

JARDINERIES, GRAINETERIES

Brochure n° 3272

Générée le 01/07/2016



L'info pratique en Droit du Travail



Tout le Droit du Travail en accès illimité

- ✓ Salariés
- ✓ Employeurs
- ✓ Comités d'Entreprises
- ✓ Délégués Syndicaux
- ✓ Délégués du Personnel

Des avocats et juristes vous permettent de comprendre vos droits et vous proposent des outils simples immédiatement opérationnels.

JuriTravail.com vous apporte des réponses immédiates.

- **2000 questions/réponses** pour faire le point immédiatement sur un sujet.
- **500 Modèles de lettres et contrats** prêts à l'emploi.
- **300 synthèses pratiques**, claires et vivantes pour aller plus loin.

Votre convention collective à jour et son actualité

Et aussi, le code du travail, l'actualité, les chiffres clefs, la jurisprudence, l' évaluation des salaires, ...

Consulter nos offres d'abonnement

Sommaire

Convention collective nationale des jardineries et graineteries du 3 décembre 1993. Etendue par arrêté du 6 juillet 1994 JORF 20 juillet 1994.....	1
Texte de base.....	1
Convention collective nationale du 3 décembre 1993.....	1
Titre Ier : Dispositions générales.....	1
Champ d'application.....	1
Durée - Date d'effet.....	2
Révision.....	2
Commission de négociation.....	2
Dénonciation.....	2
Avantages acquis.....	3
Egalité professionnelle.....	3
Titre II : Droit syndical et représentation du personnel.....	3
Droit syndical.....	3
Liberté syndicale.....	3
Délégués du personnel.....	4
Comité d'entreprise.....	4
Comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail.....	4
Collèges électoraux.....	4
Obligation annuelle de négocier.....	5
Titre III : Contrat de travail.....	5
Embauche.....	5
Période d'essai.....	6
Travail intermittent.....	6
Conditions d'emploi et de travail des salariés à temps partiel.....	8
Contrats précaires.....	9
Titre IV : Salaires et classification.....	9
Classification.....	9
Rémunération minimale.....	10
Rémunération garantie.....	10
Structure des salaires.....	10
Jeunes travailleurs.....	10
Personnes handicapées.....	10
Titre V : Temps de travail et de repos.....	11
Durée du travail.....	11
Répartition du travail - Modulation sur l'année.....	11
Répartition hebdomadaire du travail.....	11
Durée de la journée de travail - amplitude.....	11
Travail de nuit.....	11
Heures supplémentaires et repos compensateur.....	12
Réglementation des dimanche et repos hebdomadaire.....	12
Congés payés.....	12
Congés pour événements familiaux.....	12
Jours fériés.....	13
Titre VI : Incidence de la maladie.....	13
Titre VII : Rupture du contrat de travail.....	13
Rupture du contrat - Préavis.....	13
Absence pour recherche d'emploi.....	14
Indemnité de licenciement.....	14
Départ et mise à la retraite.....	14
a) Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur.....	15
b) Départ à la retraite à l'initiative du salarié.....	15
Titre VIII : Interprétation et conciliation.....	15
Principes.....	15
Dispositions communes.....	15
Dispositions particulières à la commission d'interprétation.....	15
Dispositions particulières à la commission de conciliation.....	16
Titre IX : Commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle.....	16
Principes.....	16
Négociation.....	16
Dispositions finales.....	16
Dépôt et extension de la convention collective.....	16
Textes Attachés.....	17
Annexe I à la convention collective nationale du 3 décembre 1993.....	17
Grille de classification.....	17
Annexe III - Accord de modulation des horaires.....	19
Considération d'ordre général.....	19
Principe de la modulation.....	19
Champ d'application.....	19
Amplitude de la modulation.....	19
Durée moyenne hebdomadaire.....	19
Recours au chômage partiel.....	19
Programmation de la modulation.....	20
Rémunération.....	20
Règles concernant les salariés partis ou arrivés en cours de période annuelle.....	20
Régularisation en fin de période annuelle.....	20

Sommaire

Convention collective nationale des jardineries et graineteries du 3 décembre 1993. Etendue par arrêté du 6 juillet 1994 JORF 20 juillet 1994.

Annexe IV Avenant Cadres.....	20
Champ d'application.....	20
Contrat de travail.....	21
Mutation ou changement d'affectation.....	21
Clause de non-concurrence.....	21
Dossier du personnel d'encadrement.....	21
Rémunération.....	22
Ancienneté.....	22
Indemnité de licenciement.....	22
Indemnité de départ et mise à la retraite.....	22
Indemnisation du fait de maladie et d'accident de trajet.....	23
Accident du travail.....	23
Formation.....	23
Accord du 27 décembre 1994 relatif à la formation professionnelle.....	23
Ressources versées à l'AFOS-PME.....	24
Durée de l'accord.....	25
Accord du 23 novembre 1995 relatif à la formation professionnelle.....	25
I. - Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.....	25
Bureau.....	26
Recours.....	27
II. - Politique conventionnelle en matière d'apprentissage et d'alternance.....	27
II-1. Apprentissage.....	27
Taxe d'apprentissage.....	27
Maître d'apprentissage.....	27
II-2. Alternance.....	28
Contrat de qualification.....	28
Tuteur.....	28
Contrat d'orientation et d'adaptation.....	29
Collecte.....	29
Durée et condition d'application de l'accord.....	29
Avenant du 12 décembre 1995 relatif au règlement intérieur des commissions nationales de conciliation et d'interprétation.....	29
Siège des commissions.....	29
Présidence et secrétariat.....	30
Réunion des commissions.....	30
Dispositions spécifiques à la commission de conciliation.....	30
Dispositions spécifiques à la commission d'interprétation.....	30
Frais de fonctionnement des commissions.....	31
Dénonciation.....	31
Accord du 18 juillet 1997 relatif aux certificats de qualification professionnelle.....	31
Chapitre Ier : Nature et objet des CQP.....	31
Définition des CQP.....	31
Conditions d'obtention d'un CQP.....	31
Personnes pouvant obtenir le CQP.....	32
Chapitre II : Institution des CQP.....	32
Création d'un CQP.....	32
Renouvellement, modification et suppression des CQP.....	32
Chapitre III : Organisation des cycles de formation.....	33
Organisation des stages.....	33
Obtention du CQP.....	33
Accord du 2 juin 1999 relatif à la réduction du temps de travail.....	33
Champ d'application.....	34
Diminution du temps de travail.....	34
Personnel concerné.....	34
Incidence de l'accord sur les effectifs.....	34
Modalités de la réduction du temps de travail.....	35
Travail effectif.....	36
Temps partiel.....	36
Personnel d'encadrement.....	36
Compte épargne temps.....	36
Rémunération.....	37
Suivi et interprétation de l'accord.....	37
Dénonciation - Révision.....	37
Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale des jardineries et graineteries	
Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004.....	37
Avenant du 29 mars 2005 relatif à la formation professionnelle.....	38
Préambule.....	38
Chapitre Ier : OPCA de la branche.....	38
Chapitre II : Priorités et objectifs.....	38
Chapitre III : Ressources.....	39
Chapitre IV : Observatoire des métiers et des qualifications.....	40
Chapitre V : Egalité entre les femmes et les hommes.....	40
Chapitre VI : Le contrat de professionnalisation.....	40
Chapitre VII : Le plan de formation de l'entreprise.....	41
Chapitre VIII : Le droit individuel à la formation (DIF).....	41

