auditives Classe II prises en charge par le régime de base jusqu'à 20 ans inclus ou sans condition d'âge pour les personnes atteintes de cécité	60 % BR	40 % BR	100 % BR limité à 1700 € par aide auditive	150 % BR	250 % BR limité à 1700 € par aide auditive
• Aides auditives Classe II prises en charge par le régime de base à partir de 21 ans	60 % BR	40 % BR	100 % BR limité à 1700 € par aide auditive	150 % BR	250 % BR limité à 1700 € par aide auditive
Dives					
• Frais de transport remboursés par le régime de base	65 % BR ou 100 % BR	35 % ou 0 % BR	100 % BR	150 % BR	250 % FR
• Réseau de soins		Oui	Oui	Oui	Oui

Nature des frais	Remboursement du régime de base Hors Alsace Moselle	Remboursement complémentaire Socle	Remboursement complémentaire Régime de base + Socle	Remboursement Garantie optionnelle	Remboursement total Régime de base + Socle + Garantie optionnelle
• Assistance	-	Oui	Oui	Oui	Oui

BR : Base de remboursement FR : Frais réels RO : Régime Obligatoire

(1) Le remboursement diffère selon que le médecin est adhérent ou non à l'un des Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée (DPTM) prévu à l'article L. 871-1 du Code de la Sécurité sociale (OPTAM / OPTAM Co). Pour les médecins non conventionnés, remboursement sur la base du tarif d'autorité. Les actes techniques réalisés par des médecins sont remboursés comme des honoraires de médecins spécialistes sauf si le tableau de garantie prévoit un remboursement différent.

(2) Les actes réalisés par des médecins sont remboursés comme des honoraires de médecins spécialistes. Se référer au poste soins courants honoraires médicaux - Honoraires des médecins spécialistes.

(3) Tous les actes de prévention sont pris en charge au titre du contrat (cf liste annexée ci-dessous à la date du 18 novembre 2014) : détartrage annuel effectué en 2 séances maximum ; ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans ; scellement des sillons avant 14 ans ; dépistage Hépatite B ; bilan du langage avant 14 ans ; dépistage des troubles de l'audition après 50 ans ; vaccinations (diphthérite, tétanos, poliomyélite, coqueluche, hépatite B, BCG, rubéole, pneumocoque, selon âge).

(4) Forfait actes lourds : il s'agit d'un ticket modérateur d'ordre public et forfaitaire. Il est dû par le patient au praticien pour tout acte technique dont le montant est supérieur ou égal à 120 € (ou dont le coefficient est supérieur ou égal à 60).

(5) Forfait journalier hospitalier : sont exclus les établissements médico-sociaux.

(6) Forfait patient urgences : participation forfaitaire de l'assuré en cas de passage aux urgences hospitalières non-suivi d'une hospitalisation dans un service de médecine, de chirurgie, d'obstétrique ou d'odontologie. Le montant du forfait est défini par arrêté. Son montant peut être réduit ou supprimé dans les cas prévus à l'article L. 160-13-I du code de la sécurité sociale.

(7) Le renouvellement de la prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) est possible au terme d'une période minimale de 2 ans après la dernière facturation d'un équipement (respectivement une monture et deux verres). La période de prise en charge de 2 ans est réduite à un an pour les enfants de moins de 16 ans et les personnes dont la vue évolue dans les conditions prévues par l'arrêté du 3 décembre 2018 portant modification des modalités de prise en charge des dispositifs d'optique médicale et hors cas de renouvellement anticipé prévus par cet arrêté.

(8) Tels que définis par les textes réglementaires en vigueur. Les remboursements cumulés du régime obligatoire et du régime complémentaire ne peuvent pas être supérieurs aux prix limites de vente fixés par la réglementation et aux honoraires limites de facturation prévus par la convention dentaire en vigueur.

(9) Verres Classe B

verres simples Classe B :

- verres unifocaux sphériques avec sphère comprise entre - 6 et + 6 dioptries
- verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère comprise entre - 6 et 0 dioptries et dont le cylindre \leq + 4 dioptries
- verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère positive et S (sphère + cylindre) \leq 6 dioptries
- verres neutres

verres complexes Classe B

- verres unifocaux sphériques avec sphère hors zone de - 6 à + 6 dioptries
- verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère comprise entre - 6 et 0 dioptries et cylindre $>$ + 4 dioptries
- verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère < - 6 dioptries et cylindre \leq 0,25 dioptrie
- verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère positive et S (sphère + cylindre) $>$ 6 dioptries
- verres multifocaux ou progressifs sphériques avec sphère comprise entre - 4 et + 4 dioptries
- verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère comprise entre - 8 et 0 dioptries et cylindre \leq + 4 dioptries
- verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère positive et S (sphère + cylindre) \leq 8 dioptries

verres très complexes Classe B

- verres multifocaux ou progressifs sphériques avec sphère hors zone de - 4 à + 4 dioptries
- verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère comprise entre - 8 et 0 dioptries et cylindre $>$ + 4 dioptries
- verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère < - 8 dioptries et cylindre \geq 0,25 dioptrie
- verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère positive et S $>$ 8 dioptries

(10) Les honoraires des dentistes seront progressivement plafonnés pour les soins et les prothèses à honoraires maîtrisés entre 2020 et 2022. Dans ce cas, les remboursements cumulés du régime obligatoire et du régime complémentaire ne peuvent être supérieurs aux honoraires limites de facturation prévus par la convention dentaire dès lors qu'ils ont pris effet.

(11) Prise en charge d'une aide auditive par oreille tous les 4 ans suivant la date de facturation de l'aide auditive précédente. Pour les équipements de Classe II, remboursement dans la limite de 1700 € / appareil (remboursement du régime obligatoire inclus). Le remboursement comprend la prestation d'adaptation et de suivi.

En cas d'exonération du ticket modérateur (ALD et autres cas), la prise en charge du régime obligatoire augmente et la part correspondant au ticket modérateur est déduite du remboursement complémentaire. Le total des remboursements (régime de base + régime complémentaire) est inchangé.

Régime Alsace-Moselle

Nature des frais	Remboursement du régime de base Alsace Moselle	Remboursement complémentaire Socle	Remboursement complémentaire Régime de base + Socle	Remboursement Garantie optionnelle	Remboursement total Régime de base + Socle + Garantie optionnelle
Soins courants					
• Honoraires médicaux (y compris actes techniques et téléconsultation) :					
- Honoraires des médecins généralistes adhérents au DPTM ⁽¹⁾	90 % BR	10 % BR	100 % BR	50 % BR	150 % BR
- Honoraires des médecins généralistes non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	90 % BR	10 % BR	100 % BR	30 % BR	130 % BR
- Honoraires des médecins spécialistes adhérents au DPTM ⁽¹⁾	90 % BR	60 % BR	150 % BR	100 % BR	250 % BR
- Honoraires des médecins spécialistes non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	90 % BR	40 % BR	130 % BR	70 % BR	200 % BR
• Auxiliaires paramédicaux	90 % BR	10 % BR	100 % BR	150 % BR	250 % BR
• Consultation psychologue (dispositif MonPsy) dans la limite de 8 séances/an	90 % BR	10 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
• Analyses, et examens de laboratoire ⁽²⁾	90 % ou 100 % BR	10 % ou 0 % BR	100 % BR	150 % BR	250 % BR
• Radiologie, électroradiographie, imagerie médicale et ostéodensitométrie					
- Honoraires des médecins adhérents au DPTM ⁽¹⁾	90 % BR	10 % BR	100 % BR	150 % BR	250 % BR
- Honoraires des médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	90 % BR	10 % BR	100 % BR	100 % BR	200 % BR
• Honoraires de médecines douces : ostéopathie, chiropractie, acupuncture,	-	30 €/bénéficiaire/ par séance dans la limite de 3 séances par an	30 €/bénéficiaire/ par séance dans la limite de 3 séances par an	10 €/bénéficiaire/ par séance dans la limite de 1 séance par an	40 €/bénéficiaire/ par séance dans la limite de 4 séances par an
• Médicaments					
- Médicaments à service médical rendu «majeur ou important» (y compris honoraire de dispensation du pharmacien)	90 % BR	10 % BR	100 % BR	-	100 % BR
- Médicaments à service médical rendu «modéré» (y compris honoraire de dispensation du pharmacien)	80 % BR	20 % BR	100 % BR	-	100 % BR
- Médicaments à service médical rendu «faible» (y compris honoraire de dispensation du pharmacien)	15 % BR	85 % BR	100 % BR	-	100 % BR
- Autres honoraires de pharmacien remboursés par le régime de base y compris vaccination anti-grippale	90 % BR	10 % BR	100 % BR	-	100 % BR
• Matériel médical					
- Fournitures médicales, pansements	90 % BR	10 % BR	100 % BR	-	100 % BR
- Gros et petits appareillages, orthopédie, prothèses (sauf dentaires et auditives), piles et accessoires pour les aides auditives	90 % ou 100 % BR	10 % ou 0 % BR	100 % BR	150 % BR	250 % BR
Hospitalisation					

Nature des frais	Remboursement du régime de base Alsace Moselle	Remboursement complémentaire Socle	Remboursement complémentaire Régime de base + Socle	Remboursement Garantie optionnelle	Remboursement total Régime de base + Socle + Garantie optionnelle
• Frais de séjour établissement public, privé	100 % BR	-	100 % BR	150 % BR	250 % BR
• Actes d'obstétriques, de chirurgie, d'anesthésie:					
- Honoraires des médecins adhérents au DPTM ⁽¹⁾	100 % BR	80 % BR	180 % BR	70 % BR	250 % BR
- Honoraires des médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	100 % BR	60 % BR	160 % BR	40 % BR	200 % BR
• Forfait actes lourds ⁽⁴⁾	100 % FR	-	100 % FR	-	100 % FR
• Forfait journalier hospitalier ⁽⁵⁾	100 % FR	-	100 % FR	-	100 % FR
• Forfait patient urgences ⁽⁶⁾	100 % FR	-	100 % FR	-	100 % FR
• Chambre particulière (par jour)	-	50 €	50 €	25 €	75 €
Optique					
Équipement : 2 verres + monture		1 équipement par bénéficiaire et pour 2 ans ⁽⁷⁾ Maximum 100 € pour la monture de classe B et 30 € pour la monture de classe A			
• Équipements 100 % santé (Classe A) ⁽⁸⁾					
- Monture	90 % BR	Frais réels - RO	Frais réels	-	Frais réels
- Verre	90 % BR	Frais réels - RO	Frais réels	-	Frais réels
- Suppléments optiques et prestations associées aux équipements 100 % Santé	90 % BR	Frais réels - RO	Frais réels	-	Frais réels
• Équipement hors «100 % Santé» (Classe B)					
- Monture	90 % BR	50 € - RO	50 €	50 €	100 €
- Verre simple ⁽⁹⁾	90 % BR	75 € - RO/verre	75 € /verre	25 € /verre	100 € /verre
- Verre complexe ⁽⁹⁾	90 % BR	125 € - RO /verre	125 € /verre	25 € /verre	150 € /verre
- Verre très complexe ⁽⁹⁾	90 % BR	175 € - RO /verre	175 € /verre	25 € /verre	200 € /verre
• Prestation d'adaptation de la prescription pour des verres de Classe B ⁽⁸⁾	90 % BR	Frais réels - RO	Frais réels	-	Frais réels
• Supplément pour verre avec filtre ⁽⁸⁾	90 % BR	Frais réels - RO	Frais réels	-	Frais réels
• Lentilles remboursées par le régime de base	90 % BR	100 % BR	190 % BR	60 % BR	250 % BR
• Lentilles non remboursées par le régime de base	-		75 € /an / œil		100 € / an / œil
Dentaire					
• Prothèses 100 % Santé ⁽⁸⁾	90 % BR	Frais réels - RO	Frais réels	-	Frais réels
• Soins 100 % Santé (dont soins conservateurs, endodontie, prophylaxie bucco-dentaire, parodontologie, inlays/onlays)	90 % BR	Frais réels - RO	Frais réels		Frais réels
• Soins hors 100 % Santé (dont soins conservateurs, endodontie, prophylaxie bucco-dentaire, parodontologie, inlays/onlays)	90 % BR	10 % BR	100 % BR	175 % BR	275 % BR
• Prothèses (hors 100 % Santé) :					

Nature des frais	Remboursement du régime de base Alsace Moselle	Remboursement complémentaire Socle	Remboursement complémentaire Régime de base + Socle	Remboursement Garantie optionnelle	Remboursement total Régime de base + Socle + Garantie optionnelle
- Prothèses et inlay core à honoraires maîtrisés ⁽¹⁰⁾	90 % BR	85 % BR	175 % BR	125 % BR	300 % BR
- Prothèses et inlay core à honoraires libres	90 % BR	85 % BR	175 % BR	125 % BR	300 % BR
• Orthodontie remboursée par le régime de base	100 % ou 90 % BR	85 % ou 75 % BR	175 % BR	125 % BR	300 % BR
Aides auditives ⁽¹¹⁾					
• Équipements 100 % Santé (Classe I) ⁽⁸⁾	90 % BR	Frais réels - RO	Frais réels	-	Frais réels
• Aides auditives Classe II prises en charge par le régime de base jusqu'à 20 ans inclus ou sans condition d'âge pour les personnes atteintes de cécité	90 % BR	10 % BR	100 % BR limité à 1700 € par aide auditive	150 % BR	250 % BR limité à 1700 € par aide auditive
• Aides auditives Classe II prises en charge par le régime de base à partir de 21 ans	90 % BR	10 % BR	100 % BR limité à 1700 € par aide auditive	150 % BR	250 % BR limité à 1700 € par aide auditive
Divers					
• Frais de transport remboursés par le régime de base	100 % BR	-	100 % BR	150 % BR	250 % FR
• Réseau de soins		Oui	Oui	Oui	Oui

Nature des frais	Remboursement du régime de base Alsace Moselle	Remboursement complémentaire Socle	Remboursement complémentaire Régime de base + Socle	Remboursement Garantie optionnelle	Remboursement total Régime de base + Socle + Garantie optionnelle
• Assistance	-	Oui	Oui	Oui	Oui

BR : Base de remboursement FR : Frais réels RO : Régime Obligatoire

(1) Le remboursement diffère selon que le médecin est adhérent ou non à l'un des Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée (DPTM) prévu à l'article L. 871-1 du Code de la Sécurité sociale (OPTAM / OPTAM Co). Pour les médecins non conventionnés, remboursement sur la base du tarif d'autorité. Les actes techniques réalisés par des médecins sont remboursés comme des honoraires de médecins spécialistes sauf si le tableau de garantie prévoit un remboursement différent.

(2) Les actes réalisés par des médecins sont remboursés comme des honoraires de médecins spécialistes. Se référer au poste soins courants «honoraires médicaux - Honoraires des médecins spécialistes».

(3) Tous les actes de prévention sont pris en charge au titre du contrat (cf liste annexée ci-dessous à la date du 18 novembre 2014) : détartrage annuel effectué en 2 séances maximum ; ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans ; scellement des sillons avant 14 ans ; dépistage Hépatite B ; bilan du langage avant 14 ans ; dépistage des troubles de l'audition après 50 ans ; vaccinations (diphthérite, tétanos, poliomyélite, coqueluche, hépatite B, BCG, rubéole, pneumocoque, selon âge).

(4) Forfait actes lourds : il s'agit d'un ticket modérateur d'ordre public et forfaitaire. Il est dû par le patient au praticien pour tout acte technique dont le montant est supérieur ou égal à 120 € (ou dont le coefficient est supérieur ou égal à 60).

(5) Forfait journalier hospitalier : sont exclus les établissements médico-sociaux.

(6) Forfait patient urgences : participation forfaitaire de l'assuré en cas de passage aux urgences hospitalières non-suivi d'une hospitalisation dans un service de médecine, de chirurgie, d'obstétrique ou d'odontologie. Le montant du forfait est défini par arrêté. Son montant peut être réduit ou supprimé dans les cas prévus à l'article L. 160-13-I du code de la sécurité sociale.

(7) Le renouvellement de la prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) est possible au terme d'une période minimale de 2 ans après la dernière facturation d'un équipement (respectivement une monture et deux verres). La période de prise en charge de 2 ans est réduite à un an pour les enfants de moins de 16 ans et les personnes dont la vue évolue dans les conditions prévues par l'arrêté du 3 décembre 2018 portant modification des modalités de prise en charge des dispositifs d'optique médicale et hors cas de renouvellement anticipé prévus par cet arrêté.

(8) Tels que définis par les textes réglementaires en vigueur. Les remboursements cumulés du régime obligatoire et du régime complémentaire ne peuvent pas être supérieurs aux prix limites de vente fixés par la réglementation et aux honoraires limites de facturation prévus par la convention dentaire en vigueur.

(9) Verres Classe B

verres simples Classe B :

- verres unifocaux sphériques avec sphère comprise entre - 6 et + 6 dioptries
- verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère comprise entre - 6 et 0 dioptries et dont le cylindre \leq + 4 dioptries
- verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère positive et S (sphère + cylindre) \leq 6 dioptries
- verres neutres

verres complexes Classe B

- verres unifocaux sphériques avec sphère hors zone de - 6 à + 6 dioptries
- verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère comprise entre - 6 et 0 dioptries et cylindre $>$ + 4 dioptries
- verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère < - 6 dioptries et cylindre \geq 0,25 dioptrie
- verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère positive et S (sphère + cylindre) $>$ 6 dioptries
- verres multifocaux ou progressifs sphériques avec sphère comprise entre - 4 et + 4 dioptries
- verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère comprise entre - 8 et 0 dioptries et cylindre \leq + 4 dioptries
- verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère positive et S (sphère + cylindre) \leq 8 dioptries

verres très complexes Classe B

- verres multifocaux ou progressifs sphériques avec sphère hors zone de - 4 à + 4 dioptries
- verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère comprise entre - 8 et 0 dioptries et cylindre $>$ + 4 dioptries
- verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère < - 8 dioptries et cylindre \geq 0,25 dioptrie
- verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère positive et S $>$ 8 dioptries

(10) Les honoraires des dentistes seront progressivement plafonnés pour les soins et les prothèses à honoraires maîtrisés entre 2020 et 2022. Dans ce cas, les remboursements cumulés du régime obligatoire et du régime complémentaire ne peuvent être supérieurs aux honoraires limites de facturation prévus par la convention dentaire dès lors qu'ils ont pris effet.

(11) Prise en charge d'une aide auditive par oreille tous les 4 ans suivant la date de facturation de l'aide auditive précédente. Pour les équipements de Classe II, remboursement dans la limite de 1700 € / appareil (remboursement du régime obligatoire inclus). Le remboursement comprend la prestation d'adaptation et de suivi.

En cas d'exonération du ticket modérateur (ALD et autres cas), la prise en charge du régime obligatoire augmente et la part correspondant au ticket modérateur est déduite du remboursement complémentaire. Le total des remboursements (régime de base + régime complémentaire) est inchangé.

Formation professionnelle

Formation professionnelle tout au long de la vie Accord du 25 septembre 2015

[Étendu par arr. 26 févr. 2016, 28 févr., applicable le lendemain du jour de la publication de l'arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale des métiers de la jardinerie.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération des services CFDT ;

FGTA FO ;

FNECS CFE CGC.

Préambule

Les partenaires sociaux, dans le cadre de l'Accord National Interprofessionnel du 14 décembre 2013 se sont fixé deux objectifs :

- Faire de la formation professionnelle un levier de la sécurisation des salariés dans leur parcours professionnel.
- Faire de la formation professionnelle un levier de la compétitivité des entreprises.

Le présent accord intervient en application de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 et de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 qui réforme en profondeur la formation professionnelle.

Il a pour objet de rappeler les principales nouvelles dispositions légales et de les améliorer.

Article 1 Champ d'application de l'accord

L'accord a un champ d'application identique à celui défini par l'article 1.1 de la Convention Collective Nationale du 3 décembre 1993.

Article 2 La politique de formation de la branche

2-1 Les Objectifs

Les parties signataires considèrent qu'il est primordial de :

- développer l'insertion durable des jeunes et des demandeurs d'emploi;
- favoriser l'évolution salariale et professionnelle des salariés embauchés, en particulier, les moins qualifiés;
- prendre des mesures pour que les femmes accèdent aux mêmes formations que les hommes et dans des proportions au moins identiques à celle des hommes ;
- apporter une attention particulière au choix et à la formation des tuteurs, garants de la réussite de la formation en alternance ;
- mettre en place des certificats de qualification professionnelle permettant de pallier le manque de diplômes ou de titres concernant certains emplois de la branche ;
- prendre des dispositions permettant à l'encadrement de remplir ses missions et son rôle en matière de formation professionnelle;
- faciliter l'accès à la formation des salariés des entreprises de la branche ;
- développer l'attractivité de la branche par une meilleure communication sur les métiers et les filières de formation de la branche ;
- Mieux orienter les politiques de formation à l'aide d'analyses sur l'évolution des emplois.

Dans le prolongement de l'article 7 de l'accord de branche du 16 juin 2011 relatif à l'égalité professionnelle, les partenaires sociaux rappellent que la formation professionnelle est un des moyens permettant d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

2-2 Les Priorités de la branche

Pour remplir les objectifs qu'elles se sont fixés, les parties signataires décident de favoriser toutes les actions visant à :

- développer les compétences et les qualifications dans le domaine de la vente, de la gestion et des services qui y sont rattachés (marchandisage, accueil du client, techniques de vente, connaissance des produits, conseils, services après-vente...);
- développer la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ;
- renforcer la formation en gestion informatique ;

-
- former les tuteurs ;
 - développer la qualité des relations humaines ;
 - reconnaître les compétences que les salariés ont acquises par l'expérience professionnelle ;
 - répondre aux besoins en formation professionnelle recensés lors de l'entretien professionnel ;
 - sensibiliser les salariés à la sécurité des biens et des services.

2-3

La Traçabilité des compétences liées aux métiers de la branche

Les partenaires sociaux considèrent que sont des atouts permettant de recenser les compétences métier au sein de la branche :

- L'entretien professionnel visé au présent accord.
- L'usage et le développement du passeport de formation.

2-4

La Mise en place de la certification de branche

Il est conseillé aux entreprises de la branche d'utiliser le dispositif des certificats et des titres professionnels pour pallier l'absence de diplômes concernant de nombreux métiers de la branche.

2-5

La Prise en charge de la rémunération des salariés en formation

La prise en charge de la rémunération des salariés en formation sera assurée conformément aux dispositions légales en vigueur.

2-6

La Notion «d'investissement personnel de la formation»

La reconnaissance du développement des compétences des salariés est un levier dans l'implication de leur travail. Il constitue pour l'entreprise un moyen de renforcer son attractivité et sa compétitivité et d'assurer le parcours professionnel de ses salariés.

Article 3

Le plan de formation

Les signataires rappellent aux entreprises de la branche qu'elles peuvent élaborer chaque année, un programme pluriannuel de formation.

En matière de formation professionnelle, il ne peut être fait aucune distinction entre les femmes et les hommes.

Deux types d'actions peuvent être mises en œuvre dans le cadre du plan de formation :

- les actions d'adaptation des salariés au poste de travail et les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés qui sont mises en œuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal. Ces périodes sont pleinement assimilées à du temps de travail effectif.
- les actions de formation qui ont pour objet le développement des compétences des salariés : elles doivent participer à l'évolution de leur qualification et donner lieu à une reconnaissance par l'entreprise. Sous réserve d'un accord formalisé entre le salarié et l'employeur, accord qui peut être dénoncé dans les huit jours, ces actions peuvent se dérouler en dehors du temps de travail, dans la limite de 80 heures par année civile et par salarié, ou, pour les salariés au forfait, dans la limite de 5 % de leur forfait. Lorsqu'un salarié suit une action de formation dans le cadre du plan de formation ayant pour objet le développement de ses compétences, l'entreprise définit avec le salarié avant son départ, les engagements qu'elle souscrit et qui doivent porter sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai d'un an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises et les modalités de prise en compte des efforts accomplis. Ainsi, les entreprises de la branche prennent l'engagement que dans un délai d'un an à l'issue d'une formation permettant au bénéficiaire d'acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle établi par la CPNEFP (Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle), enregistrés dans le Répertoire des Certifications Professionnelles (RNCP) et figurant dans la classification, la candidature du salarié sur les fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises soit étudiée en priorité. La candidature du salarié sera également étudiée de manière prioritaire pour permettre au salarié d'obtenir une évolution d'échelon et/ou un changement de poste en lien avec les connaissances acquises.

Article 4

Le compte personnel de formation (CPF)

Les parties signataires rappellent que, depuis le 1^{er} janvier 2015, toute personne âgée d'au moins 16 ans (15 ans

pour les apprentis qui signent un contrat d'apprentissage après avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire) dispose dès son entrée sur le marché du travail, indépendamment de son statut d'un compte personnel de formation (CPF). Ce dispositif se substitue au droit individuel à la formation (DIF).

Les signataires, soucieux d'améliorer la formation des salariés de la branche décident d'améliorer les droits des salariés à temps partiel et de mettre en place un abondement.

Le compte est alimenté à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet dans la limite de 120 heures puis de 12 heures de travail à temps complet dans la limite de 150 heures. Les droits à formation des salariés à temps partiel sont calculés à due proportion du temps de travail effectué. Cependant, pour tout contrat de travail à temps partiel supérieur à 28 heures hebdomadaires, le salarié bénéficiera d'un droit à 24 heures par an jusqu'à 120 heures, puis 12 heures par an jusqu'à 150 heures.

Les heures sont valorisées à raison de 13 euros.

Les périodes d'absence visées à l'article L. 6323-12 du code du travail sont intégralement prises en compte pour le calcul de ces droits.

Un abondement sera mis en place si les conditions suivantes sont réunies :

— Lorsque le salarié cumule ses droits à 150 heures, il bénéficie automatiquement d'un abondement par l'entreprise de 11 heures si la formation envisagée se déroule pendant le temps de travail et concerne une formation professionnelle liée à l'emploi du salarié ou à celui sur lequel il souhaite évoluer dans l'entreprise.

— L'abondement ne sera pas pris en compte dans le calcul des heures créditées sur le CPF ni dans le plafond de 150 heures.

— En cas d'abondement, les heures complémentaires sont financées :

— Soit par l'OPCA de branche (professionnalisation, plan)

— Soit par l'entreprise, si la prise en charge par l'OPCA de branche se révèle impossible, cet abondement pouvant alors être mis en place unilatéralement ou par accord d'entreprise.

— La liste des formations éligibles à l'abondement est la liste de branche établie par la CPNEFP. Cependant, pour pouvoir prétendre à un abondement, la formation envisagée devra-être de niveau inférieur ou égal au niveau IV.

— Cet abondement ne se confond pas avec l'abondement prévu par l'article L. 6323-4 II du code du travail pouvant être sollicité par le salarié lorsque la durée de la formation excède le crédit inscrit au CPF. Cet abondement sera sollicité dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

— Cet abondement doit-être distingué de l'abondement prévu par l'article L. 6323-13 du code du travail (100 heures pour les salariés à temps plein et 130 heures pour les salariés à temps partiel) qui sanctionne les entreprises d'au moins 50 salariés en cas de manquement à l'obligation d'organiser tous les deux ans des entretiens professionnels et tous les six ans un bilan afin de vérifier si le salarié a régulièrement bénéficié de ces entretiens et suivi au moins une action de formation, acquis des éléments de certification par la formation ou une validation des acquis de l'expérience (VAE) ou encore bénéficié d'une progression salariale et/ou professionnelle. L'abondement est également dû si le salarié n'a pas bénéficié d'au moins deux des trois mesures précitées. Cet abondement n'est pas pris en compte dans le calcul des heures créditées sur le CPF ni dans le plafond de 150 heures.

La mobilisation des heures de CPF s'effectue conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les soldes des droits acquis au titre du DIF pourront être mobilisés par les salariés dans les conditions légales et réglementaires en vigueur. Ces heures ne sont cependant pas prises en compte pour déterminer si le plafond de 150 heures est atteint.

Les droits à formation acquis au titre du compte personnel de formation sont intégralement transférables sans condition. Le compte est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Un traitement automatisé de données à caractère personnel, dénommé «système d'information du compte personnel de formation», permet la gestion des droits inscrits ou mentionnés sur le compte personnel de formation.

Ce traitement intègre la possibilité, pour chaque titulaire du compte, de disposer d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences, dont la consultation est autorisée exclusivement par le titulaire, qui recense les formations et les qualifications suivies dans le cadre de la formation initiale ou continue ainsi que les acquis de l'expérience professionnelle (en attente décret application).

Article 5

L'entretien professionnel

Chaque salarié bénéficie d'un entretien professionnel organisé tous les deux ans consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle notamment en termes de qualification et d'emploi. Il se substitue à l'entretien de seconde partie de carrière et à l'entretien professionnel prévu par l'article 12 de l'accord de branche du 29 mars 2005.

Chaque salarié est informé de ce droit lors de son embauche dans le contrat de travail. Les entreprises de la branche

veilleront aussi à en faire état dans le livret d'accueil remis au salarié au moment de son intégration ou par tout moyen de communication interne formalisé. Cette information devra également être donnée aux salariés déjà présents dans l'entreprise par tous moyens.

Pour les salariés déjà en poste, les entreprises de la branche organiseront le 1^{er} entretien avant le 7 mars 2016. Cet entretien sera aussi systématiquement organisé à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail visées à l'article L. 6315-1 I alinéa 2 du code du travail.

Cet entretien, qui ne doit pas porter sur l'évaluation professionnelle des salariés, a pour objet :

- De recenser les compétences professionnelles et les qualifications du salarié,
- de faire le point sur les projets professionnels du salarié,
- de faire le point sur le projet de l'entreprise en lien avec l'emploi du salarié,
- De dresser les perspectives d'évolution professionnelle du salarié.

Pourront-être abordés au cours de cet entretien l'évolution salariale ou professionnelle du salarié en lien avec le projet professionnel et le parcours de formation envisagé :

- Est un indice objectif d'une évolution salariale : dans le cas où le salarié, dans un délai d'un an à l'issue d'une formation permettant au bénéficiaire d'acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle établi par la CPNEFP, enregistrés dans le répertoire des certifications professionnelles (RNCP) et figurant dans la classification, accède aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises.

- Sont des indices objectifs d'une évolution professionnelle : le changement du coefficient et/ou de poste.

Un compte rendu de cet entretien sera établi et signé des deux parties.

Tous les 6 ans, cet entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a au cours des 6 dernières années :

- Bénéficié de tous les entretiens professionnels,
- Suivi au moins une action de formation,
- Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de l'expérience,
- Bénéficié d'une progression salariale et/ou professionnelle.

En cas de non-réalisation des entretiens et de non-réalisation d'au moins deux des trois mesures précitées, les salariés des entreprises d'au moins 50 salariés bénéficieront de l'abondement prévu par les dispositions de l'article L. 6323-4 du code du travail et rappelé à l'article 5 du présent accord.

Article 6 La professionnalisation

Dans le cadre de l'accord global relatif à la formation professionnelle, les partenaires sociaux entendent reprendre les forfaits professionnalisation établis par l'accord du 30 mars 2011 et compléter le dispositif de professionnalisation.

6-1

Les partenaires sociaux entendent rappeler le principe de gratuité du contrat de professionnalisation désormais inscrit dans la loi. En conséquence, les organismes publics ou privés de formation ne peuvent pas conditionner l'inscription du salarié au versement par ce dernier d'une contribution financière de quelque nature qu'elle soit.

6-2

Les parties signataires rappellent que le contrat de professionnalisation est ouvert :

- Aux personnes âgées de seize à vingt-cinq ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- Aux demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans et plus ;
- Aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI) ;
- Dans les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, aux bénéficiaires du revenu minimum d'insertion et de l'allocation de parent isolé.

Toute action, en liaison avec Pôle Emploi et les autres services de l'État, visant le recrutement de demandeurs d'emploi en contrat de professionnalisation est vivement encouragée.

Il a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ou une qualification professionnelle reconnue dans la classification de la CCN.

La loi prévoit que le contrat de professionnalisation «peut être à durée déterminée ou indéterminée. Si le contrat de professionnalisation est à durée déterminée, il est conclu pour une durée de 6 à 12 mois. Lorsqu'il est à durée indéterminée, la durée de professionnalisation durant laquelle sont mises en œuvre les actions de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois.»

Les parties signataires décident, afin de renforcer la professionnalisation des emplois dans les entreprises relevant de la convention collective, que ces durées peuvent être portées jusqu'à 24 mois pour :

- des jeunes de 16 à 25 ans sortis du système éducatif sans qualification professionnelle,
- pour les titulaires de minima sociaux (RSA, ASS et AAH) et les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion,
- des actions visant des diplômes, des certifications inscrites au répertoire nationale des certifications professionnelles (RNCP) reconnues dans la classification de la branche.