Sommaire

Convention collective nationale des jardineries et graineteries du 3 décembre 1993. Etendue par arrêté du 6 juillet 1994 JORF 20 juillet 1994.

Chapitre IX : La période de professionnalisation destinée à certains salariés des entreprises.....	42
Chapitre X : Le tutorat.....	43
Chapitre XI : La validation des acquis de l'expérience.....	43
Chapitre XII : Entretien professionnel.....	43
Chapitre XIII : Passeport formation.....	43
Chapitre XIV : Rôle et missions de l'encadrement.....	44
Chapitre XV : Rôle des institutions représentatives du personnel.....	44
Chapitre XVI : PME-TPE.....	45
Chapitre XVII : Dispositions finales.....	45
Avenant du 12 juin 2008 portant modification des chapitres VIII et IX de l'avenant du 29 mars 2005 relatif à la formation professionnelle.....	45
Accord du 11 juin 2009 relatif au régime de prévoyance.....	47
Préambule.....	47
TITRE Ier DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....	47
TITRE II RÉGIME DE PRÉVOYANCE DU PERSONNEL NON CADRE.....	48
TITRE III RÉGIME DE PRÉVOYANCE DU PERSONNEL CADRE AU SENS DE L'ARTICLE 1er DE L'ANNEXE IV DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	50
TITRE IV DISPOSITIONS COMMUNES AUX RÉGIMES DE PRÉVOYANCE NON CADRES ET CADRES.....	51
TITRE V DISPOSITIONS DIVERSES.....	52
Avenant n° 1 du 12 novembre 2009 à l'accord du 11 juin 2009 relatif à la prévoyance.....	53
Préambule.....	53
Accord du 27 janvier 2010 relatif à l'épargne salariale.....	54
Chapitre Ier Accord-cadre concernant l'épargne salariale et présentant les dispositions communes.....	55
Chapitre II Accord de participation.....	60
Chapitre III Accord-cadre d'intéressement.....	63
Chapitre IV Règlement du plan d'épargne interentreprises (PEI).....	66
Chapitre V Règlement du plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERCOI).....	68
Annexe.....	72
Accord du 19 mai 2010 relatif au choix de l'organisme collecteur des cotisations finançant la formation professionnelle.....	73
Avenant du 22 septembre 2010 relatif à l'utilisation des contributions mutualisées formations professionnelles continues des entreprises.....	74
Accord du 30 mars 2011 relatif à la formation professionnelle.....	75
Préambule.....	75
Avenant du 16 juin 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	76
Préambule.....	76
Avenant n° 1 du 16 juin 2011 relatif à la classification.....	80
Accord du 18 novembre 2011 relatif à la formation professionnelle.....	82
Préambule.....	83
Accord du 13 décembre 2011 relatif au contrat à durée déterminée à objet défini.....	85
Préambule.....	85
Dénonciation par lettre du 4 novembre 2011 de la FNMJ à l'avenant du 22 septembre 2010 relatif à la formation professionnelle.....	87
Avenant n° 1 du 18 septembre 2012 à l'accord du 27 janvier 2010 relatif à l'épargne salariale.....	87
Avenant n° 2 du 18 janvier 2013 à l'accord du 11 juin 2009 relatif à la prévoyance.....	89
Préambule.....	90
Avenant du 29 mars 2013 portant modification de l'article 1er de l'avenant du 30 mars 2011 relatif à la professionnalisation.....	91
Préambule.....	91
Avenant du 29 mars 2013 à l'accord du 18 novembre 2011 relatif aux missions de l'OPCA.....	91
Préambule.....	92
Accord du 27 septembre 2013 relatif au contrat de génération.....	92
Annexes.....	97
Adhésion par lettre du 3 février 2014 du SYNAPSES à la convention.....	102
Avenant n° 3 du 26 septembre 2014 à l'accord du 11 juin 2009 relatif au régime de prévoyance.....	103
Préambule.....	103
Dénonciation par lettre du 6 février 2015 de la FNMJ des accords et des avenants relatifs à la formation professionnelle.....	104
Accord du 25 septembre 2015 relatif à la formation professionnelle.....	104
Préambule.....	104
Avenant n° 4 du 25 septembre 2015 à l'accord du 11 juin 2009 relatif au régime de prévoyance.....	109
Préambule.....	110
Textes Salaires.....	112
Annexe II à la convention collective nationale du 3 décembre 1993 Salaires.....	112
GRILLE DE REMUNERATION.....	112
Accord du 10 juillet 2008 relatif aux salaires au 1er septembre 2008.....	112
Accord du 23 juin 2009 relatif aux salaires au 1er juillet 2009.....	113
Accord du 19 mai 2010 relatif aux salaires au 1er juillet 2010.....	113
Accord « Salaires » du 31 mars 2011.....	114
Accord du 6 juillet 2012 relatif aux salaires minimaux au 1er juillet 2012.....	115
Accord du 18 janvier 2013 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013.....	116
Accord du 17 avril 2015 relatif aux salaires minima au 1er mai 2015.....	116
Textes Extensions.....	118
Arrêté du 6 juillet 1994.....	118
Arrêté du 31 octobre 1995.....	118
Arrêté du 19 février 1996.....	119
Arrêté du 25 juin 1997.....	119
Arrêté du 24 juillet 1997.....	120
Arrêté du 8 août 1997.....	120
Arrêté du 23 décembre 1997.....	121

Sommaire

Convention collective nationale des jardineries et graineteries du 3 décembre 1993. Etendue par arrêté du 6 juillet 1994 JORF 20 juillet 1994.	
Arrêté du 23 décembre 1999.....	122
Arrêté du 27 juin 2002.....	122
Arrêté du 11 mars 2003.....	123
Arrêté du 24 octobre 2003.....	123
Arrêté du 24 mai 2004.....	124
Arrêté du 28 novembre 2005.....	124
Arrêté du 31 octobre 2006.....	125
Arrêté du 16 janvier 2007.....	125
Les 10 idées reçues du Droit du Travail.....	128
1. Un salarié n'est pas revenu de ses congés payés. En conséquence.....	129
2. Le Code du travail interdit de consommer de l'alcool sur le lieu de travail.....	130
3. Ma convention collective prévoit un salaire minima inférieur au SMIC. Je peux rémunérer les salariés au salaire minima.....	131
4. La rupture conventionnelle est.....	132
5. Un salarié démissionne, il dispose d'un délai de rétractation de.....	133
6. Je peux licencier pour motif économique afin de préserver la compétitivité de mon entreprise.....	134
7. Si je signe une rupture conventionnelle avec un salarié, je devrais lui verser.....	135
8. Le Code du travail vous impose de verser une prime d'ancienneté au salarié à partir de.....	136
9. J'ai demandé à un salarié de travailler le 8 mai. Le Code du travail prévoit que je dois le rémunérer double ce jour là.....	137
10. Le retard n'est pas un motif de licenciement.....	138
Comment lire efficacement sa convention collective.....	139
1. Qu'est-ce qu'une convention collective ?.....	140
a. Définition de la convention collective.....	140
b. Thèmes abordés dans la convention collective.....	140
c. Utilité de la convention collective.....	140
2. Quelle convention collective est applicable dans votre entreprise ?.....	141
a. L'activité de l'entreprise.....	141
b. La notice d'information remise au moment de l'embauche.....	141
c. Les mentions figurant sur le bulletin de paie.....	141
d. Les mentions du contrat de travail.....	142
e. L'affichage dans l'entreprise.....	142
f. La mise à disposition des représentants du personnel.....	143
g. L'information auprès de l'inspecteur du travail.....	143
3. Comment s'applique une convention collective ?.....	144
a. L'articulation d'une convention collective avec le Code du travail.....	144
b. L'articulation d'une convention collective avec d'autres accords collectifs.....	144
c. L'articulation d'une convention collective avec le contrat de travail.....	144
d. L'articulation d'une convention collective avec un usage ou un engagement unilatéral.....	145
e. Comment savoir quels sont les avantages auxquels les salariés ont droit ?.....	145
4. Quels sont les événements susceptibles de modifier la convention collective qui est applicable ?.....	147
a. La convention collective qui est applicable est révisée.....	147
b. La convention collective qui est applicable est dénoncée.....	147
c. La situation de votre entreprise a changé (économique ou juridique).....	147
d. La disparition des organisations signataires.....	147
5. Comment lire ou se servir de ma convention collective ?.....	148
a. Savoir chercher dans sa convention collective.....	148
b. Comment lire les grilles de classification et trouver le coefficient adéquat ?.....	148
c. Qu'est-ce qu'une grille de salaires minima ?.....	150
d. Comment lire les avenants de ma convention collective ?.....	151

Convention collective nationale des jardineries et graineteries du 3 décembre 1993. Etendue par arrêté du 6 juillet 1994 JORF 20 juillet 1994.

Texte de base

Convention collective nationale du 3 décembre 1993

Fédération nationale des distributeurs spécialistes jardin.

Fédération des services CFDT ;

Fédération de l'encadrement des commerces et services CFE CGC ;

Force ouvrière, commerce fédération des employés et cadres ;

FECTAM - CFTC.

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes, des services annexes, 7 passage Tenaille, 75680 Paris cedex 14, par lettre du 12 mai 1999 (BO CC 99-35).

Fédération des commerces et des services UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnole Cedex, par lettre du 6 décembre 2004 (BO CC 2005-20).

SYNAPSES, par lettre du 3 février 2014 (BO n°2014-8)

Titre Ier : Dispositions générales

Champ d'application

Article 1.1

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 12 décembre 1995 BO conventions collectives 96-3, étendu par arrêté du 25 juin 1997 JORF 19 juillet 1997.

Etant 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. 131-1 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. A l'exception des salaires négociés localement, elle s'applique dans les départements d'outre-mer, en l'absence d'accords spécifiques qui s'y substituent purement et simplement.

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. A titre indicatif, ces entreprises sont généralement recensées sous le code NAF 524 X.

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.

Durée - Date d'effet

Article 1.2

En vigueur étendu

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.

Révision

Article 1.3 (1)

En vigueur étendu

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. A 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 de veto organisé par l'article L. 132-7 du code du travail.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 133-1 du code du travail (arrêté du 6 juillet 1994, art. 1er).

Commission de négociation

Article 1.4

En vigueur étendu

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 réunions de la commission se tiennent à Paris en tous lieux communiqués à l'avance et choisis par les fédérations 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 sa 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, 2e 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

Dénonciation

Article 1.5

En vigueur étendu

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. 132-8 et L. 132-10 du code du travail. En cas de dénonciation, 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. A 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. 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.

Avantages acquis

Article 1.6

En vigueur étendu

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.

Dans le cas de dénonciation de la présente convention collective nationale et lorsqu'elle cessera de produire ses effets, les avantages individuels acquis, liés à l'exécution du contrat de travail sont maintenus tels qu'ils existent à la date de cessation de ses effets pour le personnel embauché antérieurement à cette date.

Egalité professionnelle

Article 1.7

En vigueur étendu

Les employeurs s'interdisent toutes discriminations fondées notamment sur l'âge, le sexe, la situation de famille, les opinions religieuses, philosophiques, politiques ou la nationalité.

Les employeurs se conforment aux dispositions particulières légales et réglementaires en vigueur concernant le travail des femmes, sous réserve de leur caractère non discriminatoire.

Titre II : Droit syndical et représentation du personnel

Droit syndical

Article 2.1

En vigueur étendu

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

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 (1) 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 451-1 et suivants du code du travail, aux salariés désireux de participer à des stages ou sessions exclusivement consacrés à la formation économique sociale et syndicale.

Les absences ci-dessus ne viennent pas en déduction des congés annuels.

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 syndical 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.

Les modalités d'exercice dans l'entreprise des droits reconnus aux syndicats ou à leurs section (locaux, circulation,...) font l'objet dans celle-ci d'un protocole de mise en place et d'application.

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 6 juillet 1994, art. 1er).

Liberté syndicale

Article 2.2

En vigueur étendu

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 l'article L. 412-1 du code du travail.

Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement. Toute décision contraire est nulle de plein droit.

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 lois qui le réglementent.

Délégués du personnel

Article 2.3

En vigueur étendu

Il est rappelé que dans chaque établissement occupant d'une façon habituelle un minimum de 11 salariés, il est institué des délégués titulaires et des délégués suppléants conformément au code du travail.

Les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, comptent pour un effectif calculé en divisant la somme totale des heures réellement effectuées par la durée légale ou conventionnelle du travail.

Un exemplaire de la présente convention collective et de ses avenants doit être remis à chaque délégué du personnel titulaire.

Il est rappelé que pour l'exercice de leur fonction, les représentants du , personnel 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.

Comité d'entreprise

Article 2.4

En vigueur étendu

Il est rappelé que dans les entreprises occupant d'une façon habituelle un minimum de 50 salariés, conformément au code du travail, un comité d'entreprise doit être constitué. Les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, comptent pour un effectif calculé en divisant la somme totale des heures réellement effectuées par la durée légale ou conventionnelle du travail.

Un exemplaire de la présente convention collective et de ses avenants doit être remis au comité d'entreprise.

Il est versé, outre la subvention de fonctionnement égale à 0,2 % de la masse salariale brute, une subvention destinée aux activités sociales et culturelles, au moins égale à 0,4 % de la masse salariale des bénéficiaires.

Comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail

Article 2.5

En vigueur étendu

Il est rappelé que dans les établissements occupant d'une façon habituelle un minimum de 50 salariés, conformément au code du travail, un comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail doit être constitué. Ce comité fonctionne dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur. Dans les établissements de plus de 300 salariés, les organisations syndicales représentatives au plan national (1) peuvent désigner un représentant syndical au CHSCT

Conformément à l'article L. 236-10 du code du travail, les représentants du personnel désignés au CHSCT bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions dans les conditions suivantes :

-durée de la formation :

-entreprise jusqu'à 300 salariés : 3 jours,

-entreprise de plus de 300 salariés : 5 jours ;

-formation dispensée par un organisme figurant sur une liste arrêtée par le préfet de la région, soit par un des organismes visés par l'article L. 451-1 du code du travail ;

-formation prise sur les horaires hebdomadaires de travail et rémunérée comme telle ;

-temps de formation non déduit du crédit d'heures en tant que délégué du personnel ou membre du comité d'entreprise ;

-la charge financière de cette formation incombe à l'employeur dans les conditions fixées par l'article R. 236-22 du code du travail.

En l'absence de CHSCT et de délégués du personnel, il est souhaitable que des procédures de concertation soient mises en place pour promouvoir l'esprit de sécurité et de prise en considération des conditions de travail à tous les échelons de la hiérarchie.

(1) Mots exclus de l'extension (arrêté du 6 juillet 1994, art. 1er).

Collèges électoraux

Article 2.6

En vigueur étendu

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.

Article étendu sous réserve du respect, dans chaque entreprise, de l'article L. 423-3 du code du travail (arrêté du 6 juillet 1994, art. 1er).

Article étendu sous réserve du respect, dans chaque entreprise, de l'article L. 423-3 du code du travail.

Obligation annuelle de négociation

Article 2.7

En vigueur étendu

Dans les conditions de l'article L. 132-27 du code du travail, les entreprises sont tenues à une obligation annuelle de négociation sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail.

Les éléments transmis par l'employeur aux organisations syndicales en vue de la préparation de la négociation sont également remis à la chambre patronale de la profession pour l'établissement du rapport de branche prévu à l'article L. 132-12 du code du travail.

Titre III : Contrat de travail

Embauche

Article 3.1

En vigueur étendu

a) Tout salarié reçoit, au moment de son engagement, notification écrite :

- de son emploi,
- du coefficient correspondant à celui-ci,
- de sa catégorie,
- de ses appointements mensuels correspondant à la durée légale du travail,
- du lieu de travail,
- de la durée et des conditions de la période d'essai,
- des éléments de sa rémunération,
- des particularités du rythme de travail dans l'entreprise.

En cas de modification d'un des éléments prévus ci-dessus, notification écrite est également faite à l'intéressé au moment de cette modification.

b) Indépendamment des obligations légales de publicité, dans les entreprises ou établissements de moins de 11 salariés (ou en cas de carence dans la représentation du personnel), sont détenus par un salarié non parent du chef d'entreprise, choisi par les salariés, à charge pour lui de les communiquer aux autres :

- un exemplaire de la convention collective,
- un exemplaire du règlement intérieur en vigueur lorsqu'il existe,
- un exemplaire du règlement du régime de retraite du personnel de l'entreprise.

Tout nouvel embauché doit viser les consignes de sécurité.

Conformément aux dispositions légales, les employeurs doivent faire connaître leurs besoins en personnel à l'ANPE ou, à défaut à la mairie du lieu de travail. Ils peuvent recourir à l'embauche directe.

Toutefois, cette disposition ne doit pas méconnaître l'obligation résultant de la réglementation en vigueur sur l'emploi obligatoire de certaines catégories de salariés (par exemple handicapés).

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

Les priorités d'embauchage concernent notamment à ce jour :

- les mutilés de guerre,
- les handicapés,
- 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 les 4 mois de la rupture de leur contrat.
- 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.

Le médecin du travail effectue l'examen médical dans les conditions prévues par la législation.

Période d'essai

Article 3.2 En vigueur étendu

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

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

Pour ces 3 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. Le non-respect du délai de prévenance par l'une des parties rend celle-ci débitrice à l'égard de l'autre d'une indemnité égale à la rémunération brute correspondant au délai de prévenance non exécuté.

TABLEAU 1

DUREE DE LA PERIODE D'ESSAI et délai de prévenance en cas de rupture du contrat en cours de période d'essai renouvelée			
	Durée initiale	Renouvellement possible de la période d'essai	Délai de la prévenance en cas de rupture lors de la période de renouvellement
Employé non qualifié	1 mois	Néant	Néant
Ouvrier et employé qualifié	1 mois	15 jours	Néant
Agent de maîtrise	2 mois	1 mois	8 jours
Cadre	3 mois	2 mois	15 jours

Travail intermittent

Article 3.3 En vigueur étendu

3.3.1. 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.

3.3.2. 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.

3.3.3. 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 paye.

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

3.3.4. 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 (1).

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 (1).

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

3.3.5. 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.

A 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.

3.3.6. 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.