Légalement, la durée des formations est comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée sans pouvoir être inférieure à 150 heures. Les signataires décident que cette durée peut être portée jusqu'au 50 % de la durée du contrat dès lors que le référentiel de formation l'exige pour :

- les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle d'enseignement secondaire ou non titulaire d'un diplôme technologique ou professionnel,
- pour ceux qui visent des formations diplômantes,
- pour les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) et pour les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

Soucieuses de renforcer l'attractivité de la branche, les parties signataires décident que, les rémunérations minimales sont fixées de la façon suivante :

- pour les jeunes de moins de 21 ans : 65 % du SMIC ou du salaire minimum conventionnel garanti correspondant au niveau de l'emploi occupé
- pour les jeunes entre 21 et 26 ans : 80 % du SMIC ou du salaire minimum conventionnel garanti correspondant au niveau de l'emploi occupé
- pour les salariés de plus de 26 ans : 100 % du SMIC ou 85 % du salaire minimum conventionnel garanti correspondant au niveau de l'emploi occupé
- pour les titulaires d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre de niveau IV : la rémunération ne pourra être inférieure au SMIC ou au salaire minimum conventionnel garanti correspondant au niveau de l'emploi occupé.

L'emploi occupé pendant la durée du contrat de professionnalisation et l'évolution des missions confiées pendant ces périodes en entreprise doivent être en lien direct avec la formation suivie et la qualification visée.

Les contrats de professionnalisation à durée déterminée et peuvent être renouvelés une fois si le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire, si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de défaillance de l'organisme de formation.

Les entreprises s'engagent à accompagner les personnes ayant suivi avec succès un contrat de professionnalisation vers l'emploi en contrat à durée indéterminée, en interne ou en externe. La CPNEFP est chargée de définir les formes que peuvent prendre ces accompagnements.

6-3

Les parties décident que la période de professionnalisation dont l'objet est de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés :

- sous contrat à durée indéterminée,
- bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) (à durée déterminée ou indéterminée),
- en contrat de travail à durée déterminée d'insertion au sein de structures d'insertion par l'activité économique (entreprises d'insertion, associations intermédiaires, ateliers et chantiers d'insertion).

Cette période de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire y d'acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle établi par la CPNEFP. Cette qualification doit :

- soit être enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- soit être reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- soit ouvrir droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche ;

-
- soit permettre l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret (en attente décret) ;
 - soit permettre l'accès à une certification inscrite à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation.
 - des actions financées dans le cadre de l'abondement du CPF.

La durée minimale de la période de professionnalisation est fixée, par salarié, à 70 heures réparties sur une période de 12 mois calendaires.

Cette durée minimale ne s'applique pas :

- Aux actions permettant aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience,
- Aux formations financées dans le cadre de l'abondement au compte personnel de formation,
- Aux formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article 335-6 du code de l'éducation.

Les actions de formation de la période de professionnalisation se déroulent, en principe, pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié.

Les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié dans le cadre du compte personnel de formation, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié, dans le cadre du plan de formation. Dans les deux cas, l'employeur définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation accomplies en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du compte personnel de formation (CPF) dans la limite de quatre-vingts heures sur une même année civile. Dans cette hypothèse, l'employeur doit prendre des engagements qui portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans le délai d'un an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Les périodes de professionnalisation sont mises en œuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- une alternance aillant des séquences de formation professionnelle, dans ou en dehors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en lien avec la qualification recherchée ;
- le suivi de l'alternance est assuré par un tuteur.

6-4

Les forfaits horaires pour les contrats et les périodes de professionnalisation des salariés sont définis par le conseil d'administration de l'OPCA de branche.

6-5

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au tutorat

Pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, l'employeur choisit désormais obligatoirement un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Le tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. En l'absence de salarié qualifié, l'employeur pourra assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualifications et d'expériences.

Reste à valider l'obligation de formation et les missions dévolues au tuteur (en attente de parution des décrets d'application).

La formation des tuteurs devient obligatoire pour ceux qui n'ont pas bénéficié d'une action de formation à la pédagogie et au transfert des savoirs.

Article 7 La validation des acquis de l'expérience

La validation des acquis de l'expérience (VAE) doit permettre aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales.

Cette démarche ne peut être réalisée qu'à l'initiative du salarié. Le refus d'un salarié de consentir à une VAE ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Sur demande adressée à l'employeur, le salarié a droit à un congé au titre de l'accompagnement à la préparation de la VAE et de la participation aux épreuves de la validation. La durée maximale de ce congé est de vingt-quatre heures, consécutives ou non.

Toute personne dont la candidature a été déclarée recevable peut bénéficier d'un accompagnement dans la préparation de son dossier et de son entretien avec le jury en vue de la validation des acquis de son expérience dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

Conscientes de l'importance de cette disposition, les parties signataires conviennent de confier à la CPNEFP la mission d'élaborer un document de vulgarisation de la VAE destiné aux salariés et aux entreprises de la branche ainsi qu'aux institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent.

Article 8 **Rôle et missions de l'encadrement**

Les agents de maîtrise ou cadres qui ont en charge l'encadrement d'autres salariés ont un rôle moteur à jouer dans la détection des besoins de formation individuelle et/ou collective ainsi que dans l'information sur les dispositifs de formation et dans l'accompagnement et l'élaboration des projets professionnels.

En conséquence, les entreprises doivent permettre au personnel d'encadrement d'assumer son rôle, notamment en

- l'informant sur les dispositifs de formation et de validation des acquis de l'expérience ;
- assurant sa formation à la conduite des entretiens professionnels.

Article 9 **Contributions conventionnelles**

Les présentes dispositions se substituent à celles de l'article 6 de l'accord de branche du 18 novembre 2011 relatif aux contributions des entreprises de la branche au titre de la formation professionnelle.

Les partenaires sociaux rappellent que l'OPCA de la branche est le FAFSEA. Les sommes collectées sont *gérées par la section paritaire sectorielle (Termes exclus de l'extension par arr. 26 févr. 2016, JO 28 févr.)* dans les sous-sections prévues à cet effet.

Niveau de contribution

Les niveaux des contributions sont définis en fonction des effectifs des entreprises de la branche et exprimés en pourcentage minimal du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence :

	< 10 salariés	10 à 49 salariés	50 à 299 salariés	300 salariés et plus
FPSPP	0 %	0.15 %	0.20 %	0.20 %
CIF CDI	0 %	0.15 %	0.20 %	0.20 %
CPF	0 %	0.20 %	0.20 %	0.20 %
PROFESS	0.15 %	0.30 %	0.30 %	0.40 %
PLAN	0.40 %	0.20 %	0.10 %	
Total	0.55 %	1 %	1 %	1 %

Pour les entreprises franchissant le seuil des dix salariés, il sera fait application du régime transitoire dans les conditions légales fixées aux articles L. 6331-15 et suivants du code du travail.

Article 10 **Observatoire des métiers et des qualifications et comité de pilotage de la branche**

La CPNEFP assurera le rôle de comité de pilotage paritaire de la branche.

Elle sera, en conséquence, chargée d'élaborer la liste des travaux demandés à l'Observatoire et d'examiner les résultats de ces travaux qui devront donner les informations, quantitatives et qualitatives, permettant, notamment, de définir les orientations que la branche aura à prendre, de préconiser les priorités de la formation et les actions nécessaires, de définir les publics, etc.

Afin d'optimiser leurs travaux, les membres de la CPNEFP pourront décider d'inviter le responsable de l'Observatoire à certaines réunions de la commission.

Article 11 **Information et consultation des instances représentatives du personnel**

Les entreprises de la branche se conformeront à la loi en ce qui concerne l'information et la consultation des représentants du personnel en matière de formation professionnelle pour leur permettre d'assurer un contrôle social sur la mise en œuvre de la politique de formation.

En particulier, les représentants du personnel (le comité d'entreprise, à défaut les délégués du personnel) examinent le plan de formation et sont consultés sur les mesures relatives à la formation ou ayant une incidence sur la formation du personnel. Ils peuvent faire des propositions, en vue d'améliorer le plan de formation de l'entreprise.

Article 12 **Durée de l'accord, opposabilité, dénonciation et révision**

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

L'ensemble de ses dispositions s'impose aux accords d'entreprise négociés dans ce cadre et il ne pourra y être dérogé par accord d'entreprise que dans un sens plus favorable aux salariés.

Peuvent adhérer sans réserve au présent accord toute organisation syndicale de salariés ou d'employeur représentatives dans le champ d'application de l'accord.

L'adhésion est signifiée aux signataires de l'accord et fait l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par voie réglementaire.

L'adhésion confère à l'organisation les mêmes droits et obligations que les parties signataires.

Le présent accord pourra être dénoncé ou révisé dans les conditions des articles 1.3 et 1.5 de la Convention Collective Nationale.

Article 13 **Suivi et bilan de l'accord**

Un premier bilan de l'application du présent accord sera effectué par la branche au plus tard dans les 2 ans qui suivent son entrée en vigueur.

Article 14 **Publicité**

L'accord sera déposé au Ministère du Travail dans les conditions légales conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension.

Il entrera en vigueur le lendemain du jour de la publication de l'arrêté d'extension.

Organisme collecteur et taux de contributions **Accord du 27 décembre 1994**

[Étendu par arrêté du 31 octobre 1995, JO 11 novembre 1995]

(*Accord dénoncé par Lettre de la Fédération nationale des métiers de la Jardinerie (FNMJ) du 6 février 2015*)⁽¹⁾

(1) *Lettre de la Fédération nationale des métiers de la Jardinerie (FNMJ) du 6 février 2015*

Messieurs,

Conformément aux dispositions de l'article 1-5 de la Convention Collective Nationale des Jardineries et Graineteries, nous dénonçons les accords de branche suivants :

1. Accord du 27 décembre 1994 relatif à la «Formation professionnelle Organisme collecteur et taux de contributions»,
2. Avenant du 29 mars 2005 relatif à la «Formation professionnelle tout au long de la vie»,
3. Accord du 30 mars 2011 relatif aux «forfaits dans le cadre de la professionnalisation».

Nous vous prions de bien vouloir trouver ci-joint copie des courriers adressés aux organisations syndicales.

Vous en souhaitant bonne réception et vous remerciant de nous délivrer un récépissé de dépôt de l'accord.

Veuillez agréer, Messieurs, l'expression de nos salutations distinguées.

Article premier

Dans le cadre des dispositions législatives et conventionnelles en vigueur, les signataires conviennent d'adhérer à l'AFOS-PME, OPCA national, interprofessionnel des salariés des PME.

Cette décision entraîne l'adhésion de la F.N.D.S.J. en qualité de membre actif à l'AFOS-PME ce, sous réserve de la constitution d'une section financière propre aux professions représentées par ladite fédération.

Article 2

L'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des jardineries et graineteries sont soumises au présent accord, sous réserve de celles soumises, de par l'application de règles spécifiques, à l'assu-

jettissement à un fond réservé au secteur agricole.

Article 3 **Ressources versées à l'AFOS-PME**

Sont obligatoirement versés à la section financière spécifique de l'AFOS-PME, à partir de la collecte 1996 basée sur les salaires de l'année 1995.

Pour toutes les entreprises

0,2 % de la taxe d'apprentissage (déduction faite des dépenses admises en exonération de la taxe d'apprentissage au titre de la formation des apprentis en entreprise) qui, conformément aux dispositions de l'accord interprofessionnel du 5 juillet 1994, n'a pas fait l'objet d'un versement direct par l'entreprise à un ou plusieurs C.F.A.. À l'occasion de ce versement, l'entreprise peut faire état de sa volonté d'affectation à un ou plusieurs C.F.A. de son choix.

Pour les entreprises de moins de 10 salariés

et sans que leur versement global soit inférieur à deux cents francs.

La totalité de la contribution de 0,15 % due au titre de la formation continue.

La totalité de la contribution de 0,1 % due au titre du financement de la formation en alternance des jeunes.

Pour les entreprises de 10 salariés au moins

La totalité de la contribution de 0,4 % due au titre de la formation en alternance des jeunes conformément aux dispositions de l'accord interprofessionnel du 5 juillet 1994.

Un minimum de 10 % du montant de leur obligation, au titre de la formation continue, définie à l'article L. 951-1 du Code du Travail.

L'entreprise qui en fera la demande, obtiendra, dans la limite minimale de son versement, la prise en charge par l'AFOS-PME, de toute dépense de formation qu'elle aura engagée.

Sans préjudice du minimum versé ci-dessus, l'entreprise doit en outre, verser l'intégralité des sommes correspondant au reliquat disponible au 31 décembre de chaque année. Le reliquat est la différence entre le montant de l'obligation légale de l'entreprise au titre du plan de formation et les dépenses réalisées par elle avant le 31 décembre de chaque année, pour l'exécution de son plan de formation.

Article 4 **Engagement de négociation**

Les parties conviennent de se revoir pour engager des négociations sur la création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle avant le 30 juin 1995. Le rôle de la CPNE sera notamment de promouvoir et déterminer la politique de formation professionnelle dans la branche.

Article 5 **Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée d'un an à compter du jour de la signature.

Sauf dénonciation dans les trois mois avant le jour anniversaire de celle-ci, il se poursuivra d'année en année.

La F.N.D.S.J. s'engage à demander l'extension de l'accord dans les meilleurs délais.

Commission paritaire - Apprentissage et alternance **Accord du 23 novembre 1995**

[Étendu par arrêté du 19 février 1996, 27 février 1996]

I. Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

Article 1

Les organisations signataires conviennent d'instituer une Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la :

Convention collective nationale de travail jardineries et graineteries

Article 2

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) remplit les missions définies par les textes réglementaires et conventionnelles en vigueur. Elle a pour rôle d'étudier les besoins de la branche et en particulier de :

— participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification ;

-
- rechercher avec les Pouvoirs Publics et les organismes intéressés, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
 - formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et notamment de préciser en liaison avec les organismes dispensateurs de formation, les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation ;
 - suivre, dans le cadre des attributions qui leur sont dévolues, l'application des accords conclus dans le cadre des dispositions de l'article 40-1 de l'accord du 3 juillet 1991 modifié le 5 juillet 1994 ;
 - définir les conditions de mise en œuvre des différents contrats d'alternance tels que prévus par l'accord du 3 juillet 1991 modifié le 5 juillet 1994 et en particulier des articles 20.9 et 20.10 ;
 - permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans leur ressort professionnel et territorial ;
 - étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible, notamment au regard des évolutions technologiques ;
 - procéder ou faire procéder à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi.

Article 3

Dans le cadre de sa mission, la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) procède périodiquement à l'examen :

- de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant des Ministères concernés et notamment le Ministère de l'Éducation Nationale et le Ministère du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle ;
- si nécessaire, du bilan de l'ouverture ou de la fermeture des sections d'enseignement technologique et professionnel et des sections de formation complémentaires, en concertation avec l'échelon régional ;
- des informations sur les activités de formation professionnelle continue (contenus, objectifs, validation) menées dans la profession et, en particulier, celles établies par l'AFOS-PME.

Article 4

Cette commission est composée de la façon suivante :

- un collège salariés comprenant pour chacune des organisations syndicales représentatives, un titulaire et un suppléant ;
- un collège employeurs comprenant un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs.

Article 5

En cas d'absence d'un membre titulaire, il est fait appel au suppléant, lequel, à cette occasion, bénéficie des mêmes droits et pouvoirs que le membre titulaire. Les suppléants sont convoqués en même temps et sont destinataires des mêmes documents.

La présence de 3/5 au moins de membres de la Commission est requise pour la validité des délibérations sous réserve de parité des collèges.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés.

Il est tenu procès-verbal des séances.

Article 6 Bureau

Tous les 2 ans, la Commission choisit parmi ses membres un Président et un Vice-Président.

À chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement et paritairement entre les Chambres Patronales et les Organisations Syndicales de salariés.

Les membres du bureau sont désignés par leur collège.

Le Président et le Vice-Président représentent la commission dans le cadre de ses activités.

Le Président et le Vice-Président assurent la tenue des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de la commission. Ils préparent les ordres du jour des séances.

Les procès-verbaux sont signés par le Président et le Vice-Président et proposés pour approbation lors de la réunion suivante de la Commission.

Ils rendent compte annuellement à la Commission Paritaire Nationale de Négociation des activités de la Commission.

Article 7

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation devra se réunir au moins une fois par an et à

chaque fois qu'elle est convoquée par le Président et le Vice-Président ou sur la demande de trois au moins de ses membres. La délégation des employeurs assumera les charges de son secrétariat.

Les frais de déplacement des titulaires (ou le cas échéant de leurs suppléants) seront pris en charge dans les mêmes conditions que celles définies à l'article 1.4 des clauses générales de la Convention Collective.

Article 8

Recours

En cas de situation de blocage au sein de la Commission, cette dernière pourra faire appel à l'arbitrage de la Commission Paritaire Nationale de Négociation de la Convention Collective.

II. Politique conventionnelle en matière d'apprentissage et d'alternance

II-1) Apprentissage

Article 9

Les parties signataires marquent leur intérêt pour le développement de l'apprentissage dans le cadre d'une priorité économique et professionnelle.

Tous les métiers ou qualifications doivent pouvoir être préparés par l'apprentissage.

Les parties signataires conviennent de la nécessité de développer les liens entre les entreprises et les Centres de Formation d'Apprentis (CFA) afin que les ouvertures de section soient adaptées aux besoins de la branche.

Article 10

Taxe d'apprentissage

Sur le montant de la taxe d'apprentissage, les versements des entreprises en faveur de l'apprentissage admis en exonération de la taxe d'apprentissage sont affectés, à hauteur de 0,2 % du montant des salaires payés pendant l'année de référence, directement par l'entreprise, à un ou plusieurs centres de formation d'apprentis.

Sous réserve du respect des dispositions réglementaires en vigueur, lorsque l'entreprise n'a pas effectué de versement direct de tout ou partie de ce 0,2 % à un ou plusieurs Centres de Formation d'Apprentis (CFA), elle verse la totalité ou le solde à l'AFOS-PME. Dans la limite du montant de ce versement, l'entreprise peut demander l'affectation de tout ou partie des sommes qu'elle a versées à un ou plusieurs Centres de Formation d'Apprentis (CFA).

Les fonds collectés par l'AFOS-PME et qui ne sont pas pré-affectés par les entreprises, sont versés aux Centres de Formation d'Apprentis qui accueillent les apprentis des entreprises relevant du champ du présent accord, sur la base d'un montant forfaitaire, dont le niveau sera arrêté par les instances décisionnaires de l'AFOS-PME en fonction du nombre d'heures de formation dispensées à chacun de ces apprentis.

Les parties signataires sont informées chaque année de l'identité des CFA ayant bénéficié de dotations de l'AFOS-PME ainsi que des sommes versées à chacun d'eux.

Article 11

Maître d'apprentissage

Le maître d'apprentissage est choisi, dans les conditions prévues par la loi, par l'employeur sur la base du volontariat parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Il a pour mission de développer une attitude formatrice en :

- participant ou étant informé du recrutement de l'apprenti (en fonction de l'organisation de l'entreprise) ;
- accueillant et intégrant le jeune dans l'entreprise en lui présentant l'entreprise, ses activités et ses emplois, en l'informant des droits et devoirs liés à son statut ;
- organisant la progression de la formation en liaison avec le CFA ;
- organisant le suivi des périodes en entreprises et en participant à l'évaluation et la certification de la formation ;
- assurant la mise en situation de travail et en organisant la progression.

Il sera tenu compte, dans l'organisation du travail du maître d'apprentissage, des responsabilités particulières qui lui sont confiées pour la formation pratique des jeunes.

Le fait de participer activement et efficacement à la formation de jeunes entrera dans l'appréciation professionnelle des intéressés au sein de l'entreprise.

II-2) Alternance

Article 12

La profession confirme son attachement aux contrats d'insertion en alternance auxquels elle entend continuer à recourir, tout en rappelant qu'ils ne constituent pas une étape obligatoire dans l'accès à l'emploi.

Les actions personnalisées d'insertion dans la vie active ou de formation professionnelle prévues dans ces contrats ont pour objectif soit l'adaptation à un emploi, soit une orientation professionnelle active permettant de favoriser une insertion professionnelle des intéressés par une première expérience en entreprise.

Article 13 Contrat de qualification

Afin d'être en mesure de renforcer la professionnalisation des emplois des entreprises relevant du présent accord, les parties signataires s'attacheront à définir les qualifications professionnelles qui leur paraissent devoir être développées dans le cadre des contrats de qualification.

La CPNEFP est chargée d'établir la liste des diplômes pouvant être préparés dans le cadre d'un contrat de qualification. Cette liste est établie en fonction des besoins exprimés par la profession. Elle est révisable au moins une fois par an.

Lorsqu'un diplôme est supprimé de la liste, les dispositions utiles sont prises pour permettre aux jeunes inscrits dans le cursus de formation de mener cette formation à terme.

Les enseignements généraux, professionnels et technologiques, dispensés pendant la durée des contrats peuvent être assurés par un organisme externe à l'entreprise ou par son service formation, s'il est identifié, structuré et déclaré. Dans l'un et l'autre cas, ils seront tenus de respecter les cahiers des charges qui seraient adoptés par la CPNEFP.

Le renouvellement de contrat, pour permettre un temps complémentaire de formation, ne pourra avoir lieu que dans les cas suivants :

- échec à l'examen ;
- congé de maladie ou accident prolongé du jeune ;
- congé de maternité ;
- défaillance de l'organisme de formation.

Il peut également être prolongé une fois par renouvellement pour la seule durée nécessaire à la présentation du jeune aux épreuves d'évaluation et d'examen éventuel.

Dans le cas où le jeune titulaire d'un contrat de qualification a échoué au diplôme qu'il prépare, une attestation écrite indiquant la formation qu'il a suivie lui sera remise par l'employeur. Cette attestation restera la propriété exclusive du jeune.

Les parties signataires procéderont, en concertation avec la CPNEFP, à l'élaboration de certificats de qualification professionnelle (CQP) qui auront pour objectifs de valider l'obtention de qualifications professionnelles, notamment pour les jeunes dans le cadre des contrats de qualification.

Article 14 Tuteur

Le tuteur est choisi dans les conditions prévues par la loi et l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1994, sur la base du volontariat parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Il doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans.

Il a pour mission :

- d'accueillir, d'aider, d'informer, de guider le jeune pendant son séjour dans l'entreprise ainsi que de veiller au respect de son emploi du temps, en l'informant des droits et devoirs liés à sa situation de salarié ;
- d'être informé du recrutement du jeune et des conditions de sa formation et des moyens pédagogiques mis à sa disposition ;
- de coordonner l'intervention des différentes personnes mobilisées dans le cadre de la réalisation du dispositif.

Il assure également, dans les conditions prévues par le contrat, la liaison entre les organismes de formations et les salariés de l'entreprise qui participent à l'acquisition par le jeune de compétences professionnelles ou l'initient à différentes activités professionnelles.

Il sera tenu compte, dans l'organisation du travail du tuteur, des responsabilités particulières qui lui sont confiées pour la formation pratique des jeunes.

Le fait de participer activement et efficacement à la formation de jeunes entrera dans l'appréciation professionnelle des intéressés au sein de l'entreprise.

Article 15 Contrat d'orientation et d'adaptation

Les entreprises peuvent proposer des contrats d'orientation et d'adaptation dans les conditions prévues par les textes en vigueur.

Les parties signataires définiront en concertation avec la CPNEFP, les conditions dans lesquelles la formation prévue dans le cadre d'un contrat d'adaptation peut excéder 200 heures.

Article 16 Collecte

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord versent à l'AFOS-PME au titre des dispositions du présent article, avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due, une contribution afférente aux contrats d'insertion en alternance de 0,4 % du montant de la masse salariale pour les plus de dix salariés, et de 0,1 % pour les moins de dix salariés, suivant la législation en cours et les conditions d'adhésion à l'AFOS-PME.

Article 17 Durée et condition d'application de l'accord

Le présent accord est conclu, dans le cadre des dispositions de l'article L. 932-2 du Code du Travail, pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé ou révisé par l'une des parties signataires, avec un préavis de 3 mois.

Article 18

Le texte du présent accord établi conformément à l'article L. 132-2 du Code du Travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du Code du Travail.

L'extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Certificats de qualification professionnelle Accord du 18 juillet 1997

[Étendu par arrêté du 23 décembre 1997, JO 1^{er} janvier 1998]

Vu l'ordonnance du 16 juillet 1986 (article L. 980-2 du Code du Travail) permettant d'établir une liste des qualifications professionnelles pouvant être acquises par la voie du contrat de qualification, les organismes soussignés concluent le présent accord qui a pour but de formaliser le dispositif conduisant au certificat de qualification professionnelle.

Chapitre I Nature et objet des CQP

Article 1 Définition du CQP

Le certificat de qualification professionnelle (CQP) est un titre attestant, dans les conditions définies ci-après, les qualifications professionnelles obtenues dans un métier de la branche jardineries et graineteries (CCN n° 3272).

Les CQP sont créés par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) ci-après dénommée «commission» seule instance légalement habilitée à représenter la profession dans ce domaine et sont délivrés sous sa responsabilité exclusive.

Article 2 Conditions d'obtention d'un CQP

La qualification professionnelle peut s'obtenir au moyen d'actions de formation dont le contenu et les modalités sont définis dans un cahier des charges approuvé par la commission et annexé à la décision de création du CQP considéré.

Le CQP ne peut être délivré qu'aux personnes qui répondent aux conditions fixées par le présent accord et notamment à son article 7.

Article 3 Personnes pouvant obtenir le CQP

L'admission aux actions de formation visées à l'article précédent est matérialisée par une inscription auprès d'un organisme, les dispensant conformément aux dispositions du cahier des charges visé au paragraphe 4.3.

Peuvent s'y inscrire :

1 — les jeunes de 16 à 25 ans signataires d'un contrat de qualification dans les conditions visées aux articles L. 980-1 et suivants du Code du Travail ;

-
- 2** — les salariés en activité dans une entreprise de la branche :
 - soit dans le cadre du plan de formation professionnelle,
 - soit dans le cadre du congé individuel de formation à l'initiative du salarié lui-même ;
 - 3** — les personnes issues de la profession en recherche d'emploi et souhaitant acquérir une qualification propre à faciliter leur réinsertion ;
 - 4** — les salariés relevant d'une autre branche et souhaitant une reconversion professionnelle.

Chapitre II **Institution des CQP**

Article 4 **Création d'un CQP**

Article 4.1 **Délibération de la commission**

La décision de créer tout CQP est prise par la Commission. Cette décision prend la forme d'une délibération à laquelle un cahier des charges est annexé.

Article 4.2 **Rapport d'opportunité**

Les organisations représentées à la commission sont seules habilitées à proposer la création d'un CQP.

Toute demande émanant d'une (ou de plusieurs) organisation(s) est portée de plein droit à l'ordre du jour de la commission. Cette demande est examinée en fonction des critères suivants :

- le domaine de qualification et les besoins existants,
- le profil professionnel et les perspectives d'emploi,
- les axes prioritaires de formation.

Après en avoir délibéré, la commission donne ou non son aval à ce rapport, dont l'adoption va conduire à la préparation d'un cahier des charges pédagogiques.

Article 4.3 **Cahier des charges pédagogiques**

Pour chaque CQP, un cahier des charges pédagogiques sera établi comportant obligatoirement :

- la définition de la qualification,
- le public visé et les modalités de recrutement,
- le plan de formation et la durée,
- l'organisation de l'alternance et du tutorat pour la préparation des CQP en contrat de qualification,
- les modalités de suivi de la formation et d'évaluation de la formation,
- les pièces à fournir pour la délivrance des CQP.

Article 5 **Renouvellement, modification et suppression des CQP**

Chaque CQP est créé pour une durée de deux ans.

Au terme de cette période, le CQP se trouve :

- 1** — soit reconduit par tacite reconduction pour une durée de trois ans renouvelable ;
- 2** — soit supprimé par la commission, auquel cas les actions de formation en cours seront menées à leur terme jusqu'à la délivrance des certificats dont les titulaires pourront se prévaloir ;
- 3** — soit reconduit après modifications décidées par la commission pour une durée de trois ans renouvelable.

Les modifications adoptées sont appliquées à tout cycle de formation débutant après la décision de la commission.

Chapitre III

Organisation des cycles de formation

Article 6

Organisation des stages

Tout organisme de formation agréé organisant des actions conduisant au CQP devra :

- déclarer tout démarrage de cycle spécifique ou indiquer les modalités d'admission dans un cycle permanent,
- s'engager à se conformer au cahier des charges pédagogique,
- déclarer accepter les modalités d'évaluation finale,
- l'ensemble de ces documents devra être adressé à la CPNE-FP via le secrétariat assuré par la FNDSJ - 22, rue Esquirol, 75013 Paris.

Article 7

Obtention du CQP

L'obtention définitive du CQP sera rendue par la CPNE-FP au vue du livret de suivi du stagiaire qui réunira au-delà des éléments de suivi des différents modules et des évaluations, les avis par rapport à la proposition d'obtention :

- de l'organisme de formation par son équipe pédagogique,
- du tuteur du jeune en contrat de qualification (ou responsable hiérarchique dans toute autre situation),
- du chef d'entreprise ou son délégataire.

Dans tous les cas, une personne ne peut cumuler deux fonctions.

Il sera indispensable que deux avis sur trois soient favorables pour délivrer le CQP.

La Fédération, au nom de la commission, établit les certificats imprimés à l'en-tête de la commission.

Formation professionnelle et création d'une section paritaire sectorielle

Accord du 18 novembre 2011

[Étendu par arr. 18 sept. 2012, JO 26 sept.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNMJ.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE CGC ;

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT COMM.

Mod. par Avenant 29 mars 2013, étendu par arr. 23 oct. 2013, JO 3 nov., applicable le 1^{er} jour du mois qui suit la parution de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNMJ.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE CGC ;

FGTA FO.

Mod. par Accord 25 sept. 2015, étendu par arr. 26 févr. 2016, JO 28 févr., applicable le lendemain du jour de la publication de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale des métiers de la jardinerie.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération des services CFDT ;

FGTA FO ;

FNECS CFE CGC.

Préambule

Cet accord s'inscrit dans la continuité des avenants du 19 mai 2010 sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans les Jardineries-graineteries.

La formation professionnelle doit contribuer à la bonne marche et à la compétitivité des entreprises et participer au développement individuel des salariés. Elle doit permettre aux entreprises et aux salariés de répondre dans les meilleures conditions aux principaux enjeux et priorités des années à venir.

Les parties conscientes de l'intérêt et des enjeux de la formation professionnelle conviennent de créer une section paritaire sectorielle (SPS) afin de mettre en œuvre la politique de formation professionnelle continue élaborée par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche et de mutualiser les ressources au mieux des intérêts des salariés et des employeurs de la branche Jardineries-graineteries.

La demande de création de cette section paritaire sectorielle sera soumise à l'approbation du Conseil d'Administration du FAFSEA.

Article 1 Champ d'application

L'accord a un champ d'application identique à celui défini par l'article 1.1 de la Convention Collective Nationale du 3 décembre 1993.

Article 2 Désignation de l'OPCA

Par avenant du 19 mai 2010 le FAFSEA gestionnaire de fonds de la formation professionnelle a été désigné comme organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la branche.

Au sein de cet organisme est demandée une section paritaire sectorielle (SPS) nationale réservée à toutes les entreprises relevant de la convention collective nationale des Jardineries et graineteries conformément aux dispositions de l'article 9 et 10 de l'avenant n° 23 du 20 juillet 2011 à l'accord du 23 novembre 1972 créant un fonds d'assurance formation des salariés des exploitations et des entreprises agricoles (FAFSEA) et son règlement intérieur.

Article 3 Mission de l'OPCA

Mod. par Avenant 29 mars 2013, étendu par arr. 23 oct. 2013, JO 3 nov., applicable le 1^{er} jour du mois qui suit la parution de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNMJ.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE CGC ;

FGTA FO.

Les principales missions du FAFSEA, dans le respect des prérogatives de la SPS et de la CPNEFP sont :

- assurer la mise en œuvre et/ou la réalisation des missions confiées par la CPNEFP
- collecter conformément aux dispositions contenues à l'article 6 du présent accord de branche, les contributions des entreprises relatives à la formation professionnelle ;
- mutualiser, dès leur versement, les contributions versées par les entreprises conformément à la législation en vigueur;
- gérer et assurer le suivi de façon distincte des contributions collectées ;
- prendre en charge et financer suivant les critères et conditions définies les actions de formation des entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord conformément aux priorités ;
- établir à la demande de la SPS des statistiques ;
- promouvoir à la demande de la SPS, la formation professionnelle auprès des entreprises de la branche ;
- assurer le secrétariat de la section paritaire sectorielle ;
- (Avenant 29 mars 2013, étendu) participer à identifier les compétences et les qualifications au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, ces derniers pouvant s'inscrire dans une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Conformément à l'article L. 6332-1-1 du Code du travail, les partenaires sociaux demandent à l'OPCA d'être en capacité d'assurer cette mission autant que faire se peut.

Article 4

Section paritaire sectorielle (SPS)

4.1

La composition et le fonctionnement de la section paritaire sectorielle

La SPS est représentée par 2 collèges :

- chaque organisation syndicale représentative au niveau national des salariés, signataire du présent accord, dispose de 1 siège et de 1 voix ;
- l'organisation professionnelle représentative des employeurs disposent d'un nombre de sièges et de voix égal au nombre de représentants des organisations syndicales de salariés.

Tout membre titulaire de la SPS peut être remplacé par un membre suppléant appartenant à la même organisation et nommément et préalablement désigné par celle-ci. Le membre suppléant peut assister aux réunions de la SPS. L'opportunité est laissée à chacun des membres de donner un pouvoir en cas d'absence.

Les décisions, de la SPS sont prises à la majorité des membres présents. En cas de situation de blocage la SPS pourrait faire appel à la CPNEFP.

Les membres de la SPS sont désignés pour 2 ans.