3.3.7. (2) Contrats intermittents et contrats de remplacements

Les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent désireux de travailler au-delà de la durée fixée dans leur contrat de travail, ont la possibilité, au début de chaque année, d'exprimer formellement par écrit leur souhait d'occuper ou non un poste de remplacement relevant de leur compétence au sein de l'entreprise pendant d'autres périodes.

L'entreprise qui, pendant les congés annuels, opère des remplacements dans d'autres unités ou secteurs d'activités en fonctionnement, propose en priorité ces postes vacants aux salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent, qui en ont exprimé la demande.

Les heures ainsi effectuées, avec l'accord du salarié, n'entrent pas dans le cadre des heures complémentaires prévues au paragraphe 3 du présent article ni des heures prévues au contrat.

(1) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 6 juillet 1994, art. 1er).

(2) Article exclu de l'extension (arrêté du 6 juillet 1994, art. 1er).

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

Article 3.4 En vigueur étendu

3.4.1. Définition

Conformément à la loi, sont considérés comme horaires à temps partiel, les horaires inférieurs d'au moins 1/5 à la durée légale du travail.

3.4.2. Mise en place des contrats à temps partiel

Le travail à temps partiel peut être pratiqué après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. 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.

3.4.3 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 :

- l'emploi,
- le coefficient correspondant à celui-ci,
- la catégorie,
- les éléments de rémunération,
- la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle du travail,
- la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou, le cas échéant, les semaines du mois,
- les conditions de modification de cette répartition qui doit être notifiée au salarié 7 jours au moins avant la date à laquelle cette modification doit intervenir. Les parties pourront notamment s'entendre par écrit sur la possibilité pour le salarié de réserver certains jours de la semaine qui ne peuvent être modifiés sans son accord,
- les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà du temps de travail fixé par le contrat

3.4.4. Durée de travail hebdomadaire

Dans le cadre du travail à temps partiel, les entreprises affirment leur volonté de conclure des contrats de travail d'une durée hebdomadaire égale ou supérieure à 22 heures, sauf employés de nettoyage ou étudiants.

3.4.5. Modalités de mise en pratique des horaires à temps partiel

1. A l'exception des employés de nettoyage, aucun salariés 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 effectuont 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.

3.4.6. 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 tiers de la durée contractuelle.

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 la rupture de son 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.

3.4.7. 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.

3.4.8. Statut collectif

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.

3.4.9. 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.

3.4.10. 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.

3.4.11. 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 bilan annuel du travail à temps partiel réalisé par l'entreprise, pour présentation au comité d'entreprise ou à défaut, aux délégués du personnel. 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.

Contrats précaires

Article 3.5

En vigueur étendu

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 comité d'entreprise sur l'emploi prenne en considération le phénomène de la précarité.

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

Les bénéficiaires des contrats saisonniers ont priorité pour occuper un emploi la saison suivante. Ils doivent en faire la demande dans les 15 jours au plus, suivant la fin de chaque contrat. L'employeur peut refuser la priorité sollicitée par réponse motivée sous quinzaine de la réception de la demande du salarié. Dans ce cas, tout salarié saisonnier comptant au moins 24 mois d'ancienneté de services dans l'entreprise a droit à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 7-3 ci-après.

Au cas où l'activité saisonnière ne permet pas la reprise de tous les saisonniers ayant demandé à bénéficier de la priorité d'emploi définie ci-dessus l'employeur reste libre du choix du ou des salariés qui sont repris.

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

Classification

Article 4.1

En vigueur étendu

Le personnel est réparti dans la grille de classification figurant en annexe I. A 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.

Rémunération minimale

Article 4.2

[En vigueur étendu](#)

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.

Rémunération garantie

Article 4.3

[En vigueur étendu](#)

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.

Structure des salaires

Article 4.4

[En vigueur étendu](#)

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 39 heures hebdomadaires.

En conséquence, si le salaire mensuel est établi pour un horaire supérieur ou inférieur, il est préalablement rétabli sur une base de 39 heures hebdomadaires.

Jeunes travailleurs

Article 4.5

[En vigueur étendu](#)

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.

Personnes handicapées

Article 4.6

[En vigueur étendu](#)

Les employeurs doivent respecter les lois et règlements en vigueur concernant l'emploi des travailleurs handicapés et mutilés.

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

Les signataires de la présente convention s'engagent dans les 12 mois qui suivront l'extension de la convention collective nationale à engager la négociation d'un accord spécifique sur l'emploi des handicapés.

Titre V : Temps de travail et de repos

Durée du travail

Article 5.1

En vigueur étendu

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 39 heures. Sauf dérogation légale, cette durée ne peut dépasser 48 heures (1) .

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.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'article L. 212-7 du code du travail et de l'article 994 du code rural (arrêté du 6 juillet 1994, art. 1er).

Répartition du travail - Modulation sur l'année

Article 5.2

En vigueur étendu

La répartition des heures de travail peut se faire dans le cadre de l'année suivant les usages de la profession, des entreprises ou des établissements, après accord entre les chefs d'entreprise ou d'établissement et le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel lorsqu'ils existent.

Les parties signataires de la présente convention conviennent de régler dans un accord particulier, les modalités de la modulation des horaires de travail.

Répartition hebdomadaire du travail

Article 5.3

En vigueur étendu

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.

Durée de la journée de travail - amplitude

Article 5.4

En vigueur étendu

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.

Travail de nuit

Article 5.5

En vigueur étendu

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 demie le minimum garanti.

Heures supplémentaires et repos compensateur

Article 5.6

En vigueur étendu

Le régime des heures supplémentaires est celui fixé par les lois et règlements en vigueur, sous réserve des particularités liées à l'adoption de 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.

Réglementation des dimanche et repos hebdomadaire

Article 5.7

En vigueur étendu

Le travail du dimanche s'organise conformément aux dispositions prévues à l'article L. 221-9 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 subissent une majoration de 25 % 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 étendu sous réserve de l'application de l'article L. 221-9 (4°) du code du travail et de l'article 997 du code rural (arrêté du 6 juillet 1994, art. 1er).

Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 221-9 (4°) du code du travail et de l'article 997 du code rural.

Congés payés

Article 5.8

En vigueur étendu

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 1er 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 1er 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.

Congés pour événements familiaux

Article 5.9

En vigueur étendu

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.

TABLEAU II

CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX	
Evénement	Durée du congé
Mariage du salarié	1 semaine
Mariage d'un enfant	1 jour ouvrable

Décès du conjoint	4 jours ouvrables
Décès d'un enfant	3 jours ouvrables
Décès du frère ou de la soeur	1 jour ouvrable
Décès du père ou de la mère du salarié	2 jours ouvrables
Décès du père ou de la mère du conjoint du salarié	1 jour ouvrable
Naissance d'un enfant ou arrivée au foyer de celui-ci ou d'un enfant placé en vue de son adoption	3 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.