La SPS élit un président et un secrétaire général tous les 2 ans alternativement parmi les membres de chacun des collèges représentant les employeurs et les salariés.

Le secrétaire général appartient nécessairement au collège auquel n'appartient pas le président.

La SPS se réunit au moins 2 fois par an et toute autre réunion extraordinaire peut être organisée, à la demande de la majorité des voix. Cette demande est adressée au président et au secrétaire général.

La SPS demandera au FAFSEA de désigner un référent technique national attaché à la branche des jardineries et graineteries.

4.2

Les prérogatives de la section paritaire professionnelle

La section paritaire sectorielle :

- propose au Conseil d'Administration du FAFSEA en application de l'accord national correspondant les critères, conditions, taux de prise en charge et éventuelles priorités des actions de formation et actions entrant dans le champ d'application des articles L. 6313-1 à L 6313-11 du code du travail dans le cadre d'un suivi par section comptable et selon les règles de gestion applicables au FAFSEA.
- vérifie la pertinence de ses délibérations soumises pour validation au Conseil d'Administration du FAFSEA, propose des rectifications des orientations et rend compte de ses missions à la CPNEFP.
- propose des actions collectives de formation adaptées aux besoins des entreprises dans la limite des fonds qui lui sont affectés.

Elle exerce ses missions conformément aux dispositions des accords de branche étendus pris en la matière et suivant les décisions arrêtées par la Commissions Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Pour assurer la bonne réalisation de ses missions, les services du FAFSEA, apportent tous les détails techniques et de gestion pour assurer les missions de la Section paritaire sectorielle. Les services du FAFSEA rendent compte au minimum tous les trois mois des consommations engagées.

Le conseil d'administration de l'OPCA reste dans ce cadre, le garant d'une gestion des fonds en bon père de famille que lui confère sa mission de collecteur.

La Section paritaire sectorielle peut constituer un ou plusieurs groupes de travail paritaire national en fonction des spécificités d'un secteur. La création est soumise à la décision du Conseil d'Administration de l'OPCA.

Le groupe de travail sera composé de 5 membres minimum et de 10 membres maximum par collège. Ils sont désignés par les organisations représentatives d'employeurs et de salariés membres de la Section paritaire sectorielle(s), par lettre adressée au président du FAFSEA. Les membres de ces groupes de travail devront être prioritairement des actifs issus du secteur pour lequel se réunit le groupe de travail.

Article 5

Mission de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

Les parties signataires décident de renforcer le rôle de la CPNEFP en matière de formation professionnelle qui se voit notamment chargée des missions suivantes :

- examiner en complément de ses missions déjà attribuées par l'accord de branche du 23 novembre 1995, l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications, en s'appuyant sur les travaux demandés à l'observatoire des métiers. Les résultats de cet examen et les conclusions qu'elles en tirent en matière de besoins de for-

- mation professionnelle sont mis à disposition de la SPS ;
- communiquer à la SPS les actions prioritaires ; les priorités sont communiquées aux entreprises adhérentes par le FAFSEA.
 - élaborer des recommandations sur l'égalité professionnelle des hommes et des femmes dans l'accès à la formation professionnelle et dans l'utilisation de celle-ci comme moyen de réalisation de l'égalité professionnelle ;
 - suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation.
 - donner mission à l'observatoire des métiers de réaliser des études nécessaires pour l'aider dans la détermination de la politique de formation de branche.

Article 6 Contributions conventionnelles

Mod. par Accord 25 sept. 2015, étendu par arr. 26 févr. 2016, JO 28 févr., applicable le lendemain du jour de la publication de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale des métiers de la jardinerie.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération des services CFDT ;

FGTA FO ;

FNECS CFE CGC.

Les partenaires sociaux rappellent que l'OPCA de la branche est le FAFSEA. Les sommes collectées sont gérées (*par la section paritaire sectorielle (termes exclus de l'extension par arr. 26 févr. 2016, JO 28 févr.)*) dans les sous-sections prévues à cet effet.

Niveau de contribution

Les niveaux des contributions sont définis en fonction des effectifs des entreprises de la branche et exprimés en pourcentage minimal du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence :

	< 10 salariés	10 à 49 salariés	50 à 299 salariés	300 salariés et plus
FPSPP	0 %	0.15 %	0.20 %	0.20 %
CIF CDI	0 %	0.15 %	0.20 %	0.20 %
CPF	0 %	0.20 %	0.20 %	0.20 %
PROFESS	0.15 %	0.30 %	0.30 %	0.40 %
PLAN	0.40 %	0.20 %	0.10 %	
Total	0.55 %	1 %	1 %	1 %

Pour les entreprises franchissant le seuil des dix salariés, il sera fait application du régime transitoire dans les conditions légales fixées aux articles L. 6331-15 et suivants du code du travail.

Article 7 Modalités de prise en charge et définitions des priorités de la branche

La Section paritaire sectorielle Jardinerie-Graineterie propose de garder un mode de gestion de ses dossiers au niveau national. Les modalités de prise en charge et la liste des formations prioritaires sont définies annuellement par la SPS.

À défaut de la réalisation de ses missions, le FAFSEA appliquera les règles communes préalablement définies par le conseil d'administration.

Article 8 Durée et entrée en vigueur du présent accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter du 1^{er} janvier 2012 pour les obligations légales ou conventionnelles au titre de la masse salariale 2011.

Article 9 Révision - Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé ou révisé dans les conditions des articles 1.3 et 1.5 de la Convention Col-

Article 10 **Formalités**

Cet accord sera déposé au Greffe du Conseil de prud'hommes compétent et à la Direction départementale du travail.

Utilisation des contributions mutualisées formations professionnelles continues **Accord du 22 septembre 2010**

[Étendu par arr. 8 mars 2011, JO 16 mars]

Mod. par Accord dénoncé par la Fédération nationale des métiers de la jardinerie par lettre du 4 novembre 2011⁽¹⁾

(1) Lettre de la Fédération nationale des métiers de jardinerie du 4 novembre 2011

Madame,

Conformément aux dispositions de l'article I-5 de la Convention Nationale des Jardineries et graineteries, nous dénonçons l'avenant du 22 septembre 2010 relatif à l'utilisation des contributions mutualisées formations professionnelles continues.

La présente fait courir le délai de préavis de trois mois.

Nous vous prions d'agrérer, Madame, l'expression de nos sentiments distingués.

Préambule

Les signataires souhaitent apporter aux entreprises et aux salariés les moyens adaptés à leurs besoins respectifs en compétences et en qualifications, afin de faire face aux nouveaux défis.

Les signataires souhaitent trouver un équilibre pour, d'une part, continuer à adapter et développer les compétences et les qualifications des salariés dans les jardineries en permettant à chacun d'acquérir et d'actualiser ses connaissances et compétences tout au long de la vie professionnelle, et, d'autre part, accompagner la qualification et la requalification des demandeurs d'emploi pour répondre aux besoins de main-d'œuvre qualifiée et aux enjeux de renouvellement dans les jardineries.

Dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 et de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, les signataires décident de mesures visant à adapter la formation dans la branche au nouveau contexte législatif et conventionnel, dans un objectif commun de sécurisation des parcours professionnels.

Les signataires confirment leur volonté de développer leur politique de certification paritaire des qualifications professionnelles dans la branche, tant par la voie de la formation que par celle de la validation des acquis de l'expérience.

Ils réaffirment leur volonté de maintenir une politique ambitieuse en matière d'insertion professionnelle, notamment des jeunes, par la voie des contrats en alternance (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation).

Considérant l'accord du 27 décembre 1994 en son article 3.

Considérant l'avenant du 29 mars 2005 chapitre III.

Il a été convenu et exposé ce qui suit :

Les ressources sont essentiellement constituées par les contributions des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective dont le versement à l'OPCA OPACIF FAFSEA est rendu obligatoire en application des dispositions ci-après.

Les entreprises occupant dix (10) salariés et plus :

À compter du 1^{er} janvier 2011, ces entreprises doivent consacrer chaque année, au minimum, 1,6 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence (N – 1) au financement des actions de formation professionnelle continue.

Cette contribution minimale de 1,6 % de la masse salariale brute est répartie en :

- 0,20 % à verser à l'OPACIF FAFSEA ;
- 0,50 % à verser à l'OPCA FAFSEA pour le financement des actions liées aux contrats et périodes de professionnalisation, des actions de formation des tuteurs, de préparation et d'exercice de la fonction tutorale, et des actions prioritaires du droit individuel à la formation ;
- 0,90 % au titre du financement des actions menées dans le cadre du plan de formation.

La part due par les entreprises employant 10 salariés ou plus au titre de la fraction de la participation au développement de la formation professionnelle continue relative au plan de formation est fixée à 0,40 %.

Sans préjudice du minimum versé ci-dessus, l'entreprise doit verser à l'OPCA l'intégralité des sommes correspondant au reliquat disponible au 31 décembre de chaque année ; ce reliquat est constitué par la différence entre le montant du 0,50 % (0,90 % moins la part mutualisée) et les dépenses effectives de formation réalisées par l'entreprise avant

le 31 décembre de chaque année et imputables sur ce montant.

Cette part mutualisée est affectée à la prise en charge des frais de formation du Guide Jardinerie - graineterie, au bénéfice de salariés, dans les conditions définies par le conseil d'administration du FAFSEA.

Les entreprises employant moins de dix (10) salariés :

À compter du 1^{er} janvier 2011, ces entreprises doivent verser à l'OPCA FAFSEA dont elles relèvent, 0,55 % de la masse salariale annuelle brute de l'année de référence, répartis à hauteur de :

- 0,15 % au titre des actions liées aux contrats et périodes de professionnalisation et au titre des actions prioritaires du DIF avec un maximum de 0,03 % ;
- 0,40 % au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation.

Les signataires décident que la contribution correspondant à la part mutualisé de la participation des entreprises au titre du plan de formation, est égale à 0,55 % des rémunérations versées au cours de l'année de référence, est affectée, prioritairement, à la prise en charge des dépenses liées à la qualification ou à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi.

Cette contribution est affectée, en premier lieu, au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels visé à l'article L. 6332-18 du code du travail.

Pour les entreprises de la branche Jardinerie Graineterie, les sommes correspondant au pourcentage mentionné à l'article L. 6332-19 du code du travail, compris entre 5 % et 13 %, des obligations légales des employeurs de 10 salariés et plus sont versées par l'intermédiaire du FAFSEA.

En second lieu, elle est affectée à la prise en charge des frais de formation du Guide Jardinerie - graineterie, au bénéfice de salariés, dans les conditions définies par le conseil d'administration du FAFSEA.

Choix d'un organisme collecteur des cotisations finançant la formation professionnelle (OPCA)

Accord du 19 mai 2010

[Étendu par arr. 6 mai 2011, JO 13 mai, applicable à compter de son extension]

Il a été exposé et convenu ce qui suit :

1.— Les métiers de la jardinerie, tournés sur la commercialisation du végétal, se rattachent par les techniques de mise à disposition des clients, des métiers de la distribution. En cela ils participent au commerce de détail.

Ils sont cependant ancrés dans le monde végétal et animal, tant par la nature de leur activité, que souvent par leur origine.

L'expérience montre pour les premières années de formation aux pratiques de la vente, que l'essentiel est le produit, sa préservation et le conseil nécessairement attaché.

Ce constat et les efforts produits par les différents organismes formateurs des métiers de l'agriculture ont conduit les signataires à s'orienter en matière de formation vers un organisme collecteur, leur paraissant mieux adapté à la préservation de leur particularisme et donc mieux à même de garantir la réponse donnée en terme de formation aux défis de l'avenir.

2.— À cet effet, par décision de la commission paritaire nationale du 30 septembre 2009, il a été décidé un changement d'OPCA. Après discussions lors de la commission paritaire nationale du 17 mars 2010, il a été retenu de réviser le choix fait dans l'accord du 22 décembre 1994 et ce à l'unanimité, la CFE-CGC déclarant ne pas se prononcer.

3.— À compter du 1^{er} janvier 2011, les signataires ont décidé d'adhérer au Fond d'Assurance Formation des salariés des exploitations et entreprises agricoles (FAFSEA) en lieu et place de l'AGEFOS-PME.

Cette décision entraîne l'adhésion de la FNMJ au FAFSEA.

De ce seul fait, dans toutes les dispositions conventionnelles concernées, toutes références à l'AFOS-PME ou à l'AGEFOS-PME seront annulées et remplacées à la date d'entrée en vigueur de l'accord par la référence au FAFSEA.

4.— Les entreprises liées par des conventions pluriannuelles avec un autre OPCA, ne seront tenues par le présent accord qu'à partir du premier jour de l'année suivant l'expiration de la convention.

5.— La FNMJ est chargée de la procédure d'extension de cet accord ainsi que des formalités inhérentes au changement d'organisme.

6.— Il est convenu que la convention d'adhésion avec le FAFSEA sera examinée paritairement.

7.— Cet accord est conclu pour une durée de un an, tacitement renouvelable et pourra être dénoncé par ses signataires sous préavis de trois mois (*Termes exclus de l'extension par arr. 6 mai 2011, JO 13 mai*).

8. Il entrera en vigueur à compter de son extension.

Désignation de l'OPCO

Avenant du 14 décembre 2018

[Non étendu, applicable à compter de sa signature pour les entreprises adhérentes]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNMJ.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFDT ;

CGT CSD.

Préambule

La réforme de la formation professionnelle telle que matérialisée par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel modifie de manière substantielle notamment le rôle des organismes paritaires collectives agréés (OPCA). L'apparition des opérateurs de compétences aux missions nouvelles telles que définies par l'article L. 6332-1 a nécessité que les partenaires sociaux négociateurs de la CCN des jardineries et graineteries redéfinissent les relations avec ces nouveaux opérateurs, dans l'attente d'une révision des dispositions conventionnelles relatives à la formation professionnelle. Plus particulièrement ils souhaitent s'inscrire dans le calendrier tel que prévu par l'article 39 de la loi précitée en procédant au choix de l'opérateur de compétences. C'est dans cette perspective qu'a été conclu l'avenant du 30 octobre 2018 lequel toutefois est réputé non écrit du fait de l'opposition majoritaire exercée par certaines organisations syndicales de salariés. Il était donc nécessaire de procéder à une nouvelle désignation.

Article I

Choix de l'opérateur de compétences

Les parties au présent avenant entendent réviser le choix fait par l'accord du 9 mai 2010 et dans une logique de compétences, font le choix pour les entreprises de la branche de l'opérateur de compétences commerce évoqué dans le scénario cible du rapport ministériel précité.

Article II

Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant s'applique sans distinction aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article III

Durée - Dénonciation - Révision

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé ou révisé à tout moment par les parties signataires. Il prend effet dès sa signature pour les entreprises adhérentes à la Fédération nationale des métiers de la Jardinerie.

Article IV

Dépôt - Extension

Son extension sera demandée par la partie diligente. Il sera déposé à la Direction générale du travail, ainsi qu'au Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)

Accord du 13 avril 2022

[Étendu par arr. 1^{er} juill. 2022, JO 24 juill., applicable à compter de son extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

JAF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO.

Mod. par Avenant 3 oct. 2022, étendu par arr. 17 avr. 2023, JO 21 avr., applicable à compter de son extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

JAF.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

FGTA FO.

Mod. par Avenant 12 janv. 2023, étendu par arr. 17 avr. 2023, JO 21 avr.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

JAF.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

FGTA FO.

Le dispositif Pro-A permet aux salariés de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Il encourage la mobilité interne par la formation, pour des métiers concernés par de fortes mutations de l'activité et pour des salariés confrontés à un risque d'obsolescence des compétences.

Article 1 Publics

Mod. par Avenant 3 oct. 2022, étendu par arr. 17 avr. 2023, JO 21 avr., applicable à compter de son extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

JAF.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

FGTA FO.

Le dispositif Pro-A est destiné aux :

- salariés en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ;
- salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée ;
- salariés, sportifs ou entraîneurs professionnels, en contrat de travail à durée déterminée (CDD) ;
- salariés placés en activité partielle.

Pour pouvoir accéder à ce dispositif, ces salariés ne doivent pas avoir atteint un niveau de qualification défini par voie réglementaire.

Article 2 Objectifs de la Pro-A

La reconversion ou la promotion par alternance vise à faciliter un changement de métier ou de profession, ou une promotion sociale ou professionnelle, via l'obtention d'une certification professionnelle.

Les formations suivies doivent viser l'acquisition d'un diplôme, un titre professionnel ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP.

La Pro-A permet également l'obtention de CléA ou des actions de validation des acquis de l'expérience.

Article 3 Parcours de formation en reconversion ou promotion par alternance

Mod. par Avenant 3 oct. 2022, étendu par arr. 17 avr. 2023, JO 21 avr., applicable à compter de son extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

JAF.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

FGTA FO.

La formation organisée au titre de Pro-A repose sur l'alternance entre enseignements généraux, professionnels et technologiques, délivrés par l'organisme de formation et activités professionnelles en entreprise, en lien avec la formation suivie.

Le dispositif Pro-A s'étend sur une durée comprise entre six et douze mois. Cette durée peut également être allongée jusqu'à vingt-quatre mois pour d'autres types de publics, en application de l'article L. 6325-12 du Code du travail

et jusqu'à 36 mois pour les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du même code.

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques doivent être mis en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise, si elle dispose d'un service de formation.

Les actions de formation ou les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience peuvent se dérouler en tout ou partie :

- pendant le temps de travail, avec maintien de la rémunération ;
- en dehors du temps de travail, avec l'accord écrit du salarié et sans dépasser une limite fixée par accord collectif (d'entreprise) ou, à défaut d'un tel accord, sans dépasser 30 heures par salarié et par an (si convention de forfait en jours ou en heures sur l'année : limite fixée à 2 % du forfait).

Ces actions, conformément à l'article L. 6325-13 du Code du travail, les enseignements généraux, professionnels et technologiques ainsi que les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement :

- sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale de la Pro-A
- ne doivent pas être inférieures à 150 heures

En application de l'article L. 6325-14 du même code, cette durée peut être portée au-delà de 25 % notamment lorsque la nature de la qualification éligible à la Pro-A l'exige pour atteindre les compétences visées.

Une exception aux durées de formation habituellement applicables dans le cadre de la Pro-A concerne l'acquisition de CléA ou des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

L'avenant au contrat de travail, précisant la durée et l'objet de l'action de formation envisagée doit être déposé auprès de l'opérateur de compétences.

Les actions de formation sont effectuées pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Pendant sa formation, le salarié bénéficie de la protection sociale en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Article 4 Tutorat

Mod. par Avenant 3 oct. 2022, étendu par arr. 17 avr. 2023, JO 21 avr., applicable à compter de son extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

JAF.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

FGTA FO.

L'employeur désigne, parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la reconversion ou la promotion par alternance.

Les parties signataires rappellent qu'en application de l'article D. 6325-7, le rôle et les missions du tuteur envers le bénéficiaire de la Pro-A sont les suivantes :

- 1^o** Accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires du contrat de professionnalisation ;
- 2^o** Organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- 3^o** Veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
- 4^o** Assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
- 5^o** Participer à l'évaluation du suivi de la formation.

La prise en charge de la formation tuteur est défini par la SPP chaque année.

Article 5 Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Mod. par Avenant 12 janv. 2023, étendu par arr. 17 avr. 2023, JO 21 avr.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

JAF.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

FGTA FO.

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas ou justifie de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visés par l'article L. 2232-10-1 du Code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 6

Enjeux face aux mutations des activités et aux risques d'obsolescence des compétences

Mod. par Avenant 3 oct. 2022, étendu par arr. 17 avr. 2023, JO 21 avr., applicable à compter de son extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

JAF.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

FGTA FO.

Dans un environnement de plus en plus concurrentiel, où les acteurs de vente en ligne (Gafa, Pure player ...) menacent la pérennité des entreprises, le commerce de détail doit s'adapter en relevant plusieurs défis, afin de renforcer leur compétitivité et préserver ainsi l'emploi sur le territoire national.

L'étude EDEC concernant l'impact du digital dans les entreprises du commerce, menée par l'observatoire prospectif du commerce sous l'égide du ministère du travail, a, entre autres, mis en exergue trois domaines sur lesquels le renforcement des compétences devient un enjeu prioritaire afin d'éviter leur obsolescence :

— la gestion de la relation client :

- mieux appréhender le client en établissant une relation client plus approfondie ;
- s'adapter aux nouvelles exigences et aux évolutions des attentes des clients (accueil, conseil et relationnel plus poussés) ;
- fluidifier et personnaliser le parcours client ;
- développer l'information et le conseil client ;
- maîtriser les nouveaux codes de la relation client ;
- mieux connaître et interagir avec ses clients ;

— l'optimisation de la chaîne logistique :

- optimiser les approvisionnements et la gestion des flux logistiques dans une logique de développement durable ;
- sécuriser la chaîne logistique en minimisant les risques naturels, sociaux, économiques ;
- utiliser de nouveaux outils de supervision et de pilotage ;

— le management de proximité :

- faire évoluer le rôle d'animation des managers pour accompagner les évolutions des organisations et leurs adaptations au changement ;
- adapter les modes de management et les conditions de travail aux nouvelles attentes des salariés et aux besoins des entreprises ;
- sécuriser les parcours professionnels en misant sur la formation et en accompagnant le développement des compétences des salariés.

Renforcer les compétences des salariés par la formation certifiante, afin de leur permettre de changer de métier ou de profession ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle ainsi que d'aider les entreprises du commerce à faire face aux mutations économiques et sociales, devient donc un enjeu majeur.

Ce renforcement en compétences est d'autant plus important que le commerce est un secteur qui intègre de nombreux jeunes, favorisant ainsi l'insertion et la réinsertion professionnelle. Environ 1/4 des salariés sont sans diplômes ce qui justifie l'acquisition de compétences de bases « cœur de métier » délivrées par les premiers niveaux de certifications professionnelles.

Par ailleurs, le développement omnicanal des entreprises nécessite un développement et un renforcement des compétences dans les métiers de la DATA. Ces métiers prennent une place croissante dans l'analyse des données afin d'optimiser les parcours utilisateurs et les ventes.

La veille, pilotée par l'observatoire prospectif du commerce, montre également que, dans un contexte concurrentiel renforcé par les sites de vente sur internet, la santé économique des entreprises et l'emploi dépendent fortement de l'attractivité des magasins physiques. Cette attractivité passe par des boutiques au décor, au design et à l'ambiance renouvelés dans un environnement phygital où la recherche d'expérience unique vécue en magasin devient un élément clé de fréquentation, et donc de dynamisme économique. Ces nouvelles exigences impacteront directement les

activités relatives au merchandising.

Pour répondre à ces enjeux socio-économiques majeurs, et prévenir l'obsolescence des compétences des salariés, la branche de la jardinerie graineterie a constitué sa liste de certifications professionnelles éligibles à la Pro-A à partir de deux familles de métiers stratégiques dans le commerce pour lesquels le renforcement et l'acquisition de compétences nouvelles sont nécessaires :

- la vente : employé de commerce / vendeur, conseiller vente / manager d'un point de vente, responsable de magasin / animateur de réseau ;
- la logistique : agent logistique, préparateur de commandes, réceptionnaire / responsable d'équipe logistique / responsable d'exploitation logistique ;
- le merchandising : responsable merchandiser / visuel merchandiser / merchandiser ;
- la Data : UX designer / Data analyst, Data miner.

Article 7 Liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A

Mod. par Avenant 3 oct. 2022, étendu par arr. 17 avr. 2023, JO 21 avr., applicable à compter de son extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

JAF.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

FGTA FO.

Les parties signataires conviennent de se revoir aussi souvent que nécessaire afin d'actualiser la liste et les enjeux, en fonction des travaux de la CPNE et de l'observatoire de la branche.

Par exception, les partenaires sociaux décident que lorsque, en référence à la fiche RNCP gérée par France compétences, la date d'enregistrement d'une certification professionnelle figurant sur cette liste arrive à échéance et que cette même certification est remplacée par une nouvelle, cette nouvelle certification sera automatiquement considérée comme étant éligible à la Pro-A avant d'y être inscrite lors de la prochaine révision de l'accord.

Certifications	Libellés	RNCP	Fin de validité	Niveau
Titre	Gestionnaire d'unité commerciale	RNCP36141	26 janvier 2027	niveau 5
Titre	Assistant commercial	RNCP36205	25 février 2027	niveau 5
Titre	Responsable de projets de formation	RNCP36210	25 février 2027	niveau 6
Titre	Responsable d'activités commerciales	RNCP36294	25 mars 2024	niveau 6
Titre	Responsable de développement de clientèle	RNCP36295	25 mars 2025	niveau 6
Titre	Concepteur réalisateur en communication	RNCP36381	25 avril 2024	niveau 6
Titre	Développeur full stack	RNCP36400	25 avril 2024	niveau 6
Titre	Community manager	RNCP36467	1 ^{er} juin 2025	niveau 6
Titre	Responsable achats	RNCP36532	1 ^{er} juin 2025	niveau 6
Titre	Responsable de distribution omnicanale	RNCP36534	1 ^{er} juin 2025	niveau 6
Titre	Responsable de la performance commerciale et du marketing digital	RNCP36485	1 ^{er} juin 2025	niveau 6
Titre	Manager de projets en stratégies digitales et data marketing (MS)	RNCP36158	26 janvier 2025	niveau 7
Titre	Manager en développement durable	RNCP36194	25 février 2024	niveau 7
Titre	Manager des organisations et processus logistiques	RNCP36218	25 février 2027	niveau 7
Titre	Manager marketing digital (MS)	RNCP36214	25 février 2025	niveau 7
Titre	Expert en stratégie digitale	RNCP36287	25 mars 2027	niveau 7
Titre	Manager de la responsabilité sociétale des entreprises et du développement durable	RNCP36279	25 mars 2023	niveau 7
Titre	Manager des stratégies digitales (MS)	RNCP36369	25 avril 2027	niveau 7

Certifications	Libellés	RNCP	Fin de validité	Niveau
Titre	Project Management Officer	RNCP36372	25 avril 2025	niveau 7
Titre	Manager de la stratégie commerciale	RNCP36518	1 ^{er} juin 2025	niveau 7
Titre	Manager de la stratégie marketing omnicanale	RNCP36519	1 ^{er} juin 2025	niveau 7
Titre	Manager de la chaîne logistique durable	RNCP36529	1 ^{er} juin 2027	niveau 7
Titre	Manager supply chain-performance achat & responsabilité sociétale	RNCP36486	1 ^{er} juin 2025	niveau 7
Titre	Responsable marketing digital stratégique et opérationnel	RNCP36460	1 ^{er} juin 2025	niveau 7
Titre	Manager de la communication et du marketing international	RNCP36213	25 février 2025	niveau 7
Titre	Responsable de formation (DURF)	RNCP36215	25 février 2025	niveau 6
Titre	Responsable de centre de profit (BADGE)	RNCP36282	25 mars 2024	niveau 6
Titre	Directeur artistique en communication visuelle et multimédia	RNCP36386	25 avril 2025	niveau 7
Titre	Responsable de projet packaging et écoconception	RNCP36375	25 avril 2027	niveau 6
Titre	Délégué à la protection des données (DPO)	RNCP36448	1 ^{er} juin 2025	niveau 7
Titre	Manager relation client (MS)	RNCP36530	1 ^{er} juin 2027	niveau 7
BTS	Gestion des transports et logistique associée	RNCP35400	1 ^{er} janvier 2024	Niveau 5
BTS	Conseil et commercialisation de solutions techniques	RNCP35801	31 août 2026	Niveau 5
Titre RNCP	Titre manager des ressources humaines	RNCP36387	25 avril 2024	Niveau 7
BTSA	Technico-commercial	RNCP36003	31 août 2027	Niveau 5
Master	Marketing, vente (fiche nationale)	RNCP35907	31 août 2027	Niveau 7
Master	Gestion de production, logistique, achats (fiche nationale)	RNCP35921	31 août 2024	Niveau 7

Article 8 Financement par l'OPCO

Les actions sont financées par l'OPCO dans le cadre des forfaits définis par les partenaires sociaux en SPP. Ainsi, les frais pouvant être pris en charge concernent

- les frais pédagogiques (les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation),
- les frais de transport et d'hébergement,
- les salaires et charges sociales correspondant à ces formations, dans la limite des montants définis réglementairement.

Article 9 Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du Code du travail, il prendra effet à compter de son extension à intervenir dans les meilleurs délais.

Article 10 Publicité et formalités de dépôt

Le texte du présent accord a été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application. Il est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit remis à chaque organisation signataire, et que les formalités de dépôt prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail puissent être effectuées par la partie la plus diligente.

Article 11

Révision et dénonciation

Les organisations représentatives signataires de l'accord ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander à tout moment sa révision, dans les conditions définies à l'article L. 2261-7 du code du travail, sur proposition de la CPNE.

L'accord peut être dénoncé à tout moment par les organisations signataires avec un préavis de trois mois dans les conditions prévues par L. 2261-9 du code du travail.

Épargne salariale

Accord du 27 janvier 2010

[Étendu par arr. 8 mars 2011, JO 16 mars]

Mod. par Avenant n° 1, 18 sept. 2012, étendu par arr. 16 avr. 2013, JO 23 avr.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNMJ.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE CGC ;

FGTA FO ;

CFTC CSFV.

Pour promouvoir la Participation et l'Intéressement et plus globalement l'épargne salariale, les parties au présent accord ont décidé l'organisation d'un accès le plus large aux dispositifs d'épargne salariale. Elles ont décidé, en outre, la mise en place d'un plan d'épargne interentreprises (PEI) et d'un plan d'épargne retraite collectif (PERCOI) auxquels les entreprises pourront adhérer. En aucun cas les entreprises de la branche ne pourront être obligées d'adhérer à l'un ou l'autre des dispositifs proposés.

Elles ont souhaité ainsi :

- Faciliter l'accès des salariés des petites entreprises et de leurs dirigeants à l'épargne salariale et à l'épargne retraite dans les conditions fixées par les articles L. 3322-9, L. 3333-1 et L. 3334-4 du Code du Travail.
 - Fournir aux entreprises et aux établissements relevant du champ d'application de la Convention Collective nationale des jardineries et graineteries, ci-après dénommés «les entreprises de la branche», dont l'activité est susceptible de dégager des bénéfices, et à leurs salariés un régime de Participation opérationnel, afin de développer le mécanisme de Participation aux bénéfices dans les entreprises de la branche.
 - Donner aux entreprises de la branche qui le souhaitent, des outils pour la mise en place de l'intéressement et ainsi favoriser l'implication des salariés à la bonne marche de l'entreprise en les associant aux résultats ou aux performances de celle-ci.
 - Favoriser l'épargne salariale à court ou moyen terme prévoyant une phase d'épargne de 5 ans minimum dans le cadre d'un plan d'épargne interentreprises (PEI)
 - Aider la formation d'une épargne nouvelle en vue de la retraite dont la phase d'épargne court jusqu'à la date de départ en retraite du bénéficiaire dans le cadre d'un plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERCOI)
 - Permettre aux salariés des petites et moyennes entreprises, comme à ceux des grandes entreprises, de pouvoir se constituer avec l'aide de leur entreprise, un portefeuille de valeurs mobilières par l'intermédiaire de fonds communs de placement choisis, relevant de l'article 214-39 du code monétaire et financier, en bénéficiant des avantages fiscaux et sociaux attachés à cette forme d'épargne collective, en application du Livre III de la 3^{ème} partie du Code du Travail et sous réserve des prélèvements sociaux applicables
 - Compléter le (les) Plan (s) d'épargne d'entreprise ou interentreprises dont bénéficient déjà éventuellement les salariés,
 - Pour les entreprises de la branche, renforcer l'attractivité sociale en participant à la fidélisation et à la motivation des salariés.
 - Confier cette épargne à des sociétés gestionnaires reconnues (gestion financière, gestion de la tenue des comptes des salariés, conservation des parts),
- Il est rappelé que les sommes versées par l'employeur sur un plan d'épargne salariale en complément de sommes versées par le participant ne peuvent se substituer à aucun élément de rémunération en vigueur dans les entreprises, dans les conditions fixées à l'article L. 3332-13 du Code du Travail. Ainsi, l'épargne salariale ne doit ni venir concurrencer les dispositifs existants en matière de retraite, ni se substituer à un élément existant de la rémunération ou à l'évolution normale des salaires. La négociation salariale conserve par conséquent son caractère prioritaire, afin, notamment, de préserver les ressources des régimes sociaux.

Chapitre 1

Accord cadre concernant l'épargne salariale et présentant les dispositions communes

Article I.1

Objet

Le présent accord réservé aux entreprises de la branche porte sur :

- 1/ la mise en œuvre d'un accord de participation,
- 2/ la mise en œuvre d'un accord d'intérèsement, sur les bases proposées par la branche,
- 3/ la création d'un plan d'épargne interentreprises de branche, PEI
- 4/ et la création d'un plan d'épargne retraite collectif interentreprises de branche, PERCOI, afin de permettre aux entreprises qui le souhaitent de proposer une alternative à leurs salariés en vue de placements destinés à constituer un complément de retraite.

Afin de faciliter la lecture de ces dispositifs, les parties signataires ont convenu de faire figurer dans le présent accord cadre les dispositions communes aux dispositifs énoncés précédemment et auxquels elles s'appliquent.

Les modalités spécifiques sont fixées :

- dans l'accord de participation (chapitre 2),
- dans l'accord d'intérèsement (chapitre 3),
- dans le règlement du PEI (chapitre 4),
- dans le règlement du PERCOI (chapitre 5).

Article I.2

Champ d'application

Le présent accord, ses chapitres et ses annexes s'appliquent à l'ensemble des entreprises et à l'ensemble des salariés occupés dans les entreprises relevant de la Convention Collective Nationale des jardineries et graineteries, comme stipulé à l'article 1.1 de la Convention Collective Nationale du 31 décembre 1993.

Il s'applique en conséquence, pour l'ensemble du territoire national, y compris les départements d'outre mer en l'absence d'accords spécifiques qui s'y substituent purement et simplement, à toute entreprise ou tout établissement de jardineries et graineteries.

Article I.3

Salariés concernés - Bénéficiaires

— Les salariés des entreprises de la branche, peuvent bénéficier du dispositif de Participation aux bénéfices, de l'accord d'intérèsement et des Plans d'épargne (PEI-PERCOI).

Ils doivent justifier d'une ancienneté d'au moins trois mois dans l'entreprise concernée.

Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précèdent. Les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, ne peuvent être déduites du calcul de l'ancienneté.

Pour la participation, l'ancienneté s'apprécie à la fin de l'exercice au titre duquel est calculée la participation, quelle que soit la date à laquelle la participation est effectivement attribuée. De même, l'ancienneté ouvrant droit à l'intérèsement calculé sur une période donnée s'apprécie à la fin de cette période de calcul.

Pour le PEI, l'ancienneté est appréciée à la date du premier versement et l'adhésion du bénéficiaire est réalisée notamment par l'envoi de son bulletin individuel d'adhésion et de versement au Teneur de registre Teneur de Comptes Conservateur de Parts.

Dans le cadre du PERCOI, lorsque l'entreprise a adhéré au dispositif, l'adhésion des salariés est automatique dès qu'ils ont une ancienneté de 3 mois dans l'entreprise. L'entreprise en informera chaque salarié au moyen d'un courrier simple ou par voie électronique dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données. Le salarié dispose d'un délai de 15 jours à compter de cette communication pour renoncer de manière expresse à cette adhésion.

— Sont également bénéficiaires des plans d'épargne (PEI/PERCOI) :

— Les chefs d'entreprises et les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire d'entreprises comprenant au moins un salarié (même à temps partiel) et au plus deux cent cinquante salariés.

— Le conjoint du chef d'entreprise lorsque celle-ci comprend au moins un salarié (même à temps partiel) et au plus deux cent cinquante salariés, s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L 121-4 du code du commerce.

— Les anciens salariés en retraite ou en préretraite pour autant qu'avant leur départ, ils aient effectué au moins un versement et n'aient pas retiré la totalité de leurs avoirs. Les versements ne bénéficient pas de l'abondement de

l'entreprise.

— Les anciens salariés dont le contrat de travail est rompu ou arrive à son terme pour une raison autre que le départ en retraite ou en préretraite peuvent rester adhérents du plan d'épargne, mais ne peuvent plus effectuer de nouveaux versements.

Dans ces deux derniers cas, les frais de gestion ainsi que les frais de tenue de compte restent à leur charge.

Toutefois :

— lorsque le versement de l'intéressement ou de la participation au titre de la dernière période d'activité du salarié intervient après son départ de l'entreprise, il lui est permis d'affecter tout ou partie de cet intéressement ou de cette participation dans le plan d'épargne de l'entreprise qu'il vient de quitter.

— si l'ancien salarié n'a pas accès à un PERCO au titre de la nouvelle entreprise où il est employé, il peut continuer à effectuer des versements sur le PERCOI mis en place par son précédent employeur ; ces versements ne bénéficient pas de l'abondement de l'entreprise et les frais de gestion ainsi que les frais de tenue de compte restent à sa charge.

Les anciens salariés pourront demander également le transfert de l'intégralité de leurs avoirs dans le plan d'épargne d'entreprise de leur nouvel employeur, ou dans un autre plan d'épargne entreprise relevant d'autres branches professionnelles signataires

Le nouveau salarié d'une entreprise couverte par le présent accord, pourra demander le transfert de l'intégralité de ses avoirs du PEE - PERCO de son ancien employeur, ou du PEI - PERCOI de la branche à laquelle il appartenait, vers le PEI - PERCOI mis en place par le présent accord dès qu'il aura acquis l'ancienneté nécessaire pour en bénéficier.

— Sont également bénéficiaires du dispositif de la participation volontaire aux bénéfices mis en place dans les entreprises de moins de 50 salariés :

· les chefs de ces entreprises ou, s'il s'agit de personnes morales, leurs présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, ainsi que le conjoint du chef d'entreprise s'il bénéficie du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce.

Article I.4 Information du personnel

I.4.1 Information collective

Le présent accord et ses annexes devront faire l'objet d'un affichage au sein de chaque entreprise adhérant au présent accord, affichage permettant aux bénéficiaires définis à l'article I.3, de prendre connaissance notamment de l'existence du (des) plan (s) d'épargne, de leur contenu (en particulier les diverses formes de placements offertes et leurs caractéristiques en terme d'actifs détenus, de rendement et de risque) et des conditions dans lesquelles peuvent y être effectués des versements. Le présent accord et ses annexes pourront être mis sur l'intranet des entreprises dotées de ce dernier.

Les modalités de l'abondement offert par l'entreprise (s'il existe) devront être décrites clairement, en précisant les éventuelles modulations liées soit au type d'épargne, soit à toute autre règle à caractère général. Devront également être mentionnées, les règles régissant la modification du choix de placement.

Les salariés exerçant leur activité en dehors de l'entreprise recevront cette information individuellement.

Les rapports établis par le Conseil de Surveillance des fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) destinataires de l'épargne seront mis à disposition de chaque porteur de part.

I.4.2 Information individuelle

Tout salarié embauché dans une entreprise mettant en place un dispositif d'épargne salariale recevra, lors de la conclusion de son contrat de travail, un livret d'épargne salariale qui présentera les dispositifs d'épargne salariale.

Il intégrera également le cas échéant, une attestation indiquant la nature et le montant des droits liés à la réserve spéciale de participation, ainsi que la date à laquelle seront répartis les droits éventuels du salarié au titre de l'exercice en cours

Dans le cadre du PEI et du PERCOI :

Un registre des comptes administratifs ouverts au nom de chaque adhérent retraçant les sommes affectées aux plans d'épargne sera tenu par l'employeur. Ce registre devra comporter, pour chaque adhérent, la ventilation des investissements réalisés et les délais d'indisponibilité restant à courir. La tenue de registre peut être déléguée.

— information lors de chaque opération : à la suite de tout versement effectué sur son compte, chaque bénéficiaire recevra un relevé d'opération.

— information annuelle :

le porteur de parts de FCPE reçoit une fois par an un relevé lui indiquant le détail des opérations réalisées ainsi que la situation de ses avoirs et les délais d'indisponibilité. Les Bénéficiaires ont aussi à leur disposition une plate-forme téléphonique et Internet permettant de consulter le détail de leurs avoirs ou d'effectuer des opérations.

L'Entreprise ou les Bénéficiaires ayant quitté leur Entreprise sont tenus d'informer le Teneur de compte conservateur de parts des changements d'adresse des Bénéficiaires.

Si le Bénéficiaire ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée, la conservation de ses parts de Fonds continue d'être assurée par l'organisme qui en est chargé et auprès duquel l'intéressé peut les réclamer jusqu'à l'expiration d'un délai de trente ans. À l'expiration de ce délai, l'organisme gestionnaire procède à la liquidation des parts non réclamées et verse le montant ainsi obtenu au fonds de réserve pour les retraites.

Article I.5 Information des bénéficiaires ayant quitté l'entreprise

Tout salarié quittant l'entreprise recevra un état récapitulatif qui sera inséré dans le livret d'épargne salariale.

Cet état distingue les actifs disponibles en mentionnant tout élément utile au salarié pour en obtenir la liquidation ou le transfert, ceux qui sont affectés au plan d'épargne retraite collectif en précisant les échéances auxquelles ces actifs seront disponibles ainsi que tout élément utile au transfert éventuel vers un autre plan et notamment l'identité et l'adresse du teneur du registre auprès duquel le bénéficiaire a un compte.

Article I.6 Information de l'entreprise

La société de gestion financière et le teneur de comptes conservateur de parts mettent respectivement à la disposition des entreprises et du Conseil de Surveillance :

- un rapport annuel sur les opérations du Fonds,
- l'inventaire des avoirs,
- l'indication du nombre de parts et de millièmes de part existant à la date du 31 décembre, ainsi que la valeur de part à cette même date.

Article I.7 Versements sur les plans (PEI/PERCOI)

Mod. par Avenant n° 1, 18 sept. 2012, étendu par arr. 16 avr. 2013, JO 23 avr.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNMJ.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE CGC ;

FGTA FO ;

CFTC CSFV.

I.7.1

L'alimentation des plans (PEI/PERCOI) est assurée au moyen des ressources suivantes

- Versements volontaires des Bénéficiaires,
- Versements complémentaires de l'Entreprise (abondement),
- Versement initial de l'entreprise dans le cadre du PERCOI, si l'entreprise le souhaite, et ce même en l'absence de contribution du salarié.
- Versements par les Bénéficiaires de tout ou partie des sommes qui leur sont attribuées au titre de la participation aux résultats,
- Transferts des droits à participation versés en comptes courants bloqués devenus disponibles dans les deux mois du terme de la période légale de blocage,
- Transferts des droits à participation versés en comptes courants bloqués indisponibles,
- Versement de tout ou partie des primes d'intéressement,
- Transfert de sommes provenant d'un autre Plan d'Épargne Salariale (PEE, PEI, PERCO, PERCOI) dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur.
- Versements de droits affectés sur le CET.

Chaque versement sur chaque support de placement ne pourra être inférieur à 20 €.

(Avenant n° 1, 18 sept. 2012, étendu) En l'absence de Compte Épargne Temps dans l'entreprise, versements sur le PERCOI des sommes correspondant à des jours de repos non pris, dans la limite de 5 jours par an. Le congé annuel

ne peut être affecté au PERCOI que pour sa durée excédant 24 jours ouvrables.

(Avenant n° 1, 18 sept. 2012, étendu) Lorsque l'épargnant ne demande pas le versement de tout ou partie des sommes qui lui sont attribuées au titre de la participation dans les conditions prévues à l'article L. 3324-10 du Code du travail ou qu'il ne décide pas de les affecter dans un des dispositifs prévus par l'article L. 3323-2 du Code du travail, le PERCOI (lorsque l'entreprise a adhéré au dispositif) est alimenté, par défaut, par le versement de la moitié de sa quote-part de réserve spéciale de participation calculée selon la formule de droit commun et, éventuellement, de la moitié du montant de la réserve spéciale de participation, pour sa partie excédant la réserve de droit commun, dans les conditions prévues par l'accord de participation.

I.7.2

Plafonnement légal de l'ensemble des versements volontaires et de l'intéressement

(Avenant n° 1, 18 sept. 2012, étendu) Le montant total des versements volontaires (y compris l'intéressement versé et les sommes issues de jours de congés non pris, si l'entreprise ne dispose pas de CET) effectués annuellement par chaque Bénéficiaire dans l'ensemble des plans d'épargne salariale qui lui sont proposés ne pourra excéder 25 % de :

- Sa rémunération annuelle brute s'il est salarié ou de ses pensions de retraite s'il est retraité,
- Son revenu professionnel perçu au titre des fonctions qu'il exerce dans l'Entreprise et soumis à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente s'il est chef d'entreprise ou mandataire social.
- Pour le conjoint du chef d'entreprise et pour le salarié dont le contrat de travail a été suspendu qui n'ont perçu aucune rémunération au titre de l'année précédente, le plafond des versements volontaires ne peut excéder le quart du montant annuel du plafond de la sécurité sociale prévu à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale (8.577 euros en 2009).

Les sommes transférées ainsi que les sommes provenant de la participation ne sont pas prises en compte pour l'appréciation du plafond de versement individuel de 25 %.

Le montant des droits inscrits à un CET utilisés pour alimenter le PERCOI ne sont pas pris en compte pour l'appréciation du plafond de 25 % rappelé ci-dessus. En revanche, le montant des droits inscrits à un CET utilisés pour alimenter le PEI sont pris en compte pour l'appréciation de ce plafond.

Il appartient au bénéficiaire de veiller à ce que le montant annuel de ses versements n'excède pas la limite légale. Les versements sont effectués sous forme de chèque établi à l'ordre du Teneur de Comptes Conservateur de Parts, accompagné du bulletin individuel d'adhésion et de versement mentionnant le fonds choisi.

Le cas échéant, l'adhérent pourra effectuer son versement par prélèvement sur son compte bancaire selon des modalités du teneur de compte, conservateur de parts.

Article I.8

Affectation des sommes collectées

Mod. par Avenant n° 1, 18 sept. 2012, étendu par arr. 16 avr. 2013, JO 23 avr.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNMJ.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE CGC ;

FGTA FO ;

CFTC CSFV.

Les sommes versées au(x) plan(s) sont affectées, suivant le choix exprimé par chaque Bénéficiaire, à la souscription de parts des Fonds Communs de Placement d'Entreprise (ci-après dénommés collectivement «les Fonds» ou individuellement «le Fond») suivants :

— FCPE «MACIF Court terme ES», Fonds classé dans la catégorie «Monétaire euro»,

— FCPE «Obligations Europe ES» Fonds classé dans la catégorie «obligataire»

— FCPE «MACIF Croissance Durable et Solidaire ES», Fonds classé dans la catégorie «actions euro»

À défaut de choix clairement exprimé par un Bénéficiaire, ses versements seront investis en totalité sur le Fonds le plus sécuritaire : «MACIF Court terme ES».

(Avenant n° 1, 18 sept. 2012, étendu) En particulier, lorsque le salarié n'a pas demandé le versement en tout ou partie des sommes qui lui sont attribuées au titre de la participation dans les conditions prévues à l'article L. 3324-10 du code du travail ou qu'il n'a pas décidé de les affecter dans l'un des dispositifs prévus par l'article L. 3323-2 du même code, sa quote-part de réserve spéciale de participation est affectée pour moitié sur le PERCOI (lorsque l'entreprise a adhéré au dispositif) et est investie sur le fonds le plus sécuritaire : «MACIF Court Terme ES», et pour moitié, dans les conditions prévues par l'accord de participation en vigueur dans l'entreprise.

Les Bénéficiaires porteurs de parts peuvent à tout moment effectuer des arbitrages de tout ou partie de leurs avoirs entre les différents Fonds et en supporteront la charge financière à l'exception d'une modification annuelle du choix de placement (si celle-ci est sous format papier) qui est prise en charge par l'employeur titre des prestations de tenue de compte conservation (sauf pour les épargnants qui ont quitté l'entreprise). Les arbitrages pourront être réalisés sous format électronique, ce format ne générant pas de coût.

Les notices des Fonds sont annexées au présent règlement et les règlements des fonds sont tenus à la disposition des Bénéficiaires.

Article I.9

Gestion des dispositifs d'épargne salariale : Participation, Intéressement, Plan d'épargne Interentreprises (PEI), Plan d'épargne Retraite Collectif Interentreprises (PERCOI)

Mod. par Avenant n° 1, 18 sept. 2012, étendu par arr. 16 avr. 2013, JO 23 avr.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNMJ.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE CGC ;

FGTA FO ;

CFTC CSFV.

La gestion des Fonds communs de placement d'entreprises (FCPE) est confiée à :

(Avenant n° 1, 18 sept. 2012, étendu) MACIF Gestion, (Société Anonyme à conseil d'administration au capital de 300 000 euros, société de gestion agréée par l'Autorité des Marchés Financiers sous le numéro GP 97-129 en date du 29 décembre 1997 dont le siège social est 1, rue Vernier, 75017 Paris, en qualité de gestionnaire financier.

L'établissement dépositaire des FCPE est : Société Générale, S.A. (Établissement de crédit créé le 8 mai 1864 par décret d'autorisation signé par Napoléon III), dont le siège social est situé 29, bd Haussmann 75009 Paris

(Avenant n° 1, 18 sept. 2012, étendu) La tenue des comptes des avoirs des bénéficiaires et la conservation de parts des porteurs de parts sont confiées à :

Amundi Tenue de Comptes, (Société en Nom Collectif au capital de 24.000.000 euros, dont le siège social est 90, boulevard Pasteur 75015 Paris) immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Paris sous le numéro B 433 221 074 agréée en qualité d'Établissement de crédit et habilitée en qualité de teneur de compte conservateur.

La tenue de registre est confiée à :

MACIF, Mutuelle Assurance des Commerçants et Industriels de France et des Cadres et salariés de l'Industrie et du Commerce, Société d'assurance mutuelle à cotisations variables, régie par le code des Assurances, dont le siège social est 2 et 4 rue de Pied de Fond, 79000 Niort, identifiée au répertoire SIREN sous le n° 781 452 511, en qualité de teneur de registre dont le Pôle Retraite Épargne Salariale est situé 22-28 rue Joubert 75435 Paris cedex 9.

(Avenant n° 1, 18 sept. 2012, étendu) Dans le cadre du PERCOI, l'assureur chargé d'assurer les rentes est :

MUTAVIE SE - Société anonyme européenne à Directoire et Conseil de Surveillance, entreprise régie par le code des assurances dont le siège social se situe 9, rue des Iris - Bessines - 79088 Niort Cedex 9.

Article I.10

Modalités de gestion dans le cadre du PEI/PERCOI

Les entreprises adhérentes fournissent au Teneur de Comptes Conservateur de Parts et Teneur de registre par délégation :

- Les renseignements nécessaires à l'ouverture des comptes des salariés et relatifs à tout changement ou modification de situation du bénéficiaire (état civil, adresse, départ de l'entreprise etc...)
- Le détail, si l'entreprise le souhaite, des versements issus de la Participation, de l'intéressement, des versements volontaires des salariés et de l'abondement de l'entreprise ainsi que les choix individuels des salariés concernant l'affectation des sommes versées.

Toutefois, si l'entreprise le souhaite, CREELIA sera en mesure d'effectuer les calculs relatifs au traitement de la Participation, de l'intéressement et de l'abondement. Ces calculs seront soumis pour validation à l'entreprise. CREELIA sera également en mesure de collecter les choix individuels des salariés déplacements ou de versement par l'envoi de bulletins d'option.

Article I.11

Cas de déblocages anticipés

Les sommes issues de la réserve de participation, si le bénéficiaire n'a pas opté pour la disponibilité immédiate et les avoirs inscrits en compte sur le PEI peuvent être débloqués par anticipation dans les cas suivants :

-
- a.** mariage de l'intéressé ou conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé ;
 - b.** naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge ;
 - c.** divorce, séparation ou dissolution d'un pacte civil de solidarité, lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;
 - d.** invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des deuxième et troisième alinéas de l'article L. 341-4 du Code de la Sécurité Sociale ou doit être reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle;
 - e.** décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
 - f.** rupture du contrat de travail quelle qu'en soit la cause, cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, fin du mandat social, perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé,
 - g.** affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par l'intéressé, ses enfants, son conjoint ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, d'une Entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2 du Code du Travail, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;
 - h.** affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 111-2 du Code de la Construction et de l'Habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire, ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en l'état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel;
 - i.** situation de surendettement de l'intéressé défini à l'article L. 331-2 du Code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

La demande de l'intéressé doit être présentée dans un délai de six mois à compter de la survenance du fait génératrice, sauf dans les cas de rupture du contrat de travail, de la cessation de son activité par un entrepreneur individuel, de la fin du mandat social, de la perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, décès, invalidité et surendettement où elle peut intervenir à tout moment. La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du Bénéficiaire, sur tout ou partie des avoirs susceptibles d'être débloqués.

En cas de décès de l'intéressé, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ses avoirs avant le 7^{ème} mois suivant le décès sous peine de perdre l'avantage du régime fiscal prévu au 4 du III de l'article 150-0-A du Code général de impôts.

les avoirs inscrits en compte sur le PERCOI peuvent être débloqués par anticipation dans les cas suivants :

Les parts indisponibles inscrites au compte d'un Bénéficiaire pourront être remboursées par anticipation, sur demande de ce dernier, de ses ayants droit, ou de toute personne habilitée, dans l'un des cas de déblocage visés à l'article R. 3334-4 du Code du Travail, à savoir :

- a.** Invalidité du Bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire qui lui est liée par un pacte civil de solidarité ; cette invalidité s'apprécie au regard des 2^o et 3^o de l'article L. 341-4 du Code de sécurité sociale, ou doit être reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) prévue à l'article L 241-5 du code de l'action sociale et des familles à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle. Le déblocage pour chacun de ces motifs ne peut intervenir qu'une seule fois.
- b.** Décès du Bénéficiaire, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- c.** Expiration des droits à l'assurance chômage du bénéficiaire ;
- d.** Affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel;
- e.** Situation de surendettement du Bénéficiaire définie à l'article L. 331-2 du Code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

La demande du Bénéficiaire doit être présentée dans un délai de six mois à compter de la survenance du fait génératrice, sauf dans les cas de décès, invalidité et surendettement et expiration des droits à l'assurance chômage où elle

peut intervenir à tout moment. La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du Bénéficiaire, sur tout ou partie des avoirs susceptibles d'être débloqués.

En cas de décès de l'intéressé, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ses avoirs avant le 7^{ème} mois suivant le décès sous peine de perdre l'avantage du régime fiscal prévu au 4 du III de l'article 150-0-A du Code général de impôts.

Article I.12 Transfert des avoirs

Le bénéficiaire peut obtenir le transfert des sommes qu'il détient, en cas de rupture du contrat de travail ou non, vers un plan dont la durée de blocage est au minimum équivalente à celle figurant dans le plan d'origine. Dans ce cas, la période d'indisponibilité écoulée s'impote sur la durée de blocage du plan d'épargne d'accueil.

Il doit alors en faire la demande auprès de l'organisme chargé de la gestion du ou des nouveaux plans et en informer le teneur de registre en précisant notamment le nom et l'adresse de son nouvel employeur et de l'organisme chargé de la gestion du ou des nouveau(x) plan(s).

Ce transfert entraîne la clôture du compte de l'Épargnant au titre du plan initial.

Il est toutefois précisé qu'il n'est pas possible d'effectuer un transfert du PERCOI vers un plan d'une durée plus courte (PEE, PEI).

Article I.13 Conseils de Surveillance des Fonds

Chaque Fonds est représenté par un Conseil de Surveillance. Sa composition et son rôle sont indiqués dans le règlement des Fonds. Le Conseil de Surveillance de chaque FCPE a notamment pour fonction d'examiner le rapport annuel de gestion, les comptes annuels du FCPE ainsi que la gestion financière, administrative et comptable de ce dernier.

Article I.14 Revenus du PEI/PERCOI

Les produits des avoirs compris dans les Fonds sont automatiquement réinvestis dans ces mêmes fonds.

Article I.15 Frais de gestion et droits d'entrée

Les frais de gestion et les droits d'entrée maximum de chacun des Fonds sont précisés dans les notices d'information en annexe au présent règlement.

Les frais de gestion des Fonds sont prélevés sur leurs actifs.

Les droits d'entrée sont à la charge des Bénéficiaires ou de l'entreprise selon les modalités indiquées par l'entreprise lors de l'adhésion de celle-ci au plan.

Article I.16 Frais de tenue de compte

L'Entreprise prend en charge les frais afférents à la tenue de compte des Bénéficiaires. Une liste des prestations de tenue de compte prise en charge figure en annexe au présent accord.

Les frais de tenue de comptes restent à la charge du bénéficiaire après son départ de l'Entreprise et seront prélevés sur les avoirs.

Article I.17 Commission de suivi

Une commission de suivi paritaire, composée d'un représentant de chaque organisation syndicale de salariés reconnue représentative au niveau national et autant de représentants des employeurs signataires ainsi que des représentants des sociétés participant à la gestion des dispositifs d'épargne salariale désignées dans le présent accord, se réunira une fois par an pour faire le point sur l'évolution de l'accord. Ses membres définiront collégialement l'ordre du jour de chacune des réunions et bénéficieront à cette occasion de différentes informations relatives à la gestion financière des FCPE, à la gestion administrative des comptes des bénéficiaires et au développement de l'application de cet accord.

Une annexe au présent accord définit les moyens financiers et en temps donnés aux membres de la commission de suivi pour assumer convenablement les missions qui leur sont confiées.

Article I.18 Dépôt, entrée en vigueur et durée de l'accord

Après expiration du délai d'opposition et en application des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le

présent accord et ses annexes seront déposés en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du Ministre chargé de l'Emploi et en un exemplaire auprès du greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris et au Conseil d'orientation de la participation, de l'intéressement, de l'épargne salariale et de l'actionnariat salarié.

Le présent accord et ses annexes feront l'objet d'une demande d'extension dans les conditions légales.

Ils sont conclus pour une durée indéterminée. Sauf application volontaire dès leur signature, ils entreront en vigueur le lendemain de la publication de leur arrêté d'extension.

Toute modification législative ou réglementaire seront d'application immédiate en lieu et place des dispositions conventionnelles et ce à effet de leur date d'application.

Au cas où ces dispositions ne seraient pas obligatoires ou si étaient maintenus les accords antérieurement conclus à leur édition, les partenaires sociaux se rencontreraient en vue d'envisager une révision, pour adaptation du texte de l'accord de branche.

Article I.19 Adhésion, révision, dénonciation

I.19.1 Adhésion

Peuvent adhérer sans réserve au présent accord toute organisation syndicale de salariés ou d'employeur représentatives dans le champ d'application de l'accord.

L'adhésion est notifiée aux signataires de l'accord et fait l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par voie réglementaire à la diligence de son ou de ses auteurs.

L'adhésion confère à l'organisation les mêmes droits et obligations que les parties signataires.

I.19.2 Révision

Chaque partie peut demander la révision de tout ou partie de l'accord selon les modalités suivantes :

Les demandes de révision sont notifiées par leurs auteurs aux parties signataires de l'accord et à celles qui y ont adhéré au moyen d'une lettre recommandée avec avis de réception comportant l'indication des dispositions dont la révision est demandée et les propositions de remplacement.

Dans le délai maximum de trois mois à compter de la demande de révision, des négociations doivent intervenir entre les parties.

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée continuent de produire leurs effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord modifié.

L'avenant portant révision de tout ou partie de l'accord se substitue de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie.

Il est opposable, dans des conditions de dépôt prévues à l'article L. 2231-6 du Code du travail, à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord.

I.19.3 Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par une, plusieurs, ou toutes les parties signataires ou y ayant adhéré.

La dénonciation s'effectue selon les modalités visées aux articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail.

Elle produira les effets prévus à l'article L. 2261-10 du même code en cas de dénonciation par la totalité des signataires employeurs ou salariés, ou ceux prévus aux articles L. 2261-11 et suivant en cas de dénonciation par une partie des signataires employeurs ou salariés seulement.

Chapitre 2 Accord de participation

Préambule

Le présent chapitre est conclu en application des articles L. 3321-1 et suivants du code du travail. Cet accord marque ainsi la volonté des signataires de faciliter la mise en œuvre la plus large possible du dispositif de Participation, et d'assurer son développement, grâce à un dispositif opérationnel, y compris dans les entreprises de moins de 50 salariés, (et plus globalement d'encourager l'accès aux différents dispositifs d'épargne salariale).

Article II.1 **Champ d'application de l'accord**

Mod. par Avenant n° 1, 18 sept. 2012, étendu par arr. 16 avr. 2013, JO 23 avr.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNMJ.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE CGC ;

FGTA FO ;

CFTC CSFV.

Les entreprises de la branche dont l'activité est susceptible de dégager des bénéfices peuvent appliquer le dispositif de participation proposé par la branche.

Cet accord peut ainsi s'appliquer aux entreprises :

— de 50 salariés et plus, relevant des dispositions des articles L. 3321-1 et suivants du code du travail, qui ne disposent pas d'un accord de participation spécifique, conclu selon l'une des modalités prévues par l'article L. 3322-6 du code du travail et qui souhaitent adhérer au dispositif de branche.

— aux entreprises, qui ne sont pas tenues de mettre en application un régime de Participation des salariés aux résultats de l'entreprise, mais veulent mettre en œuvre volontairement la participation décrite ci-après

(Avenant n° 1, 18 sept. 2012, étendu) L'adhésion au dispositif de branche donne lieu à une simple notification à la DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises de la Concurrence, de la Consommation du Travail et de l'Emploi) du lieu du siège social de l'entreprise.

Article II.2 **Formule de calcul de la Réserve Spéciale de Participation (RSP)**

Le présent accord retient la formule légale de calcul, telle que définie par l'article L. 3324-1 du Code du Travail ;

$$RSP = 1/2 [B - 5 \% C] \times [S/VA]$$

Formule dans laquelle :

RSP = Réserve Spéciale de Participation

B = Bénéfice net

C = Capitaux propres de l'entreprise

S = Masse salariale

VA = Valeur ajoutée

Soit :

• B représente le bénéfice net, c'est-à-dire le bénéfice net réalisé en France Métropolitaine et les départements d'Outre Mer, tel qu'il est retenu pour être imposé au taux de droit commun majoré des bénéfices exonérés en application des dispositions des articles 44 sexies, 44 sexies A, 44 septies, 44 octies, 44 octies A, 44 undecies, 208 C et 217 bis du Code Général des Impôts, sans que ce bénéfice puisse être diminué des déficits constatés au cours des exercices antérieurs de plus de cinq ans à l'exercice en cours, et diminué de l'impôt correspondant et le cas échéant augmenté du montant de la provision pour investissement prévue par l'article L. 3325-3 du Code du travail.

• C représente les capitaux propres comprenant le capital, les primes liées au capital social, les réserves, le report à nouveau, les provisions ayant supporté l'impôt, les provisions réglementées constituées en franchise d'impôts. Leur montant est retenu d'après les valeurs figurant au bilan de clôture d'exercice. Toutefois, en cas de variation du capital au cours de l'exercice, le montant du capital et des primes liées au capital est pris au compte au prorata temporis.

• S représente les salaires versés au cours de l'exercice. Les salaires à retenir devront être déterminés selon les règles prévues pour le calcul des cotisations au sens de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité Sociale.

• VA représente la valeur ajoutée, c'est-à-dire la somme des postes suivants du compte de résultats : charges de personnel + impôts, taxes et versements assimilés à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires + charges financières + dotations de l'exercice aux amortissements + dotations de l'exercice aux provisions à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles + résultat courant avant impôts.

Article II.3 **Bénéficiaires et répartition de la Réserve Spéciale de Participation (RSP)**

II.3.1 **Bénéficiaires**

La RSP est répartie entre les bénéficiaires visés à l'article 3 du chapitre 1 «accord cadre».

II.3.2 Répartition

La RSP est répartie d'une part pour 50 % proportionnellement aux salaires perçus par chaque bénéficiaire, dans la limite des plafonds fixés par décret et d'autre part, pour 50 % en fonction du temps de présence dans l'entreprise.

Le salaire à prendre en considération pour la répartition est égal au total des rémunérations au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale perçues par chaque bénéficiaire au cours de l'exercice considéré sans que le total puisse excéder une somme égale à quatre fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Lorsqu'un bénéficiaire n'a pas accompli une année entière dans l'entreprise, ce plafond est calculé au prorata de la durée de présence, chaque mois commencé étant compté pour un mois entier.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés appliquant volontairement la participation, pour les chefs de ces entreprises ou, s'il s'agit de personnes morales, leurs présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, ainsi que le conjoint, collaborateur ou le conjoint associé du chef d'entreprise au sens de l'article L. 121-4 du Code de commerce, la rémunération à prendre en compte est la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonnés au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

Pour les périodes d'absence liées au congé de maternité, de paternité ou au congé d'adoption et pour les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le bénéficiaire s'il avait été présent.

La durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice s'analyse comme les périodes de travail effectif dans l'entreprise, auxquelles s'ajoutent les périodes légalement assimilées à du travail effectif et rémunérées comme telles (congés payés, exercice de mandats représentatifs,...) En outre les périodes d'absences mentionnées aux articles L. 1225-17, L. 1235-37 (congé de maternité et d'adoption) et L. 1226-7 du Code du travail (absences consécutives à un accident du travail ou maladie professionnelle) ainsi que le congé paternité, sont assimilées à des périodes de présence.

II.3.3 Limite

Le montant des droits susceptibles d'être attribués à un bénéficiaire ne peut, pour un même exercice, excéder une somme égale aux trois quarts du plafond annuel de la sécurité sociale. Le plafond dont il convient de tenir compte est le plafond applicable au dernier jour de l'exercice considéré.

Lorsqu'un bénéficiaire n'a pas accompli une année entière dans l'entreprise, ce plafond est calculé au prorata de la durée de présence, chaque mois commencé étant compté pour un mois entier.

Les sommes non distribuées du fait de l'application des plafonds ci-dessus visés feront l'objet d'une répartition immédiate entre tous les bénéficiaires/salariés n'atteignant pas le plafond d'attribution selon les mêmes modalités de répartition. Ce plafond ne peut toutefois pas être dépassé du fait de cette répartition supplémentaire art. L. 3324-7 du Code du Travail). Si des sommes subsistent encore après cette nouvelle répartition, il est procédé à une nouvelle répartition entre tous les salariés n'ayant pas atteint le plafond, et ainsi de suite. Si un reliquat subsiste alors que tous les salariés ont atteint le plafond individuel, il demeure dans la réserve spéciale de participation des bénéficiaires/salariés pour être réparti au cours des exercices ultérieurs.