Jours fériés

Article 5.10

En vigueur étendu

Parmi les 11 jours fériés légaux, 7 jours sont reconnus comme fêtes légales payées lorsqu'ils tombent un jour habituellement travaillé par le salarié ; ce sont : le 1er janvier, lundi de Pâques, lundi de Pentecôte, 14 Juillet, 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 1 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 6.1

En vigueur étendu

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 et après 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. Le présent article fera l'objet d'un réexamen dans le cadre de la négociation d'un accord collectif de retraite et de prévoyance que les partenaires sociaux engageront dans les 12 mois suivant l'extension de la présente convention collective nationale.

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.

Après 2 années d'ancienneté, le salarié absent pour cause de maladie ou d'accident de trajet reçoit, à partir du 11^e 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, déduction faite des jours d'absence pour maladie indemnisés dont l'intéressé a déjà pu bénéficier au cours des 12 mois précédant, 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

Rupture du contrat - Préavis

Article 7.1

En vigueur étendu

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 préfix, 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.

TABLEAU III

PREAVIS 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	

Absence pour recherche d'emploi

Article 7.2

En vigueur étendu

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 (1).

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

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-40 et suivant du code du travail (arrêté du 6 juillet 1994, art. 1er).

Indemnité de licenciement

Article 7.3

En vigueur étendu

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 2 ans dans l'entreprise à une indemnité de licenciement correspondant à 1/10 de mois de salaire par année de présence jusqu'à 10 ans d'ancienneté et à 2/10 pour les années au-delà de 10 ans. Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est le salaire moyen des 3 derniers mois ou le salaire moyen des 12 derniers mois si celui-ci est supérieur.

Départ et mise à la retraite

Article 7.4

En vigueur étendu

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.

a) Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur

Article 7.4

En vigueur étendu

L'employeur peut rompre le contrat de travail par mise à la retraite du salarié si celui-ci remplit simultanément les 2 conditions suivantes et à partir du moment où il les remplit :

- pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein,
- avoir au moins l'âge pour liquider sa retraite et au plus 65 ans.

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

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 de 1/10 de mois de salaire par année de présence dans l'entreprise augmentée d'une indemnité supplémentaire de 1/15 de mois par année au-delà de 10 ans. L'assiette de la présente indemnité est celle définie à l'article 7.3 ci-dessus.

Le salarié a le droit de demander à différer sa mise à la retraite tant qu'il aura fiscalement à charge des enfants et ce au plus tard jusqu'à 65 ans.

b) Départ à la retraite à l'initiative du salarié

Article 7.4

En vigueur étendu

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 7.3 ci-dessus.

Titre VIII : Interprétation et conciliation

Principes

Article 8.1

En vigueur étendu

En application de l'article L. 132-17 du code du travail, il est institué une commission paritaire nationale d'interprétation 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 oeuvre.

En application de l'article L. 135-5 (13e) 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.

Dispositions communes

Article 8.2

En vigueur étendu

Ces commissions siégeront à Paris et sont composées :

- pour les salariés : d'au maximum 2 représentants de chacun des syndicats signataires ou adhérents. Dans la limite d'un représentant par organisation, les frais engagés pour participer aux travaux des commissions sont pris en charge dans les conditions prévues à l'article 1.4.
- pour les employeurs : d'un même nombre total de représentants d'organisations signataires ou adhérentes à la présente convention.

Le secrétariat de ces commissions est assuré par la partie employeur.

La saisine des commissions est faite par la partie la plus diligente 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 commission d'interprétation

Article 8.3

En vigueur étendu

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

Chaque fédération salariale représentée aura 1 voix, sachant que la délégation patronale a toujours un nombre de voix égal à celui de la délégation salariale.

Lorsque la commission donne un avis à l'unanimité des organisations représentées et sous réserve que la délégation salariale soit représentée par au moins 2 fédérations, le texte de cet avis signé par les membres de la commission a la même valeur contractuelle que les clauses de la présente convention (1).

Au cas de non-accord à l'unanimité, l'examen de la difficulté soumise à interprétation est renvoyé à la plus proche commission paritaire de négociation.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 133-1 du code du travail (arrêté du 6 juillet 1994, art. 1er).

Dispositions particulières à la commission de conciliation

Article 8.4

[En vigueur étendu](#)

Lorsqu'une 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 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.

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

Principes

Article 9.1

[En vigueur étendu](#)

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

Négociation

Article 9.2

[En vigueur étendu](#)

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.

Dispositions finales

Dépôt et extension de la convention collective

[En vigueur étendu](#)

Conformément à l'article L.132-10, la présente convention collective est déposée en 5 exemplaires signés des parties auprès de la direction départementale du travail de Paris et en 2 exemplaires au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

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

Textes Attachés

Annexe I à la convention collective nationale du 3 décembre 1993

SYNAPSES, par lettre du 3 février 2014 (BO n°2014-8)

Grille de classification

En vigueur étendu

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 oeuvre. Ces définitions sont transmises aux représentants du personnel et aux délégués syndicaux.

Coefficient	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 (1er 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 subordination hiérarchique. Une grande polyvalence et une grande disponibilité sont exigées pour ce poste afin de répondre à toute surcharge de travail.
160	Vendeur (se) (1er 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 produits, leur mise en place et la présentation des rayons.
160	Hôte-hôtesse de caisse (1er échelon) et/ ou Hôte-hôtesse d'accueil (1er échelon)	Est responsable de la caisse et des encaissements. Est garant (e) de la bonne tenue et de la propreté de son poste. Participe activement à l'accueil de la clientèle. Traite les réclamations simples en application des procédures internes. Est garant (e) de l'image de marque de l'entreprise, dernier point de contact avec la clientèle. Fait remonter l'information. Surveille et contrôle les mouvements de marchandise aux caisses. Respecte les imputations comptables. Assure l'emballage de finition des produits achetés. Est appelé (e), suivant sa disponibilité, à effectuer des travaux annexes, notamment ceux dévolus à l'employé de jardinerie.
160	Réceptionnaire	En conformité avec les procédures, il organise et gère la réception des marchandises ainsi que les sorties et les retours. Il assure en temps réel la mise à jour des données de réception dans le système d'information.

		<p>Il contrôle les mouvements entrées-sorties des marchandises qualitativement et quantitativement. Il informe les équipes de vente des entrées/ sorties des marchandises. En accord avec elles, il veille à leur bonne répartition. Il a la responsabilité de la bonne tenue et de la propreté des aires de stockage ainsi que de l'évacuation des déchets. Il gère le planning de réception des fournisseurs. Est appelé, suivant sa disponibilité, à effectuer des travaux annexes, notamment ceux dévolus à l'employé de jardinerie.</p>
165	Agent administratif (2e échelon)	<p>Est chargé (e) de la réception téléphonique et de l'accueil. Remplit des tâches administratives, informatiques, commerciales et comptables (facturation, courrier, classement, contrôle des factures ...). Peut être amené (e) à exécuter des tâches en surface de vente.</p>
170	Vendeur (se) (2e échelon)	<p>Contrôle ou exécute lui-même (elle-même) les tâches des salariés relevant des emplois précédents. Assure un contact direct avec la clientèle et dispense le conseil spécifique aux produits dont il (elle) a la parfaite connaissance technique. Conduit une réflexion sur l'organisation des rayons, les achats et fait des propositions dans ce domaine. Propose à son supérieur les bonnes quantités à commander et peut être amené à passer occasionnellement des commandes. Contrôle l'étiquetage des produits et la signalétique du rayon. Tient à jour le cahier des démarques. Une grande polyvalence et une grande disponibilité sont exigées pour ce poste.</p>
170	Hôte-hôtesse de caisse (2e échelon) et/ ou Hôte-hôtesse d'accueil (2e échelon)	<p>Assure les fonctions du premier échelon. Assure la centralisation des informations et des remarques de la clientèle et est capable de les transmettre à la hiérarchie. 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) 2e échelon ayant une bonne compétence dans les différents rayons de la jardinerie. Il (elle) peut avoir à former ou accompagner des vendeurs de moindre qualification, particulièrement le personnel saisonnier. Il (elle) peut être amené (e) à passer des commandes dans le cadre de procédures internes. 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 : - 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.</p>
185	Gestionnaire de rayon	<p>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.</p>
190	Responsable de rayons	<p>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.</p>
200	Responsable du secteur	<p>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.</p>
220	Adjoint de direction	<p>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.</p>
260	Responsable de point de vente	<p>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.</p>
350	Directeur	<p>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.</p>
400	Directeur régional	<p>A sous son autorité hiérarchique plusieurs directeurs. Assure notamment la responsabilité du contrôle de l'animation et du développement de sa région. A un rôle d'initiative particulièrement important. Participe à l'application et au respect des consignes de sécurité.</p>

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 2 ans d'ancienneté dans le même coefficient est au moins égale à la rémunération minimale correspondant à celui-ci majorée de 2 points, et au-delà de 5 ans et dans les mêmes conditions majorée de 3 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 III - Accord de modulation des horaires

SYNAPSES, par lettre du 3 février 2014 (BO n°2014-8)

Considération d'ordre général

Article 1er

[En vigueur étendu](#)

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.

Principe de la modulation

Article 2

[En vigueur étendu](#)

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 39 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.

Champ d'application

Article 3

[En vigueur étendu](#)

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.

Amplitude de la modulation

Article 4

[En vigueur étendu](#)

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 212-5 et du 1er 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 30 heures et 48 heures à condition que, sur la période de 12 mois servant de base à la modulation, la moyenne hebdomadaire des heures de travail soit de 39 heures.

Durée moyenne hebdomadaire

Article 5

[En vigueur étendu](#)

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.

Recours au chômage partiel

Article 6

[En vigueur étendu](#)

La limite inférieure de variation de l'horaire collectif étant fixée à 30 heures par semaine, la réduction de l'horaire, à l'initiative de l'entreprise, au-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 par 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 de 1 jour ou de 2 jours ouvrables compris entre 1 jour férié et 1 jour de repos hebdomadaire ou de 1 jour précédant les congés annuels).

Programmation de la modulation

Article 7

En vigueur étendu

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

Rémunération

Article 8

En vigueur étendu

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 39 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 paiement des rompus. Elle peut également être payée de façon mensualisée.

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

Article 9

En vigueur étendu

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.

Régularisation en fin de période annuelle

Article 10

En vigueur étendu

Sauf en cas de départ du salarié, l'entreprise examine chaque compte individuel d'heures avant le début du 12e 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 1 an la durée légale hebdomadaire du travail, les heures effectuées au-delà de cette durée ouvrent droit à une majoration de salaire de 25 % ainsi que, le cas échéant, au repos compensateur de 20 % 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

SYNAPSES, par lettre du 3 février 2014 (BO n°2014-8)

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

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 oeuvre.

Contrat de travail

Article 2

En vigueur étendu

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.

Mutation ou changement d'affectation

Article 3

En vigueur étendu

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 à la 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.

Clause de non-concurrence

Article 4

En vigueur étendu

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 1 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, contrepartie pécuniaire de l'obligation de non-concurrence.

En cas de démission, le taux de la contrepartie mensuelle est de 10 % du salaire mensuel global moyen des 12 mois précédant la rupture, si la durée de l'interdiction est de 6 mois et de 15 % pour le surplus. En cas de licenciement, ce taux sera de 20 % pour les 6 premiers mois et de 25 % 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 de 1 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 8 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.

Dossier du personnel d'encadrement

Article 5

En vigueur étendu

Tout rapport disciplinaire concernant le personnel d'encadrement ne peut figurer au dossier qu'après notification à l'intéressé qui, après un délai de 48 heures, peut y faire annexer ses observations. Un double du rapport est remis à l'intéressé au moment de cette notification.

Rémunération

Article 6

En vigueur étendu

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 (1) .

Les contraintes occasionnelles plus grandes, les travaux spéciaux de nuit ou jours fériés doivent donner lieu à des compensations adaptées (1) .

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.

(1) Alinéas étendus sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail (arrêté du 6 juillet 1994, art. 1er).

Ancienneté

Article 7

En vigueur étendu

Est considéré comme temps de présence dans l'entreprise le temps passé en France, dans les DOM 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.

Indemnité de licenciement

Article 8

En vigueur étendu

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'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 10 premières années et à 3/10 pour les années suivantes. Son montant sera majoré de 15 % 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 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le 1/3 des 3 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.

Indemnité de départ et mise à la retraite

Article 9

En vigueur étendu

En cas de mise en retraite, l'employeur doit prévenir le salarié au moins 3 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 2 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.

Indemnisation du fait de maladie et d'accident de trajet

Article 10

En vigueur étendu

Tout cadre ayant 1 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.