Article II.4 Information des bénéficiaires

Mod. par Avenant n° 1, 18 sept. 2012, étendu par arr. 16 avr. 2013, JO 23 avr.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNMJ.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE CGC ;

FGTA FO ;

CFTC CSFV.

Les salariés sont informés dans les conditions définies à l'article I.4 du chapitre 1 «accord cadre».

(Avenant n° 1, 18 sept. 2012, étendu) En outre, tous les salariés susceptibles de bénéficier de la participation, y compris ceux qui ont quitté l'entreprise avant la conclusion de l'accord ou avant le calcul ou la répartition des sommes leur revenant, reçoivent, lors de chaque répartition, une fiche distincte du bulletin de salaire indiquant :

Le montant total de la réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé ;

Le montant dont il peut en tout ou partie demander le paiement immédiat ;

La retenue opérée au titre de la contribution sociale généralisée et de la contribution au remboursement de la dette

sociale ;

L'organisme auquel est confiée la gestion de ces droits ;

La date à partir de laquelle ces droits sont négociables ou exigibles ;

Les cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai ;

L'affectation par défaut au plan d'épargne pour la retraite collectif de la moitié des sommes attribuées au titre de la participation en cas de silence du bénéficiaire, conformément aux dispositions de l'article L. 3324-12 du Code du travail.

Elle comporte également, en annexe, une note rappelant les règles de calcul et de répartition prévues par l'accord de participation.

Chaque salarié est informé des sommes et valeurs qu'il détient au titre de la participation dans les six mois qui suivent la clôture de chaque exercice.

Chaque année, dans les six mois suivant la clôture de l'exercice, l'employeur présente au Comité d'Entreprise ou à la commission spécialisée éventuellement créée par ce comité, un rapport comportant notamment les éléments servant de base de calcul de la réserve spéciale de participation et des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.

En l'absence de comité d'entreprise, le rapport est présenté aux délégués du personnel et adressé à chaque salarié présent dans l'entreprise dans les mêmes délais.

Article II.5 Collecte et affectation des sommes

Mod. par Avenant n° 1, 18 sept. 2012, étendu par arr. 16 avr. 2013, JO 23 avr.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNMJ.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE CGC ;

FGTA FO ;

CFTC CSFV.

Chaque bénéficiaire est informé par courrier simple des sommes qui lui sont attribuées au titre de la participation, du montant dont il peut demander, en tout ou partie, le versement et le délai dans lequel il peut formuler sa demande.

Le salarié est présumé avoir été informé le 3^{ème} jour suivant la date d'envoi du courrier, le cachet de la poste faisant foi.

Le bénéficiaire peut effectuer sa demande de versement immédiat dans un délai de 15 jours courant à compter de la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué.

Le bénéficiaire peut également demander que tout ou partie des sommes provenant de la RSP soient affectées après répartition et prélèvements de la CSG et de la CRDS et de tout autre prélèvement qui deviendrait obligatoire :

— à un plan d'épargne à 5 ans (Plan d'Épargne Entreprise, Plan d'Épargne de Groupe, Plan d'Épargne Interentreprise) ;

ou

— bloquées jusqu'à la liquidation de la retraite dans un Plan d'Épargne Retraite Collectif (PERCO), ou inter entreprises (Percoi), si l'Entreprise a également mis en place ce dispositif.

(Avenant n° 1, 18 sept. 2012, étendu) Lorsque le bénéficiaire ne demande pas le versement en tout ou partie des sommes qui lui sont attribuées au titre de la participation dans les conditions prévues à l'article L. 3324-10 du Code du travail ou qu'il ne décide pas de les affecter dans l'un des plans visés ci-dessus, sa quote-part de réserve spéciale de participation, est affectée :

— pour moitié, dans le plan d'épargne pour la retraite collectif (ou dans le PERCOI) sur le fonds présentant le profil d'investissement le moins risqué, en vigueur dans l'entreprise s'il en existe un,

— et pour moitié dans le plan d'épargne d'entreprise (plan d'épargne d'entreprise, plan d'épargne interentreprise, plan d'épargne groupe) sur le fonds présentant le profil d'investissement le moins risqué, en vigueur dans l'entreprise.

Si l'entreprise n'a pas mis en place un PERCO ou un PERCOI, l'intégralité de la quote-part de réserve spéciale de participation est affectée dans le plan d'épargne d'entreprise (plan d'épargne d'entreprise, plan d'épargne interentreprise, plan d'épargne groupe) sur le fonds présentant le profil d'investissement le moins risqué, en vigueur dans l'entreprise.

Les sommes ainsi affectées sont bloquées jusqu'à la date propre à chaque type de plan telle qu'indiquée ci-dessus.

En tout état de cause les sommes doivent être versées par l'entreprise avant le premier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, passé ce délai, les sommes versées seront majorées d'un intérêt de retard (égal à ce jour à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le ministre de l'Économie et des Finances) dont le taux annuel court à partir du premier jour du cinquième mois suivant la date de clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée. Les intérêts sont versés en même temps que le principal et employés dans les mêmes conditions.

Lorsque le montant net qui leur est attribué n'atteint pas le montant fixé par le décret du 10 novembre 2001 (soit 80 € nets au jour de la signature du présent accord), l'entreprise consultera les salariés, dans les conditions énoncées ci-dessus, afin qu'ils choisissent entre disponibilité immédiate ou blocage des droits,

Chapitre 3 **Accord cadre d'intéressement**

Préambule

Le présent accord est un accord cadre conclu dans les conditions de l'article L. 3312-8 du Code du travail et destiné à faciliter la mise en place, dans les entreprises qui le souhaitent d'un accord d'intéressement en application des articles L. 3311-1 et suivants et de l'article L. 2242-12 du Code du Travail.

L'accord envisagé met en œuvre un intéressement aux résultats annuels de l'entreprise ou en fonction de l'évolution de certains indicateurs dont le CA, le panier moyen, la démarque..., avec répartition, entre les bénéficiaires, proportionnelle aux salaires, ou uniforme, ou proportionnelle au temps de travail, ces indicateurs pouvant être retenus conjointement. Ce mode de calcul a été retenu pour marquer la volonté d'associer le personnel au développement de l'entreprise ainsi que pour sa simplicité.

Les primes d'intéressement versées aux salariés au titre de cet accord n'auront pas le caractère de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité Sociale. Elles seront exonérées de cotisations de sécurité sociale mais seront soumises au forfait social à la charge des employeurs instauré par l'article L. 137-15 du Code de la Sécurité Sociale (actuellement fixé à 2 %). Elles sont assujetties à la Contribution Sociale Généralisée (CSG) et à la Contribution au Remboursement de la Dette Sociale (CRDS). Chaque bénéficiaire devra déclarer leur montant à l'administration fiscale, sauf investissement de celle-ci dans un Plan Épargne Entreprise proposé par l'employeur, qui pourra prendre la forme d'un PEI, dans les 15 jours suivant son versement au salarié.

Les primes d'intéressement versées ne pourront se substituer à aucun élément de rémunération en vigueur au moment de la mise en place de l'accord, sauf respect d'un délai de 12 mois entre le versement de l'élément de salaire supprimé (même partiellement) et la date d'effet de l'accord de l'Entreprise.

Il est rappelé que les entreprises doivent satisfaire aux obligations incombant à l'employeur en matière de représentation du personnel pour pouvoir instituer un intéressement collectif des salariés.

Article III.1 **Objet et Champ d'application de l'accord**

Le présent accord concerne les entreprises de la branche et il vise à associer les salariés à l'expansion de leur entreprise selon les modalités exposées ci-après. Il exprime également la volonté de créer une dynamique collective d'entreprise.

Les entreprises qui le souhaitent peuvent mettre en place un accord d'intéressement selon les modalités définies dans le présent accord. Il est rappelé que l'accord de l'entreprise devra notamment comporter un préambule indiquant les motifs de l'accord ainsi que les raisons du choix des modalités de calcul de l'intéressement et des critères de répartition de ses produits.

Les entreprises pourront toutefois retenir une formule de calcul différente de celles définies dans le présent accord, liée à ses résultats et/ou performances et répondant aux conditions légales (notamment présenter un caractère aléatoire).

Article III.2 **Durée de l'accord cadre et durée de l'accord d'intéressement d'Entreprise**

Les modalités d'intéressement définies au niveau de la branche sont arrêtées pour une durée indéterminée.

Les entreprises de la branche qui opteront pour la mise en place de l'intéressement, le mettront en place, par accord conclu pour une durée de trois ans à compter du premier exercice sur lequel il s'appliquera.

Toutefois, l'accord d'entreprise pourra se renouveler par tacite reconduction s'il le prévoit expressément et à la condition qu'aucune des parties habilitée à négocier ou à ratifier un accord d'intéressement dans les conditions visée au 1^{er}, 2^{ème} et 3^{ème} de l'article L. 3312-5 du code du travail ne demande de renégociation dans les 3 mois précédent

la date d'échéance de l'accord. Le renouvellement de cet accord sera notifié par la partie la plus diligente au directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

La notification respecte les mêmes conditions de délais et de dépôt que l'accord.

L'accord retenu dans l'entreprise ne pourra être dénoncé ou modifié pendant sa période de validité que par l'ensemble des parties signataires et selon les mêmes formes que sa conclusion.

Pour prendre effet sur la période en cours, toute modification de l'accord d'entreprise devra intervenir durant la première moitié de cette période et être déclarée à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle dans les 15 jours suivant la date limite de conclusion. Dans les trois mois qui précèdent la fin de validité de l'accord au sein de l'entreprise, les parties signataires se réuniront pour juger de l'opportunité de poursuivre cet accord dans les mêmes termes, ou d'en modifier le contenu.

Article III.3 **Calcul de la prime d'intéressement**

Dans tous les cas de figure, le montant global des primes distribuées aux bénéficiaires ne pourra pas dépasser annuellement 20 % du total des salaires bruts et, le cas échéant, de la rémunération annuelle ou du revenu professionnel des bénéficiaires mentionnés à l'article L. 3312-3 du Code du travail (chef d'entreprise, président, directeurs généraux...) imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente versés aux personnes concernées.

L'accord cadre propose quelques exemples

Exemple 1 :

L'intéressement global annuel (I) défini au présent accord est calculé selon le Résultat Net Après Impôt (RNAI) tel que figurant à la ligne HN du compte de résultat de l'entreprise constaté durant l'exercice de référence, mais avant imputation de la prime d'intéressement.

L'intéressement global se calcule selon la formule suivante :

$I = 10 \% \times RNAI$, avant imputation du montant de prime d'intéressement.

Exemple 2 :

L'intéressement global annuel (I) défini au présent accord est fonction de l'évolution du rapport résultat net après impôt sur chiffre d'affaires hors taxes (CAHT).

Si ce rapport est inférieur à ... %, il n'y a pas d'intéressement.

Si ce rapport est compris entre ... % au moins et ... % au plus, l'intéressement (I) est égal à ... % de la masse salariale brute de l'exercice.

Si le rapport est inférieur à ... % au moins et ... % au plus, l'intéressement (I) est égal à ... % de la masse salariale brute de l'exercice.

Si le rapport est supérieur à ... % au moins, l'intéressement (I) est égal à ... % de la masse salariale brute de l'exercice.

Exemple 3 :

L'intéressement global annuel (I) défini au présent accord est fonction de la progression du Chiffre d'Affaire (CA) toutes taxes comprises (TTC) de la période N par rapport à la période N - 1

Si la progression du CA TTC est + 1 %, l'intéressement (I) est égal à 2 % de la masse salariale⁽¹⁾

(1) Masse salariale : toute la rémunération brute, sauf indemnité de départ en retraite, indemnité de licenciement, l'intéressement et la participation

Article III.4 **Bénéficiaires de l'intéressement**

Sont bénéficiaires de l'intéressement :

— Les salariés de l'Entreprise, dès qu'ils justifient d'une ancienneté minimum de trois mois. Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés lors de la période de calcul et des douze mois qui la précèdent.

— Les chefs d'entreprises et les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, des entreprises dont l'effectif habituel est de 1 à 250 salariés en sus du dirigeant. Ils ne peuvent bénéficier de l'intéressement d'un exercice que si la condition d'effectif requise est remplie pendant une durée cumulée au moins égale à la moitié de l'exercice.

— Le conjoint du chef d'entreprise de 1 à 250 salariés s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé en sus du dirigeant. Ils ne peuvent bénéficier de l'intéressement d'un exercice que si la condition d'effectif requise est remplie pendant une durée cumulée au moins égale à la moitié de l'exercice.

— Les dirigeants d'entreprise et mandataires sociaux d'entreprises comprenant plus de 250 salariés, s'ils sont titu-

laires d'un contrat de travail écrit, cotisent aux ASSEDIC, exercent une fonction qui les place en état de subordination à l'égard de l'Entreprise et reçoivent à ce titre une rémunération distincte.

Article III.5 **Répartition entre les bénéficiaires**

La prime globale d'intérressement telle que calculée (éventuellement selon l'une des formules proposée à l'article III.3 du présent accord) est répartie entre les salariés/bénéficiaires :

1/ de manière uniforme

2/ au prorata du temps de présence.

La durée de présence s'analyse comme les périodes de travail effectif dans l'entreprise, auxquelles s'ajoutent les périodes légalement assimilées à du travail effectif et rémunérées comme telles (congés payés, exercice de mandats représentatifs, exercice des fonctions de conseillers prud'homme...).

Il est également rappelé que les périodes d'absences mentionnées aux l'article L. 1225-17, L. 1225-37 (congé de maternité et d'adoption) et L. 1226-7 du Code du Travail (absences consécutives à un accident du travail ou maladie professionnelle), sont assimilées à des périodes de présence. Il en va de même du congé de paternité.

3/ au prorata des salaires de chaque bénéficiaire rapporté à la masse salariale globale des bénéficiaires, au cours de la période de référence, c'est-à-dire :

Intérressement individuel = (sommes des salaires perçus par l'individu considéré au cours de l'exercice de référence/masse salariale globale perçue par l'ensemble des bénéficiaires au cours de l'exercice de référence) × Intérressement global à répartir.

Les salaires pris en compte pour le calcul de l'intérressement individuel sont ceux effectivement perçus par les salariés durant l'exercice de référence. Ils comprennent l'ensemble des salaires et primes au sens de la sécurité sociale (c'est-à-dire entrant dans l'assiette des cotisations et prélèvements sociaux), tels que déclarés sur la DADS.

Pour les dirigeants et assimilés et le conjoint du chef d'entreprise dans les entreprises de 1 à 250 salariés, la répartition prend en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

En cas d'arrêt de travail suite à une maladie professionnelle ou à un accident du travail, ainsi qu'en cas d'arrêt de travail suite à un congé maternité ou de paternité, ou d'adoption, la rémunération considérée sera celle qu'aurait perçue le salarié concerné s'il avait normalement poursuivi son activité professionnelle (Art. R. 3314-3 Code du travail). De même, les absences liées aux activités légalement assimilées à du travail effectif (congés payés, heures de délégation du personnel, etc) donnent lieu à versement de la prime d'intérressement.

4/ en combinant les critères énoncés précédemment, à titre d'exemple, 50 % proportionnellement aux salaires perçus de chaque bénéficiaire, dans la limite des plafonds fixés par décret et d'autre part, pour 50 % en fonction du temps de présence dans l'entreprise.

Les salaires pris en compte pour le calcul de l'intérressement individuel sont ceux effectivement perçus par les salariés durant l'exercice de référence. Ils comprennent l'ensemble des salaires et primes au sens de la sécurité sociale (c'est-à-dire entrant dans l'assiette des cotisations et prélèvements sociaux), tels que déclarés sur la DADS.

Pour les dirigeants et assimilés et le conjoint du chef d'entreprise dans les entreprises de 1 à 250 salariés, la répartition prend en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

En cas d'arrêt de travail suite à une maladie professionnelle ou à un accident du travail, ainsi qu'en cas d'arrêt de travail suite à congé maternité ou de paternité, ou d'adoption, la rémunération considérée sera celle qu'aurait perçue le salarié concerné s'il avait normalement poursuivi son activité professionnelle (Art. R. 3314-3 Code du travail). De même, les absences liées aux activités légalement assimilées à du travail effectif (congés payés, heures de délégation du personnel, etc) donnent lieu à versement de la prime d'intérressement.

La durée de présence s'analyse comme les périodes de travail effectif dans l'entreprise, auxquelles s'ajoutent les périodes légalement assimilées à du travail effectif et rémunérées comme telles (congés payés, exercice de mandats représentatifs, exercice des fonctions de conseillers prud'homme...).

Les périodes d'absences mentionnées aux articles L. 1225-17, L. 1225-37 (congé de maternité et d'adoption) et L. 1226-7 du Code du Travail (absences consécutives à un accident du travail ou maladie professionnelle), sont assimilées à des périodes de présence. Il en va de même du congé de paternité.

Le montant de prime d'intérressement individuel versé à chaque bénéficiaire au titre d'un même exercice ne pourra en aucun cas excéder 1/2 plafond annuel moyen de la Sécurité Sociale.

Article III.6 **Versement de la prime**

III.6.1 **Modalités de versement aux bénéficiaires**

L'entreprise verse à chaque bénéficiaire sa prime individuelle avant l'expiration du délai légal de versement de la prime d'intéressement, soit avant le dernier jour du septième mois suivant la clôture de l'exercice de référence.

Au préalable, l'entreprise aura fait le nécessaire pour transmettre, au moins un mois avant l'expiration du délai légal, le résultat du calcul de la prime d'intéressement collective au comité d'entreprise ou à la commission créée par lui ou à défaut aux délégués du personnel, ou à défaut à la commission ad hoc visée à l'article III.8, afin de vérifier l'exactitude de son montant.

La prime sera versée par chèque ou par virement bancaire, sans supporter de cotisations sociales mais après déduction de la CSG et CRDS.

III.6.2 **Choix des bénéficiaires**

Dans les quinze jours qui suivent l'attribution de la prime, chaque bénéficiaire pourra opter :

- pour un versement immédiat de sa prime, auquel cas celle-ci sera déclarée dans ses revenus imposables.
- pour le versement de tout ou partie de cette prime dans le PEI et/ou le PERCOI réservés aux entreprises de la branche. Dans ce cas, la prime ne supportera pas d'impôt sur le revenu.

III.6.3 **Départ d'un salarié**

Si un salarié venait à quitter l'entreprise avant que celle-ci lui ait versé toute somme due au titre de sa présence sur une période de référence donnant lieu à versement de prime d'intéressement, l'entreprise lui fait parvenir le montant de sa prime d'intéressement à l'adresse indiquée par ce dernier.

Si le salarié ne pouvait être atteint à l'adresse indiquée, l'entreprise tiendrait à sa disposition les sommes dues, pendant un an à l'issue de la date d'elligibilité de la prime telle que définie à l'article III.6.1 du présent accord. À l'issue de cette période, l'entreprise reverserait le montant de la prime sur un compte ouvert au nom du salarié auprès de la Caisse des Dépôts et Consignations, où le salarié pourrait l'exiger pendant un délai de 30 ans.

Article III.7 **Information**

III.7.1 **Information collective**

L'accord pourra être affichée dans les locaux de l'entreprise ou diffusée sur intranet si ce dispositif existe ; elle comprendra une copie ratifiée de l'accord d'intéressement, ainsi que la validation du montant de l'intéressement pour l'exercice en cours par l'organe chargé du suivi de l'accord défini à l'article III.8.

Une information collective sur l'application de l'accord est en outre assurée dans les conditions définies à l'article III-8 «suivi de l'accord».

III.7.2 **Information individuelle**

Une note d'information reprenant le texte même de l'accord d'intéressement et mentionnant également les dispositions du Code du travail relatives au sort des sommes auxquelles le salarié peut prétendre lorsque, ayant quitté l'entreprise, il n'a pu être trouvé à la dernière adresse indiquée par lui, sera remise au salarié bénéficiaire de l'accord d'intéressement.

En outre, une fiche distincte du bulletin de paie est remise à chaque bénéficiaire lors du versement de l'intéressement en indiquant :

- le montant global de l'intéressement,
- le montant moyen,
- le montant des droits attribués à l'intéressé,
- les montants de la CSG et de la CRDS.

Une annexe rappelle également les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par l'accord.

Ces documents doivent être aussi adressés aux salariés ayant quitté l'entreprise avant la mise en place de l'accord ou le calcul et la répartition des droits.

Article III.8 Suivi de l'accord

Conformément à l'article L. 3313-2 du Code du travail, le comité d'entreprise ou une commission spécialisée créée par lui (ou, à défaut, les délégués du personnel) sera informé et consulté sur le fonctionnement de l'accord d'intéressement lors de l'examen annuel des comptes. Il vérifie notamment l'exactitude du calcul et des modalités de répartition de l'intéressement.

Lorsque dans l'entreprise, il n'existe ni comité d'entreprise ni délégués du personnel, une commission ad hoc comprenant des représentants des salariés, spécialement désignés à cet effet, doit être mise en place pour assurer le suivi de l'application de l'accord.

Article III.9 Différends - règlement des litiges

En cas de litige concernant l'application de l'accord, le différend sera porté à l'ordre du jour de la plus prochaine réunion du comité d'entreprise ou de la commission spécialisée ou des délégués du personnel ou de la commission ad'hoc, en vue de trouver une solution. À défaut d'accord, le différend sera porté devant les tribunaux de l'ordre judiciaire selon les règles de compétence prévues par le Code de procédure civile.

Chapitre 4 Règlement du plan d'épargne interentreprise (PEI)

Préambule

Il est créé un Plan d'Épargne Interentreprise (PEI) de la branche des jardineries et graineteries, conformément aux dispositions de l'article L. 3333-1 et suivants du Code du Travail. Il permet ainsi aux entreprises qui mettent en place de la participation de respecter les termes de l'article L. 3323-2 du code du Travail.

Article IV.1 Champ d'application et Modalités d'adhésion

Le PEI est ouvert à toutes les entreprises de la branche, à condition qu'elles emploient au moins un salarié. Celles-ci peuvent décider d'y adhérer en adressant les documents d'adhésion, dûment complétés et signés à l'établissement Teneur de Registre.

Les entreprises qui ont déjà leur propre Plan d'Épargne Entreprise (PEE) pourront le remplacer par le PEI de branche, ou conserver le leur.

Les Entreprises adhérentes, seront ci-après individuellement dénommées «Entreprise».

Article IV.2 Objet

Le PEI est composé du présent règlement et de ses annexes.

Il a pour objet de permettre aux salariés et aux personnes visées à l'article L. 3332-2 du Code du Travail de participer avec l'aide de leur entreprise à la constitution d'un portefeuille collectif de valeurs mobilières en bénéficiant des avantages fiscaux et sociaux attachés à cette forme d'épargne collective.

Article IV.3 Bénéficiaires

Peuvent participer au PEI les bénéficiaires visés à l'article 3 du chapitre 1 «accord cadre». «ci-après dénommés «Bénéficiaires».

Le fait d'effectuer un versement dans le PEI emporte acceptation du présent règlement complété de ses annexes, ainsi que des règlements des Fonds Communs de Placement d'Entreprise composant le portefeuille dont la notice d'information est remise aux salariés des Entreprises adhérentes préalablement à la première souscription. En cas de modification, la notice d'information modifiée est remise à chacun d'eux.

Article IV.4 Versements au PEI

L'alimentation du PEI est assurée au moyen des ressources et dans les limites visées à l'article 7 du chapitre 1 «accord cadre».

L'abondement de l'entreprise :

L'aide de l'entreprise consiste en la prise en charge des frais de tenue de compte. L'entreprise peut aussi prévoir des versements complémentaires appelés abondement s'ajoutant à ceux des bénéficiaires.

Pour faciliter la constitution de l'épargne des salariés, les signataires du présent accord incitent les entreprises à

compléter les versements des dits salariés selon les options présentées.

Les versements qui bénéficieront d'un abondement sur le PEI sont au choix de l'entreprise, les sommes issues de la participation, et/ou de l'intérèsement et/ou de l'épargne personnelle (versement volontaire hors participation ou intérèsement).

Chaque année, l'entreprise pourra modifier sa règle d'abondement parmi les options énoncées ci-dessous :

Option 1

L'entreprise ne verse pas d'abondement autre que la prise en charge des frais de tenue de compte au plan d'épargne.

Option 2

L'entreprise verse un abondement, selon la règle suivante :

— Taux en % :

- 300 % des versements pour les 100 premiers euros et
- 100 % des versements de 101 € à 300 € et
- 50 % des versements au-delà de 301 €

— Plafond annuel individuel d'abondement : 500 € ou 1000 € ou 8 % du PASS.

Option 3

L'entreprise verse un abondement, selon la règle suivante :

— Taux en % : 10 % des versements

— Plafond annuel individuel d'abondement : 100 €, 300 €, 500 € ou 1000 € ou 8 % du PASS.

Option 4

L'entreprise verse un abondement, selon la règle suivante :

— Taux en % : 50 % des versements

— Plafond annuel individuel d'abondement : 300 € ou 500 € ou 1000 € ou 8 % du PASS.

Option 5

L'entreprise verse un abondement, selon la règle suivante :

— Taux en % : 100 % des versements

— Plafond annuel individuel d'abondement : 300 € ou 500 € ou 1000 € ou 8 % du PASS.

Option 6

L'entreprise verse un abondement, selon la règle suivante :

— Taux en % : 300 % des versements

— Plafond annuel individuel d'abondement : 300 € ou 500 € ou 1000 € ou 8 % du PASS

Seule une de ces 6 options, relatives à une règle d'abondement proposée dans le cadre du présent règlement, peut être retenue par les entreprises adhérentes de la branche.

L'abondement peut être versé concomitamment aux versements du Bénéficiaire.

En tout état de cause, l'abondement doit être versé avant la fin de chaque exercice ou avant le départ du Bénéficiaire de l'Entreprise.

Par année civile et par bénéficiaire, le montant total des versements constituant l'abondement de l'entreprise ne pourra ni dépasser le triple des versements ni excéder le plafond légal en vigueur.

Étant donné le plafonnement annuelle de l'abondement prévu par la loi, tout Bénéficiaire d'abondement versé par des entreprises autres que celles au sein de laquelle il est salarié, est tenu de déclarer à cette dernière le montant des abondements dont il a bénéficié par ailleurs au cours de la même année civile.

La mise en place de l'abondement ou sa modification seront immédiatement portés à la connaissance de :

— L'ensemble des Bénéficiaires, par voie d'affichage dans les locaux de l'Entreprise ou par tout autre moyen approprié,

— du Teneur de compte conservateur de parts.

Article IV.5 Affectation des sommes versées

Les sommes versées au titre du PEI sont affectées sur les fonds commun de placement d'entreprise (fonds ou FCPE) et selon les modalités exposées à l'article I.8.

Article IV.6

Les Acteurs

Le teneur de registre, le teneur de compte conservateur de parts, la société de gestion et le dépositaire sont les entités désignées à l'article I.9.

Article IV.7

Conseils de Surveillance des Fonds

Les dispositions relatives au conseil de surveillance des fonds applicables dans le cadre du présent accord sont celles exposées à l'article I.13.

Article IV.8

Modalités de gestion

Les modalités de gestion sont celles exposées à l'article I.10.

Article IV.9

Délai d'indisponibilité et cas de déblocages anticipés

Les avoirs inscrits au compte du Bénéficiaire seront disponibles à l'expiration du délai de 5 ans à compter :

- Du premier jour du septième mois de l'année de versement (le 1^{er} juillet) en l'absence de participation et
- Du premier jour du cinquième mois de l'exercice annuel suivant celui de leur acquisition (1^{er} mai pour un exercice calé sur l'année civile) si l'Entreprise a institué un régime de participation aux résultats.

Les avoirs peuvent être débloqués par anticipation dans les cas énumérés à l'article I.11.

Article IV.10

Transfert des avoirs hors du PEI

Le transfert des avoirs est régi par les dispositions de l'article I.12

Article IV.11

Revenus

Les revenus sont régis par les dispositions de l'article I.14.

Article IV.12

Frais de gestion et droits d'entrée

Les frais de gestion et les droits d'entrée applicables sont régis par les dispositions de l'article I.15.

Article IV.13

Frais de tenue de compte

Les frais de tenue de compte sont régis par les dispositions de l'article I.16.

Article IV.14

Information des Bénéficiaires, de l'Entreprise et du Conseil de Surveillance

L'Information des Bénéficiaires et de l'entreprise s'effectue conformément aux dispositions des articles I.4 et I.5.

L'Information de l'entreprise et du Conseil de Surveillance s'effectue conformément aux dispositions de l'article I.6.

Article IV.15

Entrée en vigueur

Le PEI prend effet dans les conditions prévues à l'article I.19.

Article IV.16

Modification et Dénonciation de l'adhésion de l'entreprise au plan

IV.16.1

Modification

Toute modification d'ordre administratif relative notamment à un changement d'adresse des sociétés de gestion, du Teneur de compte conservateur de parts, fera l'objet d'une simple information auprès des Entreprises adhérentes et des Bénéficiaires du présent Plan.

IV.16.2

Dénonciation

Chaque entreprise peut décider de mettre fin à son adhésion au PEI par lettre recommandée avec accusé de réception adressée au teneur de compte sous réserve du respect d'un préavis minimum de trois mois.

L'Entreprise doit immédiatement informer les bénéficiaires de sa décision de dénonciation du PEI.

La dénonciation de l'adhésion au PEI est sans conséquence sur l'indisponibilité des avoirs des Bénéficiaires, ni sur le fonctionnement des Fonds dans lesquels sont investis leurs avoirs. En revanche, aucun nouveau versement au PEI ne peut plus être effectué par l'Entreprise (abondement) qui dénonce son adhésion à compter de l'expiration du préavis mentionné ci-dessus.

IV.17 Règlement des litiges

À défaut d'accord amiable entre l'Entreprise et les Bénéficiaires, le litige sera porté devant les tribunaux compétents.

Chapitre 5 Règlement du plan d'épargne retraite collectif interentreprise (PERCOI)

Il est créé un Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif Inter Entreprise (PERCOI) de la branche des jardineries et graineteries, conformément aux dispositions de l'article L. 3334-4 du Code du Travail.

Article V.1 Objet

Le PERCOI est composé du présent règlement et de ses annexes.

Ce plan d'épargne pour la retraite collectif a pour objet de permettre aux salariés et aux personnes visées à l'article L. 3332-2 du Code du Travail de participer avec l'aide de leur entreprise à la constitution d'un portefeuille collectif de valeurs mobilières en bénéficiant des avantages fiscaux et sociaux attachés à cette forme d'épargne collective.

Article V.2 Champ d'application et Modalités d'adhésion

Le PERCOI est ouvert à toutes les entreprises de la branche disposant déjà de leur propre PEE ou qui adhèrent au PEI de branche, à condition qu'elles emploient au moins un salarié. Elles peuvent décider d'y adhérer en adressant les documents d'adhésion, dûment complétés et signés à l'établissement Teneur de Registre.

Les entreprises auront alors toute latitude pour choisir les options suivantes PEE et PERCO d'entreprise ou de groupe, PEE et PERCOI, PEI et PERCOI.

Les Entreprises adhérentes, seront ci-après individuellement dénommées «Entreprise».

Article V.3 Bénéficiaires

Peuvent participer au PERCOI les bénéficiaires visés à l'article 3 du chapitre 1 «accord cadre», ci-après dénommés «Bénéficiaires».

L'adhésion au PERCOI emporte acceptation du présent règlement complété de ses annexes, ainsi que des règlements des Fonds Communs de Placement d'Entreprise proposés par le PERCOI dont la notice d'information est remise aux salariés des Entreprises adhérentes préalablement à la première souscription. En cas de modification, la notice d'information modifiée est remise à chacun d'eux.

Article V.4 Versements au PERCOI

Mod. par Avenant n° 1, 18 sept. 2012, étendu par arr. 16 avr. 2013, JO 23 avr.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNMJ.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE CGC ;

FGTA FO ;

CFTC CSFV.

L'alimentation du PERCOI est assurée au moyen des ressources et dans les limites visées à l'article I.7.

Les salariés des entreprises, quelle que soit leur taille, ne bénéficiant ni de la Participation ni de l'intéressement ont accès au PERCOI, avec faculté d'y effectuer des versements volontaires, périodiques ou exceptionnels, dans la limite d'une somme annuelle égale au quart de leur rémunération annuelle brute, telle que visée par les textes en vigueur.

Versement initial de l'entreprise

L'entreprise peut opter pour un versement initial.

Ce versement, d'un montant de 1 % du PASS, bénéficie à l'ensemble des salariés qui satisfont aux conditions d'ancienneté.

Ce versement est pris en compte pour apprécier le respect du plafond réglementaire d'abondement de 16 % du PASS ou du plafond inférieur retenu par l'entreprise.

Abondement de l'Entreprise

L'aide de l'entreprise consiste en la prise en charge des frais de tenue de compte. L'entreprise peut aussi prévoir des versements complémentaires appelés abondement s'ajoutent à ceux des adhérents.

Pour faciliter la constitution de l'épargne des salariés, les signataires du présent accord incitent les entreprises à compléter les versements des dits salariés selon les options présentées.

(Avenant n° 1, 18 sept. 2012, étendu) Les versements qui bénéficieront d'un abondement sur le PERCOI sont au choix de l'entreprise, les sommes issues de la participation, et/ou de l'intérèsement et/ou de l'épargne personnelle (versement volontaire hors participation ou intérèsement). Les jours de congés non pris investis dans le PERCOI sont assimilés à des versements volontaires et bénéficient le cas échéant de l'abondement prévu pour ce type de versement.

Chaque année, l'entreprise pourra modifier sa règle d'abondement parmi les options énoncées ci-dessous :

Option 1

L'entreprise ne verse pas d'abondement autre que la prise en charge des frais de fonctionnement au plan d'épargne.

Option 2

L'entreprise verse un abondement, selon la règle suivante :

— Taux en % :

- 300 % des versements pour les 100 premiers euros et
- 100 % des versements de 101 € à 300 € et
- 50 % des versements au-delà de 301 €

— Plafond annuel individuel d'abondement : 500 € ou 1000 € ou 16 % du PASS.

Option 3

L'entreprise verser un abondement, selon la règle suivante :

— Taux en % : 10 % des versements

— Plafond annuel individuel d'abondement : 300 €, 500 € ou 1000 € ou 16 % du PASS

Option 4

L'entreprise verse un abondement, selon la règle suivante :

— Taux en % : 50 % des versements

— Plafond annuel individuel d'abondement : 300 €, ou 500 € ou 1000 € ou 16 % du PASS.

Option 5

L'entreprise verse un abondement, selon la règle suivante :

— Taux en % : 100 % des versements

— Plafond annuel individuel d'abondement : 300 € ou 500 € ou 1000 € ou 16 % du PASS

Option 6

L'entreprise verse un abondement, selon la règle suivante :

— Taux en % : 300 % des versements

— Plafond annuel individuel d'abondement : 300 € ou 500 € ou 1000 € ou 16 % du PASS

Seule une de ces 6 options, relatives à une règle d'abondement proposée dans le cadre du présent règlement, peut être retenue par les entreprises adhérentes de la branche.

L'abondement peut être versé concomitamment aux versements du Bénéficiaire. En tout état de cause, l'abondement doit être versé avant la fin de chaque exercice ou avant le départ du Bénéficiaire de l'Entreprise.

Par année civile et par bénéficiaire, le montant total des versements constituant l'abondement de l'entreprise ne pourra ni dépasser le triple des versements ni excéder le plafond légal en vigueur.

Étant donné le plafonnement annuel de l'abondement prévu par la loi, tout Bénéficiaire d'abondement versé par des entreprises autres que celles au sein de laquelle il est salarié, est tenu de déclarer à cette dernière le montant des abondements dont il a bénéficié par ailleurs au cours de la même année civile.

L'abondement au PERCOI est pris en compte pour apprécier les limites d'exonérations des contributions patronales aux régimes supplémentaires de retraite.

La mise en place de l'abondement ou sa modification seront immédiatement portés à la connaissance de :

-
- L'ensemble des Bénéficiaires, par voie d'affichage dans les locaux de l'Entreprise ou par tout autre moyen approprié,
 - Du Teneur de Comptes conservateur de parts

Article V.5 Affectation des sommes versées

Mod. par Avenant n° 1, 18 sept. 2012, étendu par arr. 16 avr. 2013, JO 23 avr.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNMJ.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE CGC ;

FGTA FO ;

CFTC CSFV.

Les sommes versées au titre du PERCOI sont affectées sur les fonds et selon les modalités exposées à l'article I.8.

Toutefois, dans le cadre de la gestion pilotée, l'allocation sera réalisée sur les supports financiers suivants :

- FCPE «Court Terme ES», Fonds classé dans la catégorie «Monétaire euro»,
- FCPE «MACIF Obligations Europe SE», Fonds classé dans la catégorie «obligataire»
- FCPE «MACIF Croissance durable et solidaire ES», Fonds classé dans la catégorie «action euro»,
- Les modes de gestion

Les Bénéficiaires ont le choix entre deux modes de gestion :

- La gestion libre

Elle permet aux Bénéficiaires d'effectuer eux-mêmes la répartition de leurs avoirs entre les Fonds.

Les Bénéficiaires ayant choisi la gestion libre, peuvent à tout moment, effectuer des arbitrages de tout ou partie de leurs avoirs entre les différents Fonds.

(Avenant n° 1, 18 sept. 2012, étendu) - La Gestion Pilotée

En gestion pilotée, toutes les sommes versées seront automatiquement investies dans les FCPE mentionnés ci-dessus et selon une grille déterminée figurant en annexe 1, qui doit être remise par l'entreprise aux bénéficiaires. Le choix d'investissement est déterminé en fonction du nombre d'années restant à courir entre l'âge du bénéficiaire lors de ses versements et l'âge théorique de départ en retraite.

L'épargne déjà investie est désensibilisée progressivement pour être investie, selon la grille, dans un fonds présentant un profil d'investissement à faible risque jusqu'au moment du départ en retraite.

Tous les six mois, le teneur de compte conservateur de parts procédera aux arbitrages nécessaires pour être en conformité avec la répartition indiquée dans ladite grille.

- Choix et changement de mode de gestion

Le Bénéficiaire peut à tout moment changer de mode de gestion sur simple demande écrite auprès du teneur de compte conservateur de parts. Dans ce cas, des arbitrages préalables devront éventuellement être réalisés par le salarié pour passer de la gestion libre à la gestion pilotée.

Article V.6 Les Acteurs

Le teneur de registre, le teneur de compte conservateur de parts, la société de gestion et le dépositaire sont les entités désignées à l'article I.9.

Article V.7 Conseil de Surveillance des Fonds

Les dispositions relatives au conseil de surveillance des fonds applicables dans le cadre du présent accord sont celles exposées à l'article I.13.

Article V.8 Modalités de gestion

Les modalités de gestion sont celles exposées à l'article I.10.

Article V.9 Délai d'indisponibilité et modalité de versement

Mod. par Avenant n° 1, 18 sept. 2012, étendu par arr. 16 avr. 2013, JO 23 avr.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNMJ.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE CGC ;

FGTA FO ;

CFTC CSFV.

Les parts des Fonds inscrites au compte des Bénéficiaires doivent être détenues jusqu'à la date de leur départ à la retraite.

- À la date de départ à la retraite, l'épargne devenue disponible peut selon le choix du bénéficiaire être :
- laissée dans le PERCOI
 - remboursée sous forme de capital en totalité ou en partie par rachat des parts détenues
 - convertie en rente viagère

Les modalités et les conditions de conversion du capital en rente viagère seront celles en vigueur au moment où le bénéficiaire exprimera son choix.

Afin de faire son choix, chaque épargnant peut demander entre 12 et 3 mois avant la délivrance des sommes ou valeurs inscrites à leur compte un relevé lui précisant le montant du capital et une simulation du montant de la rente viagère.

(Avenant n° 1, 18 sept. 2012, étendu) Chaque épargnant exprimera son choix 1 mois avant la date de déblocage des sommes selon les modalités suivantes : l'épargnant doit adresser au teneur de compte conservateur de part une demande de déblocage de ses avoirs, en fournissant à l'appui de sa demande les justificatifs attestant de son départ à la retraite. Dans le même courrier, l'épargnant indique s'il souhaite que ses avoirs soient liquidés sous forme de capital ou de rente viagère à titre onéreux. Dans ce dernier cas, la rente est servie par MUTAVIE SE.

À défaut d'option, la délivrance s'effectue sous forme de rente viagère acquise à titre onéreux servie par : MUTAVIE SE.

Lorsque l'Épargnant demande la délivrance de tout ou partie de ses avoirs sous forme de capital, la plus-value constituée par la différence entre le montant de ce rachat et le montant des sommes correspondantes initialement versées dans le Plan, est soumise à la CSG et à la CRDS au titre des revenus du capital, ainsi qu'aux prélèvements sociaux dans le cadre de la réglementation applicable.

Lorsque la délivrance des avoirs est effectuée sous forme de rente viagère, celle-ci est soumise à l'impôt sur le revenu pour une fraction fixée en fonction de l'âge du crédirentier lors de l'entrée en jouissance de la rente, conformément aux dispositions du 6 de l'article 158 du Code général des impôts ainsi qu'aux prélèvements sociaux dans le cadre de la réglementation applicable.

Article V.10

Revenus

Les revenus sont régis par les dispositions de l'article I.14.

Article V.11

Frais de gestion et droits d'entrée

Les frais de gestion et les droits d'entrée applicables sont régis par les dispositions de I.15.

Article V.12

Frais de tenue de compte

Les frais de tenue de compte sont régis par les dispositions de I.16.

Article V.13

Information des Bénéficiaires, de l'Entreprise et du Conseil de Surveillance

L'Information des Bénéficiaires et de l'entreprise s'effectue conformément aux dispositions des I.4 et I.5.

L'Information de l'entreprise et du Conseil de Surveillance s'effectue conformément aux dispositions de I.6.

Article V.14

Entrée en vigueur et durée du plan

Le PERCOI prend effet dans les conditions prévues l'article I.19.

Article V.15
Modification et Dénonciation de l'adhésion de l'entreprise au PERCOI

V.15.1
Modification

Toute modification d'ordre administratif relative notamment à un changement d'adresse des sociétés de gestion, du Teneur de compte conservateur de parts fera l'objet d'une simple information auprès des Entreprises signataires, adhérentes et des Bénéficiaires du présent Plan.

V.15.2
Dénonciation

Chaque entreprise peut décider de mettre fin à son adhésion au PERCOI par lettre recommandée avec accusé de réception adressée au teneur de compte sous réserve du respect d'un préavis minimum de trois mois.

L'Entreprise doit immédiatement informer les bénéficiaires de sa décision de dénonciation du PERCOI

La dénonciation de l'adhésion au PERCOI est sans conséquence sur l'indisponibilité des avoirs des Bénéficiaires, ni sur le fonctionnement des Fonds dans lesquels sont investis leurs avoirs. En revanche, aucun nouveau versement au PERCOI ne peut plus être effectué par l'Entreprise (abondement) qui dénonce son adhésion, à compter de l'expiration du préavis mentionné ci-dessus.

Article V.16
Règlement des litiges

À défaut d'accord amiable entre l'Entreprise et les Bénéficiaires, le litige sera porté devant les tribunaux compétents.

Annexe 1 - Grille de gestion pilotée

Ce tableau communiqué à titre indicatif correspond à la répartition réalisée au 1^{er} janvier 2009

Horizon de Placement

Années avant l'âge de 60 ans	% de monétaire MA-CIF Court Terme ES	% d'obligations MA-CIF Obligation Europe ES	% d'actions MACIF Croissance Durable et Solidaire ES	% Total	% actions
16 ans et +	0	10	90	100	90,00
16	0	10,5	89,5	100	89,50
15 1/2	0	11	89	100	89,00
15	0	11,5	88,5	100	88,50
14 1/2	0	12	88	100	88,00
14	0	12,5	87,5	100	87,50
13 1/2	0	13	87	100	87,00
13	0	13,5	86,5	100	86,50
12 1/2	0	14	86	100	86,00
12	0	14,5	85,5	100	85,50
11 1/2	0	15	85	100	85,00
11	0	15,5	84,5	100	84,50
10 1/2	0	16	84	100	84,00
10	4,5	10,5	85	100	85,00
9 1/2	6	10	84	100	84,00
9	6,5	11	82,5	100	82,50
8 1/2	7,5	10,5	82	100	82,00
8	8,5	10,5	81	100	81,00

Années avant l'âge de 60 ans	% de monétaire MACIF Court Terme ES	% d'obligations MACIF Obligation Europe ES	% d'actions MACIF Croissance Durable et Solidaire ES	% Total	% actions
7 1/2	10	10,5	79,5	100	79,50
7	12,5	10	77,5	100	77,50
6 1/2	15	10	75	100	75,00
6	17	10	73	100	73,00
5 1/2	21	10	69	100	69,00
5	25	10	65	100	65,00
4 1/2	31	9	60	100	60,00
4	40	8	52	100	52,00
3 1/2	50	7	43	100	43,00
3	60	6	34	100	34,00
2 1/2	70	5	25	100	25,00
2	80	4	16	100	16,00
1 1/2	90	3	7	100	7,00
1	95	2	3	100	3,00
1/2	98	1	1	100	1
0	100	0	0	100	0

Ce Tableau communiqué à titre indicatif correspond à la répartition réalisée au 1^{er} janvier 2009.

Annexe 2 - Liste de prestations de tenue de compte prise en charge par l'employeur

(Extraits de la circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale)

«l'aide minimale consiste dans la prise en charge obligatoire par entreprise des prestations tenue de compte-conservation suivantes :

- .l'ouverture du compte du bénéficiaire ;
- .les frais afférents à un versement annuel du salarié en plus du versement de la participation et de l'intéressement sur ce plan ;
- .l'établissement et l'envoi des relevés d'opérations prises en charge par l'entreprise ;
- .une modification annuelle de choix de placement ;
- .l'établissement et l'envoi du relevé annuel de situation prévu à l'article 4 de la décision n° 2002-03 du Conseil des marchés financiers ;
- .l'ensemble des rachats, à l'échéance et ceux qui sont effectués dans le cadre des cas prévus aux articles R. 3324-22 et suivants et R. 3334-4 du Code du travail à condition qu'ils soient effectués par virement sur le compte du salarié, y compris dans le cadre du traitement des cas de déblocage anticipé ;
- .l'accès des bénéficiaires aux outils télématiques les informant sur leurs comptes.»

Annexe 3 - Notices d'information des Fonds communs de placement

(Nous tenons cette annexe à la disposition de nos abonnés intéressés)

Contrat de génération

Accord du 27 septembre 2013

[Étendu par arr. 6 janv. 2014, JO 14 janv., applicable à compter du 1^{er} oct. 2013 sous réserve de son extension, pour une durée de 3 ans]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNMJ.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

CGT COMM.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi n° 2013-185 du 1^{er} mars 2013 portant création du contrat de génération en vue de favoriser l'emploi des jeunes et des séniors au sein de la branche tout en permettant aux entreprises ou groupes d'entreprises de 50 à moins de 300 salariés de bénéficier des aides prévues à cet effet.

Il est rappelé que le contrat de génération n'est pas un contrat de travail mais un dispositif d'aide à l'emploi permettant de faciliter l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un contrat de travail à durée indéterminée et de favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés tout en assurant la transmission des savoirs et des compétences au sein de la branche.

Article 1er Champ d'application

L'accord a un champ d'application identique à celui défini par l'article 1.1 de la Convention Collective Nationale du 3 décembre 1993.

Il permet conformément aux dispositions de l'article L. 5121-8 du code du travail aux entreprises et aux groupes d'entreprises de la branche dont l'effectif se situe entre 50 et moins de 300 salariés, non couvertes par un accord d'entreprise ou un plan d'action, de se placer volontairement dans le cadre du dispositif portant création du contrat de génération en vue de favoriser l'emploi des jeunes et des séniors tout en bénéficiant des aides prévues à cet effet.

Il offre également des axes de réflexion aux autres entreprises et groupe d'entreprises de la branche qui envisagent ou sont soumises à l'obligation de négocier un accord d'entreprise ou de mettre en place un plan d'action.

Pour l'application du présent accord, les engagements pris concernent :

- en matière d'emploi des jeunes, les jeunes âgés d'au plus 26 ans lors de la date d'embauché. Cet âge est porté à 30 ans pour les travailleurs handicapés ;
- en matière de recrutement des salariés âgés, ceux ayant au moins 55 ans.
- en matière de maintien dans l'emploi des salariés âgés, ceux ayant au moins 57 ans. Cet âge est limité à 55 ans pour les travailleurs handicapés.

Article 2 Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes

2-1 Objectifs chiffrés en matière de recrutement

D'après les éléments actuels du rapport de branche de 2011, les salariés âgés d'au plus 26 ans représentent 17 % des effectifs de la branche au 31 décembre 2011.

La branche professionnelle s'efforcera d'amener le pourcentage d'effectif des jeunes à 18 % sur les trois années d'application de l'accord auprès de jeunes salariés dans les entreprises de la branche. La mesure de cet effort s'effectuera uniquement au regard des embauches en CDI. Une attention particulière sera portée sur le recrutement de jeunes salariés handicapés.

La mesure de ces efforts s'effectuera au travers du rapport de branche.

2-2 Modalités d'intégration et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise

2-2-1 Livret d'accueil

Un livret d'accueil sera élaboré dans chaque entreprise de la branche faisant application du présent accord et remis à chaque nouvel embauché.

Ce livret comportera à minima les éléments suivants :

- Présentation de l'entreprise et son organisation
- Son (ses différentes) activité(s)
- Les éléments de base en matière de sécurité et d'environnement

-
- Les locaux
 - Les institutions représentatives du personnel et les délégués syndicaux en place
 - La liste des dispositions conventionnelles applicables et les modalités de leur consultation.

2-2-2 Désignation d'un référent

Toute embauche d'un jeune âgé d'au plus 26 ans s'accompagnera de la désignation d'un référent destinée à faciliter son intégration dans l'entreprise et notamment l'aider à s'approprier ses règles de fonctionnement, les comportements à adopter dans l'entreprise. Le référent participe à l'accueil du jeune, répond à ses questions, l'aide à faire connaissance avec les équipes et à connaître les codes de l'entreprise.

Le référent est choisi sur la base du volontariat parmi les salariés estimés les plus aptes à remplir ce rôle, la priorité étant donnée à un salarié appartenant au même service que celui du jeune embauché. Le référent pourra notamment être un salarié senior. Il peut se distinguer du tuteur.

Le référent bénéficiera d'une information spécifique sur la mission qui lui est confiée. Les entreprises veilleront à l'adaptation de leur charge de travail.

2-2-3 Parcours d'accueil

Un parcours d'accueil et d'intégration des nouveaux embauchés est mis en place afin de faciliter leur insertion au sein de l'entreprise.

Ce parcours aura notamment pour objectif d'accompagner, dès la signature de son contrat et pendant une durée d'un an le nouvel embauché. Cet accompagnement se fera par le renforcement des rôles et des responsabilités des acteurs clés tels que les responsables (managers), la Direction des Ressources Humaines et le salarié lui-même.

Lors de son arrivé, il est immédiatement présenté aux membres de son service afin que dès le 1^{er} jour, celui-ci se sente intégré.

2-2-4 Modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi

Un premier entretien de suivi de l'intégration avec le responsable direct et le référent désigné, auquel la Direction peut prendre part, est réalisé à la fin du 1^{er} mois suivant l'embauche. Cet entretien doit également permettre une meilleure prise du poste par le jeune en proposant le cas échéant un soutien anticipé. Il doit aussi permettre d'identifier les besoins en formation du jeune embauché. En cas de demande de formation éligible au plan de formation, ce souhait sera étudié de manière prioritaire.

À la fin de la première année d'embauché, un entretien est réalisé par le responsable direct et le référent désigné. L'objectif est que tous les jeunes embauchés bénéficient de cet entretien.

Chaque année, une réunion avec l'ensemble des jeunes embauchés au cours des 12 mois précédents est réalisée pour permettre un partage d'expérience, un échange sur la culture d'entreprise, et faciliter l'établissement de liens internes.

2-3 Modalités de recours aux contrats en alternance et d'accueil des alternants

La branche a toujours mené une politique dynamique de recours à l'alternance que ce soit par contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Au vu des perspectives de développement et donc de recrutements, la branche s'engage à maintenir le recours à ces contrats.

Pour assurer la formation aux métiers de vendeur et responsable de rayon, le recours aux contrats en alternance sera favorisé dans les entreprises de la branche.

Lors des procédures de recrutement, l'entreprise d'accueil veillera à ce que les candidatures déposées par ces salariés à l'issue de leur contrat en alternance et dans les 12 mois suivants soient examinées en priorité.

2-4 Modalités de recours aux stages et d'accueil des stagiaires

Les entreprises de la branche s'engagent à développer des partenariats avec des centres de formations en vue de l'accueil de stagiaires principalement pour ceux se préparant aux métiers de vendeur et responsable de rayon.

Les stages ne peuvent avoir pour objet d'exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent dans l'entreprise.

Lors des procédures de recrutement, l'entreprise d'accueil veillera à ce que les candidatures déposées par les stagiaires ayant effectué un stage dans l'entreprise au cours de 12 mois précédents soient examinées en priorité.

Article 3 **Engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés**

Les entreprises de la branche sont particulièrement vigilantes à ce que, d'une part, la terminologie utilisée en matière d'offres d'emploi et de définitions de poste ne fasse pas référence à l'âge et d'autre part, les décisions prises ne soient pas en pratique discriminantes à l'égard de l'âge. Elles veilleront aussi à ce que le principe de non-discrimination lié à l'âge soit intégré dans les actes de management et de gestion du personnel, notamment en matière de recrutement, d'évolution de carrière, de mobilité...

3-1

Objectifs en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi

La branche s'engage à la poursuite des recrutements de salariés ayant au moins 55 ans et au maintien dans l'emploi de séniors de 57 ans et plus. Cet âge est limité à 55 ans pour les travailleurs handicapés.

D'après les éléments actuels du rapport de branche de 2011, le taux d'embauche des salariés âgés de 50 ans et plus représente 3 % de l'ensemble des recrutements de la branche apprécié sur l'année complète au 31 décembre 2011.

L'objectif fixé, apprécié globalement sur la période triennale d'application de l'accord, est un taux de recrutement de salariés âgés d'au moins de 50 ans et plus de 3,5 % des recrutements opérés par les entreprises de la branche.

Tout recrutement opéré alors qu'aucune candidature d'un salarié âgé d'au moins 55 ans remplissant les conditions requises en matière de qualification, n'a été présentée, ne sera pas pris en compte pour l'appréciation de la réalisation de l'objectif.

D'après les éléments actuels du rapport de branche de 2011, les salariés âgés de 55 ans et plus représentent 6 % des effectifs de la branche au 31 décembre 2011.

À situation de marché comparable, l'objectif fixé par la branche est de maintenir ce taux d'emploi pour chacune des années d'application de l'accord dans les entreprises de la branche.

La mesure de ces efforts s'effectuera au travers du rapport de branche.

3-2

Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité

En vue de renforcer les actions de prévention des risques professionnels ciblées sur les seniors, les entreprises de la branche s'engagent à consacrer dans la rédaction des documents uniques d'évaluation des risques professionnels une partie spécifique sur les conditions de travail des seniors. Les mesures décidées seront présentées chaque année aux membres du CHSCT (à défaut aux délégués du personnel) qui en assureront le suivi.

D'ici la fin de la période triennale, les parties signataires se donnent pour objectif que l'ensemble des entreprises et groupes d'entreprises de la branche dont l'effectif se situe entre 50 et moins de 300 salariés non couvertes par un accord d'entreprise ou un plan d'action aient intégré dans leur document unique d'évaluation des risques professionnels une partie sur l'emploi des séniors. Le rapport de branche en fera état au vu des réponses collectées.

3-3

Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges

3-3-1

Entretiens de seconde partie de carrière

Cet entretien est mis en place au profit de tous les salariés âgés d'au moins 45 ans. Il sera organisé dans les 12 mois suivant le 45^{ème} anniversaire, puis renouvelé tous les 5 ans. Les salariés remplissant ces conditions seront automatiquement informés de la possibilité de bénéficier d'un entretien de seconde partie de carrière.

Cet entretien a pour objet de :

- dresser avec le salarié un bilan d'étape sur son activité professionnelle, ses aspirations, ses souhaits professionnels, ses conditions de travail et ses compétences ;
- d'examiner les besoins de formation et les dispositifs existants dans l'entreprise ;
- d'anticiper l'évolution de sa deuxième partie de carrière professionnelle ;
- d'étudier les opportunités professionnelles susceptibles de lui être proposées et qui répondraient à la fois à ses aspirations, aptitudes et aux besoins de l'entreprise ;
- d'examiner la participation du salarié à des actions de tutorat et/ou de référent ;
- d'examiner les souhaits du salarié en matière d'aménagement de ses conditions et de son temps de travail ;
- d'informer le salarié sur ses droits en matière d'accès à un bilan d'étape professionnel, à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

Un compte rendu de cet entretien sera établi et signé des deux parties.

L'objectif est que tous les salariés remplissant les conditions requises dans les entreprises et groupes d'entreprises de la branche dont l'effectif se situe entre 50 et moins de 300 salariés bénéficient de l'entretien de seconde partie de carrière.

3-3-2 Mobilité professionnelle

Les entreprises de la branche s'engagent à ce que les salariés âgés de 55 ans et plus bénéficient des mêmes opportunités de changement de poste en interne que les autres salariés. En cas de candidatures multiples, et à compétence et diplôme égaux, ils seront prioritaires et bénéficieront d'un accompagnement personnalisé. Un programme de formation d'adaptation ou d'accompagnement à l'intégration pourra leur être proposé.

3-4 Organisation de la coopération intergénérationnelle

3-4-1 Réunion

Dans chaque entreprise et groupes d'entreprises de la branche dont l'effectif se situe entre 50 et moins de 300 salariés, une réunion annuelle sera organisée pour faire le point sur les difficultés rencontrées en matière de coopération intergénérationnelle et proposer les solutions pour y remédier.

L'objectif est que toutes les entreprises et groupes d'entreprises de la branche dont l'effectif se situe entre 50 et moins de 300 salariés réalisent cette réunion annuelle.

3-4-2 Mixité des équipes

Dans la mesure du possible, les entreprises de la branche veilleront à ce que les équipes présentent une mixité entre les salariés les plus jeunes et plus âgés, cette mixité étant le garant d'une transmission des savoirs dans les deux sens, ce qui permet une insertion plus rapide des jeunes salariés et une adaptation facilitée des plus âgés aux évolutions notamment des nouvelles technologies.

3-5

Mesures en faveur du développement des compétences et accès à la formation

Pour que les salariés acquièrent, tout au long de leur carrière professionnelle, de nouvelles compétences, la branche s'engage à promouvoir l'accès de tous les salariés, sans condition d'âge, à la formation professionnelle.

Il est rappelé que les salariés âgés de 55 ans ou plus sont éligibles aux contrats de professionnalisation. Les entreprises de la branche veilleront aussi à développer la reconnaissance de leur qualification par le biais de la VAE notamment.

En cas de demande de formation éligible au plan de formation par un «senior», ce souhait sera étudié de manière prioritaire.

Les droits au CPF (compte personnel de formation) peuvent être mobilisés pour des actions de formation professionnelle décidées lors de l'entretien de deuxième partie de carrière lorsqu'elles visent à préparer une évolution professionnelle à moyen ou long terme.

3-6

Mesures en faveur des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

Les salariés âgés de 55 ans ou plus, désireux de transformer leur emploi à temps complet en emploi à temps partiel seront prioritaires pour l'attribution des emplois disponibles ressortissant de leur qualification professionnelle.

Par ajout aux dispositions de l'article 3-4-9 de la convention collective et dans la mesure du possible, en cas de candidatures multiples, et à compétence et diplômes égaux, les salariés de 55 ans et plus embauchés ou non dans l'entreprise seront prioritaires sur le temps partiel libéré et bénéficieront d'un accompagnement personnalisé.

Article 4 Transmission des savoirs et compétences

La transmission des savoirs et des compétences est un élément essentiel visant à transmettre l'expérience, les savoirs et les compétences dans l'entreprise, ainsi que préserver la mémoire de cette dernière.

4-1 Mise en place de binômes de compétences

Des binômes d'échanges de compétences entre des salariés expérimentés et des jeunes ayant développé une première expérience professionnelle seront mis en place sur la base du volontariat.

L'objectif est que de tels binômes soient mis en place pour toutes les compétences clés de l'entreprise et qu'en

conséquence sur 50 % des recrutements de jeunes sur des postes requérant de telles compétences, un binôme soit mis en place.

4-2

Mesures en faveur de la transmission des savoirs et compétences et développement du tutorat

La transmission des savoirs et des compétences sera réalisée par le biais du tutorat sur la base du volontariat auprès des salariés qui disposent des qualités relationnelles, pédagogiques et techniques nécessaires.

Les entreprises de la branche s'engagent à favoriser la transmission des savoirs et des savoir-faire en développant les actions de tutorat. Le tutorat est défini par l'article 10 de l'avenant du 29 mars 2005 relatif à la formation professionnelle.

Les parties signataires considèrent que la transmission des compétences acquises par les seniors, tout au long de leur vie professionnelle, constitue un axe à privilégier, compte tenu de leur expérience, de leur savoir-faire, et de leur connaissance de l'entreprise.

Au vu des compétences et de l'expérience des salariés âgés de 55 ans ou plus, et afin de garantir un transfert de leurs compétences et savoir-faire au profit des jeunes d'au plus 26 ans tutorés dans le domaine d'activité considérée, les candidatures des seniors aux fonctions de tuteur seront étudiées prioritairement par l'employeur.

Article 5

Actions d'accompagnement des TPE/PME dans la gestion active des âges

Afin d'anticiper la gestion active des âges, les TPE/PME de moins de 50 salariés pourront réaliser un diagnostic préalable sur la pyramide des âges, la situation des jeunes et des salariés âgés de l'entreprise, les compétences clés de l'entreprise et les prévisions de départs et d'embauches à partir du modèle mis en place par la branche professionnelle. (Annexe I)

Les entreprises de moins de 300 salariés peuvent bénéficier d'un dispositif d'appui/conseil «contrat de génération» pouvant être pris en charge financièrement par l'État dans les conditions qu'il détermine. Cet appui/conseil vise l'élaboration et la conception d'un diagnostic GPEC et d'un plan de préconisations, l'aide à la négociation d'accords collectifs et de plans d'action, ainsi que les mesures d'accompagnement à la mise en œuvre de préconisations.

La branche professionnelle s'engage à se rapprocher de l'OPCA de branche afin d'examiner l'opportunité d'un conventionnement avec l'État pour la mise en œuvre d'actions auprès des TPE/PME de moins de 50 salariés de la branche dans le cadre du dispositif d'appui/conseil «contrat de génération» en lien avec les mesures définies par le présent accord.

Article 6

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et lutte contre les discriminations

La branche professionnelle rappelle son attachement à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et au respect des valeurs et mesures prévues par l'accord de branche du 16 juin 2011 qui fait partie intégrante du présent accord.

Les entreprises de la branche s'engagent aussi à promouvoir la mixité dans tous les métiers traditionnellement masculinés ou féminisés.

La mixité des recrutements doit être une priorité pour les entreprises de la branche par le biais d'actions de communication auprès des établissements et organismes de formation préparant notamment aux métiers de la branche.

Les entreprises de la branche veilleront aussi à lutter contre les discriminations à l'embauche, aux promotions durant le déroulement de carrière ou à l'accès à la formation des salariés âgés. Elles seront aussi attentives à ce que ces discriminations n'affectent pas les plus jeunes.

Article 7

Calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements

Les parties signataires s'engagent à mettre en œuvre les engagements prévus par l'accord dans les meilleurs délais à compter de son entrée en vigueur.

Dès l'entrée en vigueur de l'accord, les parties signataires s'engagent à mettre en place des modèles de diagnostic préalable et de livret d'accueil ainsi qu'une fiche technique sur les modalités d'accès au contrat de génération. (Annexe II et annexe III)

Les engagements chiffrés feront l'objet d'un suivi chaque année d'application de l'accord.

Article 8

Modalités de suivi des mesures

Le rapport annuel de la branche sera complété par un rapport sur l'emploi des jeunes et des seniors comportant les indicateurs et les informations suivantes :

-
- l'actualisation des données mentionnées dans le diagnostic préalable ;
 - le suivi des indicateurs mis en place pour les actions portant sur l'insertion des jeunes et celles portant sur l'emploi des salariés âgés et en particulier sur les objectifs chiffrés en matière de recrutement des jeunes, des salariés âgés et du maintien dans l'emploi de ces derniers ;
 - le suivi des actions en faveur de la transmission des compétences ;
 - le niveau de réalisation des autres actions prévues ;
 - le résultat de chaque indicateur prévu dans le présent texte.

Dans les entreprises de la branche faisant application du présent accord, un rapport annuel sera établi et présenté au Comité d'Entreprise, à défaut aux délégués du personnel s'ils existent. Il sera également transmis aux délégués syndicaux.

Ce rapport comportera le bilan chiffré des actions relatives l'emploi des jeunes et des seniors mises en œuvre :

- l'actualisation des données mentionnées dans le diagnostic préalable de l'article D 5121-27 du code du travail ;
- le nombre de salariés recrutés au cours de l'année ;
- le nombre de salariés âgés d'au plus 26 ans (au plus 30 ans pour les salariés handicapés) recrutés dans l'année en contrat de travail à durée indéterminée et le pourcentage par rapport au nombre total des embauches ;
- le nombre de salariés âgés d'au moins 55 ans recrutés dans l'année ;
- le nombre total de salariés âgés de 57 ans (incluant les travailleurs handicapés âgés d'au moins 55 ans) et plus et le pourcentage par rapport à l'effectif total des salariés de la branche ;
- la répartition par catégorie professionnelle, emploi et sexe au 31 décembre de l'année ;
- le nombre et le type d'actions de formations réalisées par les jeunes de 26 ans au plus (au plus 30 ans pour les salariés handicapés) et les salariés âgés de 55 ans et plus ;
- le nombre de mise en place d'un livret d'accueil au sein des entreprises de la branche ;
- le nombre d'entretiens de suivi réalisés à l'issue du 1^{er} mois et de la 1^{ère} année d'embauche au profit des jeunes salariés ;
- le nombre de contrats en alternance conclus ;
- le nombre de stagiaires rémunérés accueillis au sein des entreprises de la branche ;
- le nombre d'entretien professionnel de seconde partie de carrière réalisés au profit des salariés séniors ;
- le nombre de changement de poste en interne réalisé pour les salariés âgés de 55 ans et plus en distinguant les demandes volontaires des reclassements ;
- le nombre de passages à temps partiel pour les salariés âgés de 55 ans et plus au cours de l'année ;
- le nombre de réunion de coopération intergénérationnelle réalisée ;
- le nombre de binômes mis en place ;
- le nombre et l'âge des tuteurs ;
- le nombre de TPE/PME de moins de 50 salariés ayant réalisé un diagnostic de gestion active des âges ;
- le nombre d'entreprises ou groupes d'entreprises de 50 à moins de 300 salariés ayant bénéficié d'un dispositif d'appui/conseil pour la gestion active des âges ;
- le nombre de TPE/PME de moins de 50 salariés ayant bénéficié d'un dispositif d'appui/conseil pour la gestion active des âges ;
- la rédaction et la mise à jour si nécessaire du document unique d'évaluation des risques professionnels.

Article 9 **Mise en place de l'accord au sein de l'entreprise**

Les entreprises ou groupes d'entreprises de la branche de 50 à moins de 300 salariés souhaitant bénéficier du présent dispositif devront réaliser un diagnostic préalable.

Conformément aux dispositions de l'article D. 5121-27 du code du travail, il doit comporter :

- la pyramide des âges ;
- les caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et leur place respective dans l'entreprise ;
- les prévisions de départ à la retraite ;
- les perspectives d'embauche ;
- les compétences clés de l'entreprise ;
- les conditions de travail des salariés âgés et aux situations de pénibilité ;

— l'identification des métiers dans lesquels la proportion de femmes et d'hommes est déséquilibrée.
Il doit-être transmis préalablement à la DIRECCTE.

Article 10 **Date d'application - durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans à compter du 1^{er} octobre 2013, sous réserve de son extension.

Article 11 **Dépôt - extension**

Après expiration du délai d'opposition et en application des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord est déposé en deux exemplaires dont une version sur support papier signé des parties et une version sur support électronique auprès des services centraux du Ministre chargé de l'Emploi et en un exemplaire auprès du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Il fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions légales.

Article 12 **Publicité**

Le présent accord sera diffusé sur le site internet de la Fédération des Métiers de la Jardinerie.

Les organisations de salariés signataires de l'accord s'engagent aussi à assurer sa publicité auprès des salariés.

Les entreprises de la branche s'engagent aussi à en assurer la communication auprès des salariés soit par le biais des panneaux d'affichage prévus à cet effet soit sur leur site intranet.

Article 13 **Adhésion - dénonciation - révision**

Peuvent adhérer sans réserve au présent accord toute organisation syndicale de salariés ou d'employeur représentatives dans le champ d'application de l'accord.

L'adhésion est signifiée aux signataires de l'accord et fait l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par voie réglementaire.

L'adhésion confère à l'organisation les mêmes droits et obligations que les parties signataires.

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions de l'article 1-3 de la Convention Collective Nationale.

En tout état de cause, dans le délai de 6 mois précédent l'expiration des effets du présent accord, les parties s'engagent à se réunir afin de dresser le bilan de la période écoulée et de négocier le cas échéant un nouvel accord.

Annexes

Annexe I : diagnostic préalable à la mise en œuvre de l'accord de branche relatif à l'emploi des jeunes et des salariés âgés

(C. trav. Art. L. 5121-10 et D. 5121-27)

— Pyramide des âges

Âge	Hommes			Femmes			Total		
	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012
Moins de 20 ans									
20 à 25 ans									
26 à 30 ans									
31 à 35 ans									
36 à 40 ans									
41 à 45 ans									
46 à 50 ans									
51 à 55 ans									
56 à 60 ans									
61 à 65 ans									
66 ans et plus									

Présentation sous forme de graphique (exemple) pour chacune des années

Cliquez pour consulter l'illustration

— Caractéristiques et place des jeunes et des salariés âgés dans l'entreprise

Emplois occupés	Effectif total	Jeunes de moins de 26 ans	Salariés âgés d'au moins 55 ans
-			

— Jeunes de moins de 26 ans (30 ans si travailleurs handicapés)

	2010	2011	2012
Nombre de CDI : Nombre de CDD :			
Nombre de Ct. Apprentissage : Nombre de Ct. Professionnalisation :			
Nombre de Ct. Aidés : - CIE / CAE : - Autres :			
Nbre d'emplois non qualifiés occupés : Nbre d'emplois qualifiés occupés : Nbre d'emplois qualifiés occupés mais nécessitant un complément de formation :			

— Salariés âgés

	2010	2011	2012
Nombre de salariés âgés de 57 ans et plus (55 ans si travailleurs handicapés) : Dont âgés d'au moins 55 ans lors de l'embauche :			
Nbre d'emplois qualifiés occupés : Nbre d'emplois non qualifiés occupés :			
Nombre de salariés assurant une mission de tutorat de jeunes :			

— Qualifications requises pour occuper les postes pourvus par les salariés âgés :

-
-

— Prévisions départs et embauches

	Emplois	2014	2015	2016
Départs	<p style="text-align: center;">Production</p> <ul style="list-style-type: none"> - Manutentionnaire en jardinerie et graineterie (coeff 155) - Employé(e) de jardinerie et de graineterie (coeff 160) <ul style="list-style-type: none"> - Réceptionnaire (coeff 160) <p style="text-align: center;">Commercial</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vendeur (se) (premier échelon) (coeff 160) - Hôte-hôtesse de caisse (premier échelon) et/ou Hôte-hôtesse d'accueil (premier échelon) (coeff 160) <ul style="list-style-type: none"> - Vendeur(se) 2^{ème} échelon (coeff 170) - Hôte-hôtesse de caisse (deuxième échelon) et/ou Hôte-hôtesse d'accueil (deuxième échelon) (coeff 170) <ul style="list-style-type: none"> - Vendeur (se) confirmé(e) (coeff 180) - Gestionnaire de rayon (coeff 185) - Responsable de rayon (coeff 190) - Responsable de secteur (coeff 200) <p style="text-align: center;">Administratif</p> <ul style="list-style-type: none"> - Agent administratif (1^{er} échelon) (coeff 155) - Agent Administratif (2^{eme} échelon) (coeff 165) <ul style="list-style-type: none"> - Secrétaire (coeff 175) - Comptable (coeff 180) <p style="text-align: center;">Direction</p> <ul style="list-style-type: none"> - Adjoint de direction (coeff 220) - Responsable de point de vente (coeff 260) <ul style="list-style-type: none"> - Directeur (coeff 350) - Directeur régional (coeff 400) 			
Embauches	<p style="text-align: center;">Production</p> <ul style="list-style-type: none"> - Manutentionnaire en jardinerie et graineterie (coeff 155) - Employé(e) de jardinerie et de graineterie (coeff 160) <ul style="list-style-type: none"> - Réceptionnaire (coeff 160) <p style="text-align: center;">Commercial</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vendeur (se) (premier échelon) (coeff 160) - Hôte-hôtesse de caisse (premier échelon) et/ou Hôte-hôtesse d'accueil (premier échelon) (coeff 160) <ul style="list-style-type: none"> - Vendeur(se) 2^{ème} échelon (coeff 170) - Hôte-hôtesse de caisse (deuxième échelon) et/ou Hôte-hôtesse d'accueil (deuxième échelon) (coeff 170) <ul style="list-style-type: none"> - Vendeur (se) confirmé(e) (coeff 180) - Gestionnaire de rayon (coeff 185) - Responsable de rayon (coeff 190) - Responsable de secteur (coeff 200) <p style="text-align: center;">Administratif</p> <ul style="list-style-type: none"> - Agent administratif (1^{er} échelon) (coeff 155) - Agent Administratif (2^{eme} échelon) (coeff 165) <ul style="list-style-type: none"> - Secrétaire (coeff 175) - Comptable (coeff 180) <p style="text-align: center;">Direction</p> <ul style="list-style-type: none"> - Adjoint de direction (coeff 220) - Responsable de point de vente (coeff 260) <ul style="list-style-type: none"> - Directeur (coeff 350) - Directeur régional (coeff 400) 			

— Compétences clés de l'entreprise

(à préciser)

— Conditions de travail des salariés âgés et situations de pénibilité

→ Facteurs de pénibilité recensés dans l'entreprise et auxquels sont exposés les salariés âgés

Voir accord collectif ou plan d'action de prévention de la pénibilité

→ Mesures de prévention prises en faveur de la prévention de la pénibilité pour les salariés âgés

Voir accord collectif ou plan d'action de prévention de la pénibilité

— Situation comparée hommes/femmes

Le tableau ci-après présente les métiers dans lesquels la proportion des hommes et des femmes est déséquilibrée

Métiers	Nbre femmes	Nbre hommes
-		
-		
-		
-		
-		
-		

Annexe II - Procédure demande d'aide contrat de génération

Thèmes	Dispositions applicables
Entreprises bénéficiaires	Entreprises dont l'effectif est inférieur à 300 salariés ou appartenant à un groupe de moins de 300 salariés.
Modalités de mise en œuvre	Accord de branche étendu applicable à défaut de négociation d'un accord collectif d'entreprise, attesté par un procès-verbal de désaccord, et d'élaboration d'un plan d'actions (article L. 5121.8 du Code du travail).
Modalités d'attribution de l'aide	<p>Embaucher en CDI à temps plein et maintenir dans l'emploi pendant la durée de l'aide un jeune âgé de moins de 26 ans ou un jeune de moins de trente ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Possibilité de temps partiel avec l'accord du jeune si son parcours ou sa situation le justifie, sans être inférieur à quatre cinquièmes de la durée hebdomadaire de travail à temps plein.</p> <p>Pour être éligible à l'aide contrat de génération, l'embauche du jeune doit être réalisée :</p> <ul style="list-style-type: none"> • à compter du 1^{er} janvier 2013 pour les entreprises de moins de 50 salariés ; • pour les entreprises de 50 à 299 salariés : - à compter de la date de dépôt de son accord ou de son plan d'action auprès de la DIRECCTE (dépôt complet), en cas d'accord collectif ou plan d'action relatif au contrat de génération, - à compter de la date de transmission du diagnostic de l'entreprise auprès de la DIRECCTE en cas d'accord de branche étendu. <p>Maintenir dans l'emploi en CDI pendant la durée de l'aide et jusqu'à son départ en retraite :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un salarié âgé d'au moins cinquante-sept ans ; ou - Un salarié âgé d'au moins cinquante-cinq ans au moment de son embauche ; ou - Un salarié âgé d'au moins cinquante-cinq bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. <p>Ne pas avoir procédé, dans les six mois de l'embauche du jeune, à un licenciement pour motif économique sur les postes relevant de la catégorie professionnelle dans laquelle est prévue l'embauche, ou à une rupture conventionnelle homologuée ou à un licenciement pour un motif autre que la faute grave ou lourde ou l'inaptitude sur le poste pour lequel est prévue l'embauche.</p> <p>Être à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard des organismes de recouvrement des cotisations et des contributions de sécurité sociale ou d'assurance chômage.</p> <p>L'aide au contrat de génération peut se cumuler avec l'aide au contrat de professionnalisation en CDI pour les jeunes de moins de 26 ans.</p>
Diagnostic	<p>Il est obligatoire.</p> <p>Le diagnostic comporte les éléments prévus par l'article D. 5121-27 du Code du travail, relatifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - À la pyramide des âges, - Aux caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et à l'évolution de leur part respective dans l'entreprise sur les trois dernières années disponibles, - Aux prévisions de départ à la retraite, - Aux perspectives de recrutement, - Aux compétences dont la préservation est considérée comme essentielle pour l'entreprise dites «compétences clés», - Aux conditions de travail des séniors et aux situations de pénibilité telles qu'identifiées, le cas échéant, dans l'accord ou plan d'action de l'entreprise, lorsqu'il existe. <p>Le diagnostic s'appuie sur celui effectué pour la détermination des objectifs et mesures relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur le bilan des mesures prises dans le cadre d'accord ou plan d'action portant sur la GPEC, lorsqu'il existe. Il identifie notamment les métiers pour lesquels la proportion de femmes et d'hommes est déséquilibrée.</p>

Thèmes	Dispositions applicables
Montant de l'aide	<p>L'aide de l'État est de 4 000 € par an (à hauteur de 2 000 € au titre de l'embauche du jeune et de 2 000 € au titre du maintien dans l'emploi du salarié âgé) pour une durée maximum de 3 ans, soit 12 000 € au total.</p> <p>Le point de départ de l'aide est la date de début d'exécution du contrat de travail à durée indéterminée du jeune. Elle est versée à la fin de chaque trimestre civil à compter de la demande.</p> <p>Le montant de l'aide est proratisé en fonction de la durée du temps de travail de chaque salarié du binôme.</p> <p>En cas de modification du temps de travail du jeune ou du salarié âgé en cours de trimestre, le montant de l'aide associé à l'embauche du jeune ou celui associé au titre du maintien dans l'emploi du salarié âgé est proratisé à compter de la date d'effet déclaré.</p> <p>Exemple ; si au titre du 2^e trimestre, l'employeur déclare que le temps de travail du salarié jeune est passé à 80 % au 1^{er} juin, l'aide au titre du salarié jeune est égale à $500 \times 100 \% \times 61/91$ (du 1^{er} avril au 30 mai) et $500 \times 80 \% \times 30/91$ (du 1^{er} juin au 30 juin) et l'aide au titre du salarié âgé pour lequel il n'y a pas eu de modification est égale à 500 €. L'aide globale au titre du trimestre versée est de 967,03 €</p> <p>En cas de suspension des contrats de travail du jeune ou du salarié âgé durant au moins 30 jours consécutifs au cours du trimestre civil sans maintien de la rémunération du salarié, l'aide versée au titre du salarié dont le contrat de travail a été suspendu est interrompue pour le trimestre. L'aide versée au titre de l'autre salarié du binôme est maintenue.</p>
La demande d'aide	<p>Pour bénéficier de cette aide, l'entreprise adresse à Pôle emploi services un formulaire de demande dûment complété et signé dans un délai de 3 mois suivant la date d'embauche (1^{er} jour travaillé) du jeune. Au-delà, l'aide ne pourra plus être accordée.</p> <p>Disposition transitoire : Pour les embauches effectuées entre le 1^{er} janvier et le 1^{er} mars 2013 (date de promulgation de la loi), la demande d'aide pour les seules entreprises de moins de 50 salariés, devra être déposée au plus tard le 16 juin 2013, soit dans les 3 mois suivant la date de la publication du décret.</p> <p>Pour les entreprises multi-établissements, les demandes d'aides doivent être déposées par un établissement dit «centralisateur». À défaut, Pôle emploi détermine lui-même cet établissement centralisateur et y effectue l'enregistrement des dossiers de demandes d'aides «contrat de génération».</p> <p>Le formulaire de demande est téléchargeable sur le seul site : www.contrat-generation.gouv.fr. Le site internet de Pôle emploi renvoie sur cette page internet.</p> <p>À partir du 1^{er} juillet 2013, le formulaire sera entièrement dématérialisé (dans la saisie comme dans l'envoi). L'entreprise peut, également, appeler le 3995 pour avoir un premier niveau d'information sur l'aide contrat de génération, et sera renvoyée vers Pôle emploi services pour une expertise plus fine.</p> <p>Aucune pièce justificative n'est à adresser à Pôle emploi services. Pôle emploi services réalisera des contrôles a posteriori (en application des dispositions de la convention de gestion signée entre l'État et Pôle emploi services) pour vérifier que les conditions d'attribution de l'aide sont bien remplies.</p>

Thèmes	Dispositions applicables
Le versement de l'aide	<p>Avant la fin de chaque trimestre civil, Pôle emploi services envoie à l'entreprise un formulaire pré-rempli (un seul formulaire par entreprise avec les différents binômes en contrat de génération) pour que l'entreprise actualise les données.</p> <p>À partir du 30 septembre 2013, cette actualisation pourra être réalisée par l'entreprise de façon dématérialisée, via le site internet de Pôle emploi.</p> <p>Ces demandes d'actualisation seront envoyées par Pôle emploi services le 25 de chaque mois de fin de trimestre civil.</p> <p>L'aide est versée trimestriellement par Pôle emploi services, dans un délai d'un mois à compter de la réception du formulaire d'actualisation.</p> <p>L'entreprise doit impérativement adresser cette actualisation à Pôle emploi services dans le mois qui suit la fin du trimestre civil pour lequel l'aide est demandée. Au-delà de ce délai d'un mois, l'aide ne peut plus être versée pour le trimestre considéré.</p> <p>Par cette déclaration, l'entreprise atteste que les contrats de travail des salariés du binôme sont toujours en cours d'exécution, à ladite échéance et déclare les éventuelles modifications qui ont eu lieu s'agissant du départ ou du temps de travail de ces salariés, ou du départ d'autres salariés âgés de l'entreprise.</p> <p>L'aide n'est due que pour le trimestre au titre duquel le montant calculé est au moins égal à 50 €.</p> <p>Si l'entreprise n'envoie pas pendant deux trimestres consécutifs son formulaire d'actualisation, l'aide est interrompue de façon définitive.</p>
Les cas d'interruption de l'aide	<ul style="list-style-type: none"> - Au niveau du binôme jeune/salarié âgé: - Rupture du contrat de travail du jeune du binôme : <ul style="list-style-type: none"> Quel que soit le motif de rupture du contrat du jeune, l'aide est interrompue car le jeune n'a pas été intégré durablement. Néanmoins, l'employeur a la possibilité de conclure un nouveau contrat de génération en recrutant un autre jeune auquel il peut associer le même salarié âgé. - Rupture du contrat de travail du salarié âgé du binôme <ul style="list-style-type: none"> Une condition de 6 mois de cohabitation minimum entre le jeune et le salarié âgé constituant le binôme est fixée afin d'éviter que l'employeur conclut un contrat de génération avec un salarié âgé qui partirait quelques jours ou semaines après, l'employeur pouvant alors conserver le bénéfice d'une aide pour le jeune alors que la transmission de compétences n'aurait pas été assurée. Plusieurs situations se présentent : <ul style="list-style-type: none"> → En cas de départ du salarié âgé pour motif de retraite, démission, licenciement pour faute grave ou lourde ou inaptitude, décès, dans les 6 mois qui suivent la constitution du binôme. L'aide est interrompue en principe mais elle peut être maintenue si l'employeur reconstitue un binôme avec un autre salarié âgé dans les 3 mois qui suivent le départ. → En cas de départ pour ces mêmes motifs, au-delà des 6 mois qui suivent la constitution du binôme, l'objectif du contrat de génération est considéré comme rempli : le salarié âgé a eu le temps de transmettre ses compétences avant de partir, et le jeune est en cours d'intégration dans l'entreprise. Tant que le jeune est présent, l'entreprise conserve l'aide dans sa totalité jusqu'à l'échéance des 3 ans. → En cas de départ du salarié âgé du binôme pour licenciement pour motif économique, personnel hors faute grave ou lourde ou inaptitude, ou rupture conventionnelle, l'aide de 4 000 € est interrompue. Si l'entreprise veut conclure un nouveau contrat de génération, elle doit recruter un nouveau jeune et l'apparier avec un autre salarié âgé. - Concernant les autres salariés âgés présents dans l'entreprise : <ul style="list-style-type: none"> En cas de départ de l'un de ces salariés âgés de 57 ans ou plus (ou de 55 ans ou plus s'il est reconnu comme travailleur handicapé) pour retraite, démission, licenciement pour faute grave ou lourde ou inaptitude, décès ou rupture conventionnelle, il n'y a pas d'impact sur le contrat de génération : la ou les aides en cours sont maintenues. En cas de départ de l'un de ces salariés âgés pour licenciement pour motif économique ou motif personnel hors faute grave ou lourde ou inaptitude, l'aide correspondant au dernier contrat de génération conclu est interrompue. Il s'agit d'interruption de l'aide pour l'avenir, les seuls cas deversement envisagés feront suite à des fausses déclarations suite à contrôles. - Autre cas d'interruption de l'aide : <ul style="list-style-type: none"> En cas de diminution de la quotité de travail du jeune du binôme en-dessous de 80 %, les conditions de l'aide ne sont plus remplies et celle-ci est donc interrompue de façon définitive à compter de la date à laquelle survient la diminution du temps de travail.

Annexe III : livret d'accueil

M...

...

...

Lettre remise en main propre contre décharge

À..., le...

Vous venez d'être embauché(e) au sein de notre structure et nous vous souhaitons tout d'abord la bienvenue.

Nous tenons en premier lieu à vous présenter notre société :

Définir un texte de présentation : date de création, nombre de salariés embauchés, activité (jardinerie, animalerie), horaires d'ouverture du magasin...

En votre qualité de salarié de l'entreprise, et afin que notre collaboration se déroule au mieux, nous tenons à vous rappeler un certain nombre d'éléments relatifs aux règles et pratiques applicables dans notre entreprise.

⇒ Nous vous rappelons tout d'abord qu'un règlement intérieur définissant les règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité a été établi. Ce document est affiché sur les panneaux situés... et un exemplaire est joint au présent courrier. Nous vous remercions de bien vouloir en prendre connaissance.

⇒ Les textes conventionnels applicables au sein de l'entreprise sont les suivants : la convention collective nationale des jardineries et graineteries. Un exemplaire est affiché sur les panneaux prévus à cet effet et un autre tenu à disposition du personnel dans le bureau de... (comptable, service du personnel, direction).

Eventuellement : Nous appliquons également :

— un accord d'organisation du temps de travail conclu le...

— Un accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes conclu le...

— Un accord sur la pénibilité conclu le...

— ...

⇒ Nous mettons en œuvre le régime de prévoyance instauré par notre convention collective et attribuant des garanties

F Prévoyance :

Ce régime est obligatoire pour les salariés cadres et non cadres.

Ce régime est actuellement géré l'organisme suivant : nom et adresse à compléter.

Les taux de cotisations et le niveau des garanties sont ceux prévus conventionnellement.

Pour votre parfaite information, est joint en annexe un document de synthèse des garanties souscrites établi par notre organisme de prévoyance.

F Retraite complémentaire :

Ce régime est obligatoire pour les salariés cadres et non cadres.

Ce régime est actuellement géré l'organisme suivant : nom et adresse à compléter.

F Éventuellement : Remboursement complémentaire frais de soins et de santé :

Ce régime est obligatoire pour les salariés ayant... (mois) d'ancienneté et est géré par l'organisme suivant : nom et adresse à compléter.

À votre seule initiative, et sous réserve de fournir à la Direction les justificatifs correspondants vous pouvez vous dispenser de vous affilier au «remboursement complémentaire frais de soins de santé» si vous êtes concerné par un des cas de dispense visé par l'accord collectif ou la décision unilatérale ou le référendum le mettant en place.

Les contrats sont financés par des cotisations dont les montants et les répartitions entre employeur et salariés sont définis de la manière suivante :

— part patronale : ... %

— part salariale : ... %

Pour votre parfaite information, est joint en annexe un document de synthèse des garanties souscrites.

⇒ Le cas échéant : Nous vous informons en outre que, pour des raisons de sécurité, une vidéosurveillance a été mise en place dans les lieux suivants...

Nous vous précisons que ce dispositif permet un enregistrement des données et pourra être utilisé comme moyen de contrôle et/ou de preuve de la commission d'éventuels faits fautifs.

⇒ Enfin, pour votre propre sécurité et celles de vos collègues de travail, nous vous demandons de bien vouloir prendre connaissance de la consigne Incendie affichée... et de veiller à respecter les règles qui vous ont été présentées relatives :

— la circulation des personnes et des engins

— à la conduite à tenir en cas d'accident

— à la tenue de votre poste de travail, notamment en ce qui concerne l'utilisation de vos outils de travail, l'utilisation des équipements de protection individuelle ou les gestes et postures adéquats.

⇒ Si livret d'accueil remis lors de l'embauche d'un jeune d'au plus 26 ans (30 ans en cas de travailleur handicapé) : afin de faciliter votre intégration dans l'entreprise et notamment de vous aider à vous approprier ses règles de fonctionnement, les comportements à adopter dans l'entreprise, M... est désigné en qualité de référent destinée. Il par-

ticipera à votre accueil, répondra à vos questions, vous aidera à faire connaissance avec les équipes et à connaître les modalités de fonctionnement de notre entreprise. Il participera également à vos entretiens de suivi.

Demeurant à votre disposition pour tout complément d'information que vous pourriez désirer sur ces thèmes.

Nous vous prions d'agréer, M..., nos salutations distinguées.

Contrats saisonniers

Accord du 27 juin 2017

[Étendu par arr. 15 janv. 2018, JO 24 janv.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Nationale des Métiers de la Jardinerie.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération du Commerce des Services et de la Distribution CGT;

Fédération des Services CFDT ;

FGTA FO ;

FNECS CFE CGC.

Préambule

L'article 86 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels dite «loi Travail» a complété la définition des emplois saisonniers prévue au 3^e de l'article L. 1242-2 du code du travail.

Il s'agit désormais des emplois dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs ou des emplois pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois.

Le législateur a prévu que les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs des branches dans lesquelles l'emploi saisonnier ainsi défini est particulièrement développé et qui ne sont pas déjà soumises à des stipulations conventionnelles en ce sens engagent des négociations relatives au contrat de travail à caractère saisonnier afin de définir les modalités de reconduction de ce contrat et de prise en compte de l'ancienneté du salarié.

Désormais, l'article L. 1244-2 du Code du travail prévoit que les contrats de travail à caractère saisonnier définis au 3^e de l'article L. 1242-2 peuvent comporter une clause de reconduction pour la saison identique suivante.

Ce droit à la reconduction s'entend du droit, pour tout salarié qui a effectué une saison dans l'entreprise, de se voir proposer un emploi de même nature, pour la saison suivante, dès lors que l'employeur dispose d'un emploi saisonnier à pourvoir, compatible avec la qualification du salarié.

Dans ce cadre, le présent accord prévoit que tout employeur ayant occupé un salarié dans un emploi à caractère saisonnier lui propose, sauf motif réel et sérieux, un emploi de même nature, pour la même saison de l'année suivante. L'accord définit les conditions, notamment la période d'essai, et prévoit en particulier dans quel délai cette proposition est faite au salarié avant le début de la saison ainsi que le montant minimum de l'indemnité perçue par le salarié s'il n'a pas reçu de proposition de réemploi.

Pour calculer l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, les durées des contrats de travail à caractère saisonnier successifs effectuées dans cette même entreprise sont cumulées.

Les jardineries et graineteries sont directement concernées par l'emploi saisonnier et des dispositions relatives au recours à des contrats de travail à durée déterminée liés à la saison sont déjà prévues à l'article 3.5 de la convention collective, relatif aux emplois précaires.

Il est également rappelé que la convention collective des Jardineries et graineteries comporte également des dispositions relatives au contrat de travail intermittent (article 3.3) et qui permettent également de rendre moins précaire la situation de certains salariés.

C'est dans ce cadre que les partenaires sociaux de la Branche ont souhaité négocier sur les conditions d'emploi des salariés saisonniers au sein des jardineries et graineteries, mais également, dans le cadre du respect de l'égalité de traitement, leur faire bénéficier des mêmes droits que les salariés embauchés en contrat de travail à durée indéterminée.

Article 1 **Objet**

Le présent accord a pour objet de réviser les dispositions de la convention collective des Jardineries et Graineteries et de compléter les dispositions concernant les salariés saisonniers, en prévoyant, conformément aux dispositions législatives, des dispositions relatives aux modalités de reconduction de leur contrat de travail et de prise en compte de leur ancienneté.

Article 2 **Recours à l'emploi saisonnier**

(Art. 3.5 - Contrats précaires)

Article 3 **Adaptation au poste et à l'environnement**

Les adaptations à un nouvel univers professionnel ne peuvent qu'être bénéfiques (notamment en direction des demandeurs d'emploi), que ce soit en termes de motivation, ou de diminution des risques professionnels qui sont accentués chez les personnels récemment intégrés. À ce titre, la formation représente un outil majeur qui doit être mis au service de cet objectif, contribuant de fait à l'amélioration de la compétitivité des entreprises.

L'emploi d'un salarié saisonnier ne saurait, en aucun cas, pouvoir se faire sans respecter l'obligation de l'employeur à former ces salariés, notamment en début de chaque saison.

Le salarié bénéficiera des dispositions de l'article L. 6321-1 et suivant du code du travail.

Article 4 **Couverture sociale des salariés saisonniers**

L'employeur devra proposer aux salariés saisonniers le bénéfice du contrat complémentaire santé.

Conformément à la loi, les salariés saisonniers pourront s'en dispenser

Article 5 **Durée de l'Accord - publicité - dépôt**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, par la partie la plus diligente au Ministère, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au Conseil de Prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord.

Commission Permanente Paritaire de Négociation et d'Interprétation (CPPNI)

Avenant du 14 juin 2018

[Étendu par arr. 20 mars 2019, JO 27 mars]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Nationale des Métiers de la Jardinerie.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération des Services CFDT ;

FGTA FO.

Préambule

Suite à la promulgation de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels dite «loi Travail», les partenaires sociaux conviennent de mettre en place la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Cette commission devra se réunir pour examiner les thématiques de négociations entrant dans les missions de la branche telles que prévues à l'article L. 2232-5-1 1^o et 2^o du Code du travail et ainsi que tout autre sujet qui serait rendu obligatoire par la loi.

Le rôle de cette commission est d'autant plus essentiel, que la négociation collective dans la branche de la Jardinerie et de la Graineterie tient une place fondamentale dans l'édition de normes conventionnelles adaptées aux petites et moyennes entreprises qui la composent. Les partenaires sociaux tiennent à rappeler que la branche reste garante de certains droits des salariés et des entreprises.

En outre, le présent accord définit les dispositions générales applicables aux commissions techniques paritaires de la Branche en vue de remplir des missions spécifiques liées au bon déroulement du dialogue social.

Chapitre 1

Champ d'application professionnel et géographique du présent accord

Article 1

Objet

Le présent avenant a en conséquence pour objet de réviser les dispositions de la convention collective des Jardineries et Graineteries, afin de les rendre conformes aux missions nouvelles confiées à la Commission Paritaire Permanente de la Négociation et de l'Interprétation (CPPNI) instaurée par la loi Travail.

Il s'applique donc aux entreprises du champ d'application de la convention collective tel que défini par son article 1.1

Chapitre 2

Rôles, missions et organisation des réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche

Article 2.1

Rôle de la CPPNI en tant que commission de négociations de la branche

Conformément à l'article L. 2232-5-1 du Code du travail, la branche a pour missions :

- De définir les conditions d'emploi et de travail des salariés, ainsi que les garanties qui leur sont applicables dans les matières énumérées aux articles L. 2253-1 et L. 2253-2 du Code du travail,
- De réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application.

La CPPNI, en tant que commission de négociation de la branche, exerce les missions périodiques suivantes :

- Négociation annuelle sur les salaires minima ;
- Négociations triennales relatives :
 - À l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
 - Aux conditions de travail et à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ;
 - À l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
 - Aux priorités, objectifs et moyens de la formation professionnelle des salariés (notamment la VAE et l'apprentissage).
- Négociations sur les modalités d'exercice du temps partiel dans les conditions définies par la loi du 8 août 2016 et l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 ;
- Négociations quinquennales relatives :
 - À l'examen de la nécessité de réviser les classifications, en tenant compte de l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et en précisant les critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail ;
 - À la mise en place de plans d'épargne inter-entreprises, ou plans collectifs d'épargne pour la retraite inter-entreprises, lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière.
 - Sur d'autres thématiques entrant dans la mission générale de la Branche, à la demande de l'une des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche.

Pour pouvoir être étendus, les accords de branche et avenants à la convention collective doivent, sauf justifications, comporter pour les entreprises de moins de 50 salariés, les stipulations spécifiques. Par ailleurs, un accord de branche étendu peut comporter, le cas échéant, sous forme d'accord-type, indiquant les différents choix laissés à l'employeur, les stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Par ailleurs, la convention ou l'accord de branche, leurs avenants ou annexe, doivent avoir été négociés et conclus en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

En conséquence, les conventions et accords collectifs de la Branche faisant l'objet d'une procédure d'extension, il reviendra à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de négocier et conclure les accords portant sur les thèmes de négociations, relevant des missions générales et collectives dédiées à la Branche, à savoir :

- a) — Domaines ouverts de droit à la négociation de Branche, avec prévalence des dispositions des conventions ou

accords de branche sur la convention ou l'accord d'entreprise conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord de branche, sauf lorsque la convention ou l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes :

- Les salaires minima ;
- Les classifications ;
- La mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
- La mutualisation des fonds recueillis au titre de la formation professionnelle continue ;
- Les garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;
- Les mesures relatives à la durée du travail, à la répartition et l'aménagement du temps de travail : régimes des équivalences (art. L. 3121-14 CT), période de référence sur 3 ans en cas de la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine (1^o de l'art. 3121-4 CT), travail de nuit (art. L. 3122-16 CT), durée minimale du temps partiel dérogatoire (art. L. 3123-19 al. 1 CT), taux de majoration des heures complémentaires jusqu'au 1/3 de la durée contractuelle des temps partiels (art. L. 3123-21 CT) et compléments d'heures par avenant (art. L. 3123-22 CT) ;
- Les mesures relatives aux contrats à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire énoncées aux articles L. 1242-8 (durées CDD), L. 1242-13 (délai de transmission du CDD), L. 1244-3 (délai de succession de CDD), L. 1251-12 (durées contrat de mission), L. 1251-35 (renouvellement contrat de mission), et L. 1251-36 (délai de succession des contrats de mission) du code du travail ;
- Les mesures relatives aux contrats à durée indéterminée de chantier énoncées aux articles L. 1223-8 du code du travail ;
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai mentionnée à l'article L. 1221-21 du code du travail ;
- Les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises, lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1 ne sont pas réunies ;
- Les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice mentionnés aux 1^o et 2^o de l'art. L. 1251-7 du code du travail ;
- La rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire mentionnées aux articles L. 1254-2 et L. 1254-9 du code du travail.

b) — Domaines ouverts à la négociation de Branche, avec prévalence optionnelle des dispositions de la convention ou de l'accord de branche

Dans les matières ci-dessous énoncées, lorsque la convention ou l'accord de branche le stipule expressément, ses stipulations prévalent sur la convention ou l'accord d'entreprise conclu postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord de branche, sauf lorsque la convention ou l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes :

- La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 du code du travail ;
- L'insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- L'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical ;
- Les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

Article 2.2 Autres missions de la CPPNI de la Branche

La CPPNI de la Branche remplit également les missions d'intérêt général ci-après :

- a) La CPPNI représente la branche notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics. Pour ce faire, les membres de la CPPNI de la branche désigneront, chaque année, un Président et un Vice-Président, appartenant, par roulement, au collège patronal et au collège salarial.
- b) Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi, en vue de réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application ;
- c) La Commission établit un rapport annuel d'activité comprenant un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus, notamment dans les domaines suivants :
 - Durée du travail, répartition et aménagement du temps de travail ;
 - Repos et jours fériés ;

- Congés payés et autres congés ;
- Compte épargne temps ;

Pour ce faire, les entreprises entrant dans le champ d'application géographique et professionnel de la Convention collective nationale des jardineries et graineteries sont tenues de communiquer à la Commission tous les accords collectifs d'entreprise conclus sur tous les thèmes, comme évoqués ci-dessus, selon les modalités précisées à l'article 2-4 ci-après.

Ce rapport annuel doit en particulier faire état de l'impact des accords collectifs d'entreprise sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la Branche.

Le cas échéant, il formule des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Ce rapport est ensuite versé dans la base des données nationale qui a vocation à recueillir l'ensemble des conventions et accords collectifs conclus.

d) La Commission peut rendre un avis, à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la convention collective ou d'un accord collectif dans les conditions définies l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

À cet effet, les partenaires sociaux appliqueront la méthode ainsi définie :

- Lorsque la commission se contente de rendre un avis, ce dernier n'aura qu'une valeur indicative. En pareil cas, le juge se trouvera libre d'interpréter la clause litigieuse comme il l'entendra et pourra imposer son interprétation aux rédacteurs du texte.
- Lorsque la commission décide que l'avis a valeur d'avenant, celui-ci devra expressément le préciser. À défaut l'avis ne saurait recevoir une telle valeur.

e) Elle peut également exercer les missions de l'Observatoire paritaire de la négociation collective

Article 2.3

Modalités de communication des conventions et accords collectifs d'entreprise à la CPPNI

Afin de mettre en œuvre la mission définie à l'article 2.2 - b et c, il est prévu les modalités suivantes :

Les conventions ou accords collectifs d'entreprise visés à l'article 2.2 - c sont adressés par voie postale à CPPNI / FNMJ 22 Rue Esquirol, 75013 Paris ou par courriel à l'adresse cppni-jardinerie@fnmj.com après suppression par la partie la plus diligente des noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation accuse réception des conventions et accords transmis auprès de l'entreprise. Les noms et prénoms des négociateurs et des signataires devront être supprimés des accords collectifs d'entreprise, avant leur envoi à la commission. Toutefois, l'appartenance à l'organisation syndicale signataire, lorsqu'il y en a, devra être mentionnée.

Article 2.4

Composition de la CPPNI

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche est composée paritairement de représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ d'application de la branche des jardineries et graineteries.

Chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche sera composée d'au maximum deux représentants. La délégation des représentants des organisations patronales représentatives dans la branche ne devra pas être supérieure à la délégation de l'ensemble des organisations syndicales de salariés.

Les employeurs s'engagent à ne pas entraver l'exercice normal des mandats des salariés désignés par les organisations syndicales représentatives à participer aux réunions de négociation. Par ailleurs, ces salariés bénéficient de la protection instituée dans le cadre des articles L. 2411-1 et suivants du code du travail. Les parties rappellent que les représentants des organisations de salariés au sein de la CPPNI bénéficient de la protection prévue par les dispositions légales applicables aux délégués syndicaux en cas de licenciement»

Article 2.5

Organisation des réunions de la CPPNI

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est réunie, sur convocation, au moins 4 fois par an en vue des négociations précédemment mentionnées.

Elle est réunie, chaque année, autant de fois que nécessaire sur demande conjointe d'une organisation patronale et d'une organisation syndicale de salariés.

Les convocations aux réunions paritaires se feront par courrier électronique.

La convocation contient l'ordre du jour déterminé d'un commun accord par les membres de la commission.

Lorsque des documents sont nécessaires à la préparation et à la tenue des réunions, ces derniers seront transmis par courrier électronique à toutes les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, au moins 15 jours

calendaires avant la réunion.

Les organisations syndicales souhaitant recevoir sur papier les convocations et les documents susvisés devront en faire la demande expresse auprès du secrétariat de la FNMJ. Il leur appartiendra de se munir de ces documents à chaque réunion.

Au terme des réunions planifiées et après en avoir débattu, les projets de conventions ou d'accords collectifs de branche, ou avenants sont mis à la signature des partenaires sociaux, conformément aux dispositions du Code du travail, puis adressés pour extension, selon les délais et modalités prévus par la loi. Ils feront ensuite l'objet des formalités de publicité, notamment sur la base de données nationale.

Article 2.6 Moyens des négociateurs de la CPPNI

Les moyens des négociateurs sont ceux édictés dans l'article 1.4 de la Convention Nationale des jardineries et graineteries du 3 décembre 1993, à savoir :

«Les représentants à la négociation de la présente convention doivent être mandatés par leur organisation syndicale. Ils doivent en justifier lors des diverses réunions de négociation. Les entreprises s'engagent à permettre à ces représentants l'exercice normal de leur mandat en leur permettant de participer aux réunions de négociation.

Les réunions de la commission se tiennent à Paris en tous lieux communiqués à l'avance et choisis par les organisations patronales qui assurent la charge de l'organisation des séances.

Dans la limite de deux par organisation syndicale représentative, les membres de la délégation des salariés appartenant au personnel d'entreprise entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale voient leurs salaires maintenus par leur entreprise et peuvent bénéficier d'indemnités de frais de déplacement, le tout dans les conditions précisées ci-après :

a) La rémunération du salarié n'est pas affectée par sa participation à la négociation de branche.

Elle correspond à une journée entière d'absence par réunion paritaire pour couvrir à la fois le temps de cette réunion, de la préparation et du trajet. Cette absence est portée à 1 jour et demi lorsque les délégations de salariés et d'employeurs s'accordent pour porter à une journée la durée d'une réunion de la commission de négociation,

b) Le remboursement sur justificatif des frais de transport, de repas et d'hébergement, s'il y a lieu, est effectué par les syndicats patronaux en fonction du barème suivant :

- Par repas 5 fois la valeur minimum garanti,
- Par journée, repas et hébergement compris, 20 fois la valeur du minimum garanti,
- Pour les déplacements, application du tarif SNCF, 2^{ème} classe.

c) Pour obtenir le bénéfice du maintien de la rémunération et le remboursement des frais de déplacement, chacun des délégués salariés concernés doit tenir son employeur informé, avec, un préavis minimum de 8 jours, sauf circonstances exceptionnelles, de la date de son absence ainsi que de sa durée si elle se prolonge au-delà de 1 journée ; il doit lui fournir en outre, à son retour, une attestation justificative de sa participation à la réunion paritaire,

d) Il est entendu que l'absence pour réunion de la commission de négociation n'est pas imputée sur le crédit d'heures dont le salarié peut éventuellement bénéficier au sein de son entreprise pour l'accomplissement d'autres missions.

Les organisations syndicales veillent à la couverture de leurs délégués par toute assurance de leur choix garantissant les risques encourus dans le cadre de leur présence aux réunions.»

Article 2.7 Commission d'interprétation

La CPPNI peut également être saisie dans le cadre de sa mission d'Interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions définies à l'article 8.1 de la convention collective nationale des jardineries et graineteries.

Elle a pour rôle de résoudre les difficultés d'interprétation et d'application de la convention collective et, par ailleurs, de rechercher amiablement la solution aux litiges individuels qui lui sont soumis.

(Voir Titre VIII, art. 8.1 à 8.4)

Article 2.8 Commission de conciliation

Lorsque la commission de conciliation est saisie, elle se réunit dans un délai de 15 jours ouvrés à compter de la présentation de la requête ; elle entend les parties.

Lorsqu'un accord est intervenu devant la commission de conciliation, un procès-verbal est dressé sur le champ ; il est signé des membres de la commission ainsi que des parties ou, le cas échéant, de leurs représentants. Le procès-

verbal est notifié sans délai aux parties.

Si les parties ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation précisant les points d'accord et ceux sur lesquels le différend persiste est aussitôt dressé ; il est signé des membres présents de la commission ainsi que des parties présentes ou le cas échéant de leurs représentants. Le procès-verbal de non conciliation est notifié sans délai aux parties.

L'avis de délibération est renvoyé aux règles de conclusions des accords conformément aux articles L. 2231-9 et L. 2232-6 du code du travail.

Chapitre 3 **Commissions techniques paritaires**

Les commissions paritaires techniques créées par accords collectifs conclus antérieurement au présent accord sont maintenues. À ce jour, compte-tenu de la création et des missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche, il s'agit des commissions suivantes :

- 1. Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle**
- 2. Comité de suivi du régime de prévoyance et du régime frais de santé**

Chapitre 4 **Dispositions finales du présent accord**

Article 4 **Durée de l'accord - publicité - dépôt**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Compte tenu de son objet, le présent avenant ne nécessite pas de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Il est ouvert à la signature à compter du 14 juin 2018 et jusqu'au 28 juin 2018 inclus.

Le présent avenant sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, par la partie la plus diligente au Ministère, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au Conseil de Prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord.

Commissions nationales de conciliation et d'interprétation

Règlement intérieur du 12 décembre 1995

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Nationale des Distributeurs Spécialistes Jardin.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération des Services C.F.D.T. ;

Fédération de l'Encadrement des Commerces et Services C.F.E. - C.G.C. ;

C.F.T.C. - F.E.C.T.A.M.

Le présent règlement intérieur est établi en application des articles 8.1 et suivants de la convention collective nationale des jardineries et graineteries du 3 décembre 1993.

Article 1 **Siège des commissions**

Le siège des commissions est situé au siège de la F.N.D.S.J.

Article 2 **Présidence et secrétariat**

Les présidences et secrétariats des commissions sont alternatifs et annuels.

La présidence de la commission d'interprétation appartient aux organisations de salariés les années impaires. Ces mêmes années, la présidence de la commission de conciliation appartient aux organisations patronales.

Le Président et le secrétaire doivent travailler en bonne intelligence, en vue de définir une action efficace de la commission.

Article 3
Réunion des commissions

3.1

La commission est saisie par courrier recommandé avec accusé de réception indiquant :

- *pour la commission d'interprétation, l'objet du litige, les éléments qui militent en faveur des positions du requérant;*
 - *pour la commission de conciliation, les données du litige collectif mettant en cause l'application de la convention.*
- À défaut, la saisine sera repoussée sauf au demandeur, informé par le secrétaire, en accord avec le Président, à reformuler sa requête.*

3.2

Le secrétaire adresse copie de tous courriers concernant la commission au Président et réciproquement.

3.3

Le Président et le secrétaire arrêtent, d'un commun accord, les dates de réunions et l'ordre du jour de celles-ci qui doit être compatible avec le double souci d'éviter la multiplication des réunions, tout en assurant le traitement normal des dossiers dès lors que ceux-ci sont déposés conformément aux dispositions rappelées à l'article 3.1 ci-dessus.

3.4

La convocation et les dossiers soumis aux commissions sont transmis dans les plus brefs délais par le secrétaire au siège des organisations signataires ou à toute adresse notifiée par celles-ci.

3.5

Les organisations peuvent être représentées par toute personne de leur choix mandatée à cet effet.

3.6

Chaque organisation salariale représentée disposera d'une voix étant par ailleurs précisé que la délégation patronale aura toujours un nombre de voix égale à celui de la délégation salariale.

Article 4
Dispositions spécifiques à la commission de conciliation

4.1

La commission de conciliation valablement saisie se réunit dans un délai de quinze jours ouvrés à compter de la présentation de la requête.

4.2

La commission entendra les parties ou leur(s) représentant(s) convoqué(s) à cet effet dans les mêmes conditions que ses membres.

4.3

Lorsqu'un accord est intervenu devant la commission paritaire nationale de conciliation, un procès-verbal est dressé sur le champ ; il est signé des membres de la commission ainsi que des parties ou, le cas échéant, de leurs représentants. Le procès-verbal est notifié sans délai aux parties.

Si les parties ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation précisant les points d'accord et ceux sur lesquels le différend persiste est aussitôt dressé ; il est signé des membres présents de la commission ainsi que des parties présentes ou de leurs représentants, s'il y a lieu.

Article 5
Dispositions spécifiques à la commission d'interprétation

5.1

La commission d'interprétation se réunit trente jours au minimum et quarante jours au maximum après sa saisine complète.

5.2

Il n'est établi aucun compte rendu de séance. Les décisions de la commission font l'objet d'un procès-verbal en cas d'accord de la commission, celui-ci est signé en séance.

Si l'accord résulte de l'unanimité des organisations représentées et sous réserve que la délégation salariale soit représentée par au moins deux fédérations, le texte de l'avis signé par les membres de la commission a la même valeur contractuelle que les clauses de la convention collective des jardineries et graineteries et sera soumis à la procédure d'extension.

5.3

À défaut d'accord, le secrétaire fait savoir au requérant par courrier contresigné par le Président que la commission n'a pu prendre de décision sur l'interprétation demandée.

5.4

Les procès-verbaux comme les dossiers des commissions sont archivés par le secrétariat, au siège de la F.N.D.S.J.

Article 6 Frais de fonctionnement des commissions

6.1

Les frais de secrétariat et de convocation sont assurés par la F.N.D.S.J.

6.2

Les frais engagés pour participer aux travaux de la commission sont pris en considération, conformément à l'article 1.4 de la convention collective.

Article 7 Dénonciation

Le présent règlement annexé à la convention collective pourra être dénoncé par vote de la moitié au moins des représentants des délégations théoriques de chaque collège.

Égalité professionnelle

Avenant du 16 juin 2011

[Étendu par arr. 16 avr. 2013, JO 23 avr., applicable à compter du lendemain du jour de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNMJ.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV.

Préambule

Dans le prolongement de la loi n° 2000-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les Hommes et les Femmes, de l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et celle n° 2010-1330 portant réforme des retraites, les partenaires sociaux affirment que la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles est un facteur de normalité d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique, source de complémentarité, d'équilibre et de dynamisme pour l'entreprise et ses salariés.

Les partenaires sociaux conviennent, par le présent accord conclu dans le cadre de l'article L. 2241-3 du code du travail, de définir les principes et de mettre en œuvre les dispositions visant à améliorer l'égalité des chances et de traitement tout au long de la vie professionnelle ainsi que d'inciter les entreprises à engager des politiques actives en ce domaine. Ils estiment que le présent accord représente une réelle opportunité de dialogue et de dynamisme dans les entreprises, et que son impact social et économique se révélera positif.

L'engagement personnel du chef d'entreprise et de l'équipe de direction est un préalable essentiel à la réussite d'une telle politique dans les entreprises de la branche. C'est en effet par leur implication et leur détermination que cette

politique peut se déployer efficacement à tous les niveaux de l'entreprise.

Ce déploiement passe par une démarche de communication régulière et soutenue des équipes de direction auprès des salariés en association avec les représentants du personnel.

Les partenaires sociaux considèrent qu'il est de leur responsabilité de veiller à la garantie de la mixité et l'égalité professionnelles et au développement d'une égalité des chances, des droits et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, de formation, de conditions de travail, d'évolution professionnelle, de promotion et de rémunération.

Ils se fixent comme objectif de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à moyen terme

Par ailleurs le principe de l'égalité professionnelle doit être pris en compte à chaque fois qu'une négociation de branche en présentera l'opportunité.

Article 1 Champ d'application de l'accord

L'accord a un champ d'application identique à celui défini par l'article 1.1 de la Convention Collective Nationale du 3 décembre 1993.

Article 2 Données de la branche

Au 31 décembre 2009, le rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes fait apparaître que :

- Les femmes sont plus souvent embauchées en CDD que les hommes (66,34 % des CDD) ;
- Les femmes sont plus souvent embauchées à temps partiel que les hommes ;
- Les femmes sont majoritairement occupées sur des postes entrant dans la catégorie employés (64,4 % de femmes contre 35,6 % d'hommes) ;
- La répartition des sexes est équilibrée pour la catégorie des agents de maîtrise (51,5 % de femmes contre 48,5 % d'hommes) ;
- Les hommes sont majoritaires dans la catégorie des cadres (25,8 % de femmes contre 74,2 % pour les hommes).
- Sur les rémunérations des disparités existent : les rémunérations de base des femmes sont inférieures en moyenne de 0,40 % à 5,41 % par rapport à celles des hommes ; les rémunérations globales primes incluses des femmes sont en moyenne inférieures de 0,40 % à 11,31 % par rapport à celles des hommes.

Article 3 Obligation de négocier sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les parties signataires rappellent que dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections d'organisations syndicales représentatives, les entreprises doivent engager chaque année une négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise ainsi que les mesures permettant de les atteindre. Cette négociation porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi et en particulier celles des salariés à temps partiel, et l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales. Cette négociation porte également sur la possibilité prévue à l'article L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale de surcotiser à l'assurance vieillesse pour les salariés à temps partiel et sur les conditions dans lesquelles l'employeur peut prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisations.

Cette négociation est engagée sur la base du rapport annuel portant sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise (articles L. 2323-57 à L. 2323-59 du Code du Travail).

Cette négociation a lieu tous les 3 ans lorsqu'un accord collectif comportant de tels objectifs et mesures aura été signé dans l'entreprise.

À compter du 1^{er} janvier 2012, il est rappelé que les entreprises d'au moins 50 salariés sont soumises à une pénalité à la charge de l'employeur lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord ou un plan d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Dans le cadre de leur obligation annuelle de négocier sur les salaires effectifs (articles L. 2242-7 et suivants du code du travail), les entreprises devront définir et programmer les mesures permettant de supprimer les éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, dans celles qui ne sont pas soumises aux dispositions des articles L. 2232-21 à L. 2232-29 du Code du travail (dispositions permettant en l'absence de délégué syndical et sous certaines conditions, de négocier avec le comité d'entreprise, les délégués du personnel ou un ou plusieurs sala-

riés mandatés), les entreprises devront prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et les mesures permettant de les atteindre.

Article 4 **Préconisation de la branche en matière de recrutement**

En vue d'assurer un recrutement équilibré au sein de la branche, il est rappelé que les critères retenus doivent s'appuyer sur les compétences et les qualifications du candidat. À cet égard, la branche se fixe comme objectif que le recrutement au sein de l'entreprise reflète le plus possible la répartition des candidatures entre les hommes et les femmes candidats, à profil équivalent.

Dans cet esprit, les offres d'emploi externes sont rédigées et gérées de façon non discriminatoire. Les emplois à pourvoir doivent comporter la forme masculine et féminine à chaque fois que l'intitulé le permet (ex : employé (e) de jardinerie ; vendeur/vendeuse ; caissier(ère) ou, dans le cas contraire la référence homme/femme (responsable de point de vente homme/femme).

À projet professionnel, motivations, potentiel d'évolution et compétences comparables, les candidatures masculines et féminines sont analysées selon les mêmes critères. À cette fin, les dispositifs de sélection doivent rester construits autour de la notion de compétences.

Les entreprises veillent également à ce que les processus de recrutement interne ou externe se déroulent dans les mêmes conditions pour les hommes et les femmes.

Les signataires réaffirment que l'embauche, la rémunération à l'embauche et le positionnement d'un emploi dans la grille de classification ne doivent tenir compte ni du sexe ni de la situation de famille du titulaire de l'emploi.

Dans le même esprit et bien entendu, l'état de grossesse d'une femme ne doit pas être pris en considération pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à la période d'essai. En conséquence, il est interdit de rechercher ou de faire rechercher toute information concernant l'état de grossesse de l'intéressée. La femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

Enfin, afin de permettre une meilleure représentation en terme de mixité lors du recrutement, les signataires s'engagent à promouvoir la mise en place d'actions prioritaires au niveau de l'entreprise, portant sur l'amélioration de l'accès des femmes et des hommes à des emplois sur des postes identifiés comme ayant une faible représentation féminine ou masculine. Les représentants du personnel doivent pouvoir faire des propositions d'action visant à réduire, le cas échéant, les déséquilibres constatés.

Des actions seront conduites afin de féminiser des emplois ou des métiers trop fortement masculinisés, mais aussi l'inverse. Ces actions seront définies après avoir déterminé les conditions d'adaptation de ces postes à la mixité : aménagement de postes, solutions ergonomiques, formation aux métiers techniques.

L'évolution des effectifs par sexe et par catégorie professionnelle sera appréciée chaque année, à travers un tableau donnant des indices en pourcentage dans le rapport de branche.

Article 5 **Promotion et évolution professionnelle**

Les femmes et les hommes doivent avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière.

C'est pourquoi, s'agissant en particulier de l'entretien professionnel, les entreprises retiendront des critères d'évaluation qui ne puissent conduire à une quelconque discrimination directe ou indirecte entre hommes et femmes.

Les entreprises porteront à la connaissance de l'ensemble du personnel afin que les salariés (hommes et femmes) puissent faire éventuellement acte de candidature des postes de travail à pourvoir en interne

Elles mettront en œuvre les mesures permettant à l'ensemble des salariés (hommes et femmes) de mieux appréhender la diversité des métiers, et par voie de conséquence, d'élargir leurs possibilités d'évolution professionnelle.

Les entreprises s'efforceront à ce qu'en matière d'évolution professionnelle, les congés de maternité, d'adoption et les congés parentaux soient sans incidence sur le déroulement de carrière des salariés concernés.

Elles veilleront enfin à ce que l'accès des femmes aux postes où elles sont faiblement représentées, notamment aux postes à responsabilité, conduise à la représentation la plus équilibrée possible des hommes et des femmes à ces postes.

Article 6 **Organisation, aménagement et conditions de travail**

L'entreprise s'efforcera de développer des aménagements d'horaires individuels et notamment l'accès au temps partiel, tant pour les femmes que pour les hommes. Les signataires rappellent à cet égard que les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet, et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement, ou à défaut dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

L'entreprise cherchera à développer les solutions, en termes d'organisation et d'aménagement, permettant de concilier vie familiale et vie professionnelle sans faire obstacle à l'évolution de carrière professionnelle.

Afin de favoriser la mixité de l'accès aux postes de travail, l'entreprise pourra associer le CHSCT (ou, en son absence, le comité d'entreprise et les délégués du personnel) afin d'examiner les modalités d'organisation du travail et d'aménagement des postes, notamment en terme de contraintes physiques.

Article 7 **Formation professionnelle**

Les signataires soulignent que la formation professionnelle constitue l'un des leviers essentiels pour assurer une égalité de traitement entre les hommes et les femmes. Par le développement des compétences, la formation professionnelle concourt au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Les signataires du présent accord réaffirment leur volonté de :

- promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle, tout en prenant en compte les contraintes liées à la vie familiale ;
- désigner parmi les publics prioritaires aux actions de formation, les femmes reprenant une activité professionnelle après un congé de maternité (et les hommes et les femmes après un congé d'adoption ou un congé parental) ;
- demander aux entreprises un égal accès des femmes et des hommes :
 - aux dispositifs de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de bilan de compétences,
 - aux contrats et périodes de professionnalisation.

En conséquence, les parties signataires décident que les entreprises, dans le cadre de leur plan de formation, seront garantes que tous les salariés puissent bénéficier d'égales conditions d'accès à la formation professionnelle, quels que soient leur statut professionnel, leur sexe, âge et le niveau de formation visé, en s'efforçant de faire dispenser les formations le plus près possible du lieu de travail.

Chaque entreprise de la branche devra respecter dans le nombre de salariés accédant à la formation une répartition entre les femmes et les hommes se rapprochant de celle des effectifs de l'entreprise. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, cette répartition pourra être appréciée sur une période de deux ans.

Les formations suivies par les femmes et les hommes dans une entreprise devront être de niveau équivalent.

Le suivi de cette disposition sera assuré par les instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent dans l'entreprise et/ou par la CPNEFP au travers des données fournies par l'Observatoire prospectif désigné par la branche.

Les entreprises mettront en œuvre les dispositifs permettant aux salariés de mieux appréhender la diversité des métiers et par voie de conséquence, d'élargir leurs possibilités d'évolution professionnelle. Les salariés pourront notamment utiliser le dispositif du DIF prévu à l'article 11 de l'accord sur la formation professionnelle du 2 décembre 2004. Les signataires rappellent que pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte.

Les entreprises veilleront de façon particulière lors de l'élaboration de leurs plans de formation à développer par la formation, l'accès des femmes au plus grand nombre de postes, notamment dans les fonctions évolutives et les postes à responsabilités.

Les entreprises soumises à l'obligation de négocier sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et celles qui négocient sur le sujet veilleront à intégrer ces objectifs dans leurs axes de travail.

Article 8 **Maternité et congé parental**

8.1 **Rémunération du congé maternité ou d'adoption**

Conformément aux dispositions du code du travail, les absences résultant d'un congé maternité ou d'adoption n'ont pas d'incidence sur les évolutions professionnelles et salariales des intéressés.

En outre, lorsqu'un salarié en congé parental est compris dans le champ d'application d'une augmentation générale des rémunérations, cette mesure s'applique à lui à la même échéance et dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés visés par la mesure considérée.

Par ailleurs, les rémunérations des salariées en congé de maternité ou d'adoption doivent évoluer dans la même proportion que celle constatée dans la même catégorie professionnelle, ou, si cette dernière n'est pas identifiable, celle des autres salariés de l'entreprise pendant cette période.

8.2

Situation du salarié durant le congé maternité ou d'adoption et retour dans l'entreprise

Les parties rappellent la nécessité de préserver le lien professionnel avec l'entreprise durant le congé maternité ou d'adoption. Afin de garantir l'effectivité de ce lien, il est prévu les mesures suivantes :

8.2.1

Afin de faciliter le retour à l'emploi des salarié(e)s absent(e)s suite à un congé maternité ou d'adoption, ou pour exercer leur parentalité, l'entreprise recherche les modalités pratiques susceptibles de permettre le maintien du lien professionnel du salarié avec l'entreprise durant son congé, tel que l'envoi des informations générales adressées à l'ensemble des salariés.

8.2.2

Avant son départ en congé maternité (ou adoption) ou en congé parental et/ou à son retour de congés toute salariée a droit, si elle le souhaite à un entretien avec un représentant de l'entreprise. Il en est de même pour le père salarié, avant ou après le congé d'adoption ou un congé parental dont il est bénéficiaire.

Seront notamment être abordés :

- La prise des congés payés ou des jours de repos acquis ;
- Les conditions de reprise de l'activité professionnelle ;
- Les souhaits de l'intéressé (e) quant à son évolution professionnelle ;
- Les besoins en formation, adaptation, professionnalisation et bilan de compétences.
- ...

8.3

Prise en compte de la vie familiale

Dans le cas où certains salariés (homme ou femme) seraient demandeurs d'aménagements d'horaires, les entreprises s'efforceront de rechercher les meilleures solutions adaptées pour le salarié afin de parvenir à concilier vie professionnelle et vie familiale.

Dans une logique similaire, afin de prendre en compte les contraintes liées à la parentalité, une attention particulière sera apportée aux heures de début et de fin de réunion, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail. Les salariées en état de grossesse auront la possibilité de demander à bénéficier d'un temps partiel jusqu'à leur congé maternité. Les entreprises s'engagent à y répondre favorablement lorsque l'organisation de l'entreprise le permet.

Article 9

Égalité salariale - réduction des écarts de rémunération

9.1

Au niveau de l'entreprise

Pour un même niveau de responsabilités, de formation, d'expériences professionnelles et de compétences mises en œuvre, le salaire de base doit être identique entre les salariés concernés.

Les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur est obligatoirement tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois. Les disparités de rémunération dans un établissement ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés à l'un ou l'autre sexe.

Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis sur des normes identiques pour les femmes et les hommes. Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle, ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération doivent être communs aux travailleurs des deux sexes et ne doivent pas être discriminants pour les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité ou d'un congé parental d'éducation.

Les entreprises de la branche accordent une attention particulière à la négociation sur les objectifs d'égalité salariale entre les femmes et les hommes dans l'entreprise ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre.

Ainsi, les entreprises soumises à la négociation obligatoire sur les salaires effectifs doivent négocier chaque année pour analyser la situation et, le cas échéant, définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

9.2

Au niveau de la branche

Les signataires constatent que la définition des différents niveaux de classification telle qu'elle figure dans l'accord

classification de la convention collective respecte le principe d'égalité salariale dans la mesure où elle ne contient pas de critères susceptibles d'induire une différence de rémunération entre les hommes et les femmes mais repose sur des critères liés, d'une part, aux connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle et d'autre part, aux capacités professionnelles découlant de l'expérience acquise, de l'autonomie, de la capacité d'initiative, de la technicité, du type d'activité exercé et des responsabilités exercées.

Une différence de rémunération entre les salariés occupant un emploi similaire doit être justifiée par des raisons objectives et matériellement vérifiables.

Lors de la négociation annuelle sur les salaires prévue à l'article L. 2241-1 du code du travail et sur la base du rapport défini à l'article D. 2241-1 du code du travail, la branche établit un diagnostic sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière de rémunération, œuvre pour le rétablissement de cette égalité et identifie les axes de progrès en matière d'égalité de rémunération.

Le cas échéant, les entreprises qui auraient constaté des disparités sont invitées à conclure un plan pour l'égalité professionnelle conformément aux dispositions de l'article L. 1143-1 du code du travail.

Pour cela, un plan d'actions correctrices et l'échéancier correspondant seront définis, si nécessaire.

Les entreprises en concertation avec leurs instances représentatives du personnel si elles existent examineront à leur niveau l'opportunité d'appuis techniques complémentaires, d'actions ciblées et d'inscription budgétaire spécifique :

- actions de communication en interne et en externe, par différents vecteurs (note, intranet, etc.)
- suivi de la politique mise en œuvre en l'inscrivant dans la durée.

Article 10 Sensibilisation et communication

Les parties signataires s'accordent sur le fait que la sensibilisation de tous les acteurs, aux thèmes de la mixité et de l'égalité professionnelle hommes/femmes est indispensable en vue de traduire concrètement les principes énoncés par l'accord.

Ils s'engagent à améliorer la communication sur le thème de l'égalité professionnelle femmes-hommes par des actions de communication pour diffuser les bonnes pratiques et les évolutions constatées au sein des entreprises de la branche.

Dans le même esprit, les parties signataires encouragent les entreprises et les comités d'entreprise à favoriser les actions d'information sur les métiers de la jardinerie en faveur des salariés et plus généralement en faveur des jeunes.

Au plan de la branche, le principe de l'égalité professionnelle doit être pris en compte dans toutes les négociations de branche.

Les partenaires sociaux disposeront ainsi d'un outil d'analyse et de suivi de l'application du principe d'égalité professionnelle Hommes/Femmes dans la branche.

Article 11 Représentation équilibrée des femmes et des hommes aux élections des représentants du personnel

Les organisations syndicales de salariés veilleront à l'occasion de l'élaboration du protocole d'accord préélectoral lors des élections des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise, à examiner les voies et moyens en vue d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidature.

De même, les membres élus du comité d'entreprise et des délégués du personnel s'efforceront d'atteindre cette représentation équilibrée lors de la désignation des membres du CHSCT.

Article 12 Durée de l'accord, opposabilité, dénonciation et révision

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

L'ensemble de ses dispositions s'impose aux accords d'entreprise négociés dans ce cadre et il ne pourra y être dérogé par accord d'entreprise que dans un sens plus favorable aux salariés.

Peuvent adhérer sans réserve au présent accord toute organisation syndicale de salariés ou d'employeur représentatives dans le champ d'application de l'accord.

L'adhésion est signifiée aux signataires de l'accord et fait l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par voie réglementaire.

L'adhésion confère à l'organisation les mêmes droits et obligations que les parties signataires.

Le présent accord pourra être dénoncé ou révisé dans les conditions des articles 1-3 et 1-5 de la Convention Collective Nationale.

Article 13
Suivi et bilan de l'accord

Les partenaires sociaux conviennent de porter cet accord à la connaissance de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche qui a notamment pour mission d'en suivre la bonne application.

Un premier bilan de l'application du présent accord sera effectué par la branche au plus tard dans les 2 ans qui suivent son entrée en vigueur.

Article 14
Publicité

L'accord sera déposé au Ministère du Travail dans les conditions légales et fera l'objet d'une demande d'extension. Il entrera en vigueur le lendemain du jour de la publication de l'arrêté d'extension.