A cet effet, les entreprises peuvent souscrire à un régime couvrant le versement de ces prestations complémentaires. La répartition des cotisations se fait à hauteur de 60 % pour l'entreprise et 40 % 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 % de son salaire net jusqu'au 90e jour d'arrêt, de 1 à moins de 5 ans d'ancienneté,
- 100 % de son salaire net jusqu'au 120e jour d'arrêt, de 5 à 10 ans d'ancienneté,
- 100 % de son salaire net jusqu'au 150e jour d'arrêt, au-delà de 10 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 12 mois la durée fixée ci-dessus, cette période s'appréciant 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 12 derniers mois.

Ces 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.

Sont exclues de la présente garantie de ressources, les absences pour cause d'accident lié à l'exercice d'activités extra-professionnelles 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.

Accident du travail

Article 11

En vigueur étendu

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

Toutefois, la condition de 1 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.

Formation

Article 12

En vigueur étendu

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 inter-professionnel 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.

Accord du 27 décembre 1994 relatif à la formation professionnelle

La fédération nationale des distributeurs spécialistes jardin, représentée par M., président de sa commission négociation,

Les organisations syndicales signataires représentatives des salaires,

Fédération des services CFDT ;

Fédération de l'encadrement des commerces et services CFE-CGC ;

CGT-Force ouvrière commerce, fédération des employés et cadres.

La FGTA-FO, 7 passage Tenaille, 75680 Paris cedex 14, par lettre du 22 octobre 1999 (BO CC 99-44).

SYNAPSES, par lettre du 3 février 2014 (BO n°2014-8)

La fédération nationale des métiers de la jardinerie, par lettre du 6 février 2015 (BO n°2015-9)

Article 1er
En vigueur étendu

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 FNDSJ 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.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 952-2 du code du travail (arrêté du 31 octobre 1995, art. 1er).

Article 2
En vigueur étendu

L'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des jardinerie et graineteries sont soumises au présent accord, sous réserve de celles soumises, de par l'application de règles spécifiques, à l'assujettissement à un fond réservé au secteur agricole.

Ressources versées à l'AFOS-PME

Article 3
En vigueur étendu

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 les entreprises de moins de dix 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 dix 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.

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.

Arrêté du 31 octobre 1995 art. 1 : le dernier alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve de l'application des articles R. 964-13 et R. 950-3 du code du travail.

Article 3
En vigueur non étendu

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 (1):

- 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 CFA. A l'occasion de ce versement, l'entreprise peut faire état de sa volonté d'affectation à un ou plusieurs CFA de son choix.

Pour les entreprises de moins de 10 salariés :

- et sans que leur versement global soit inférieur à 200 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. (2)

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 (3).

(1) Point exclu de l'extension (arrêté du 31 octobre 1995, art. 1er).

(2) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 31 octobre 1995, art. 1er).

(3) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles R. 964-13 et R. 950-3 du code du travail (arrêté du 31 octobre 1995, art. 1er).

Article 4 En vigueur étendu

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.

Durée de l'accord

Article 5 En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée de 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 FNDSJ s'engage à demander l'extension de l'accord dans les meilleurs délais.

Accord du 23 novembre 1995 relatif à la formation professionnelle

La fédération nationale des distributeurs spécialistes jardin,

La fédération des services CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19 ;

La fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise CFTC, 13, rue des Ecluses-Saint-Martin, 75010 Paris,

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes, des services annexes Force ouvrière, FGTA FO, 7, passage Tenaille, 75680 Paris Cedex 14, par lettre du 25 septembre 2000 (BOCC 2000-41).

SYNAPSES, par lettre du 3 février 2014 (BO n°2014-8)

I. - Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

Article 1er En vigueur étendu

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 jardinerie et graineterie.

Article 2 En vigueur étendu

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) remplit les missions définies par les textes réglementaires et conventionnels 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 oeuvre 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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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 vigueur étendu

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.

Bureau

Article 6

En vigueur étendu

Tous les 2 ans, la commission choisit parmi ses membres un président et un vice-président.

A 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
En vigueur étendu

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.

Recours

Article 8
En vigueur étendu

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
En vigueur étendu

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.

Taxe d'apprentissage

Article 10 (1)
En vigueur non étendu

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.

(1) Article exclu de l'extension (arrêté du 19 février 1996, art. 1er).

NOTA = article entièrement exclu de l'extension par arrêté du 19 février 1996.

Maître d'apprentissage

Article 11
En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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.

Contrat de qualification

Article 13

En vigueur étendu

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 CPNE FP 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 CPNE FP.

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 être également 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 préparait, 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 CPNE FP, à l'élaboration de certificats de qualification professionnelle (CQP) qui auront pour objectif de valider l'obtention de qualifications professionnelles, notamment pour les jeunes dans le cadre des contrats de qualification.

Tuteur

Article 14

En vigueur étendu

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 2 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 formation 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.

Contrat d'orientation et d'adaptation

Article 15

[En vigueur étendu](#)

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.(1)

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article 3 du décret n° 84-1057 du 30 novembre 1984 (Arrêté du 19 février 1996, art. 1er).

Collecte

Article 16

[En vigueur étendu](#)

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord versent à l'AFOS - PME au titre des dispositions du présent article, avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due, une contribution affectée aux contrats d'insertion en alternance de 0,4 % du montant de la masse salariale pour les plus de 10 salariés, et de 0,1 % pour les moins de 10 salariés, suivant la législation en cours et les conditions d'adhésion à l'AFOS - PME.

Durée et condition d'application de l'accord

Article 17

[En vigueur étendu](#)

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

[En vigueur étendu](#)

Le texte du présent accord, établi conformément à l'article L. 132-2 du code du travail, est fait en un nombre d'exemplaires suffisant 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.

Avenant du 12 décembre 1995 relatif au règlement intérieur des commissions nationales de conciliation et d'interprétation

Fédération nationale des distributeurs spécialistes jardin.

Fédération des services CFDT ;

Fédération de l'encadrement des commerces et services CFE-CGC ;

CFTC-FECTAM.

SYNAPSES, par lettre du 3 février 2014 (BO n°2014-8)

Préambule

[En vigueur non étendu](#)

Le présent règlement intérieur est établi en application des articles 8.1 et suivants de la convention collective nationale des jardinerie et graineterie du 3 décembre 1993.

Siège des commissions

Article 1er

[En vigueur non étendu](#)

Le siège des commissions est situé au siège de la FNDSJ.

Présidence et secrétariat

Article 2

En vigueur non étendu

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.

Réunion des commissions

Article 3

En vigueur non étendu

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.

A 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.

Dispositions spécifiques à la commission de conciliation

Article 4

En vigueur non étendu

4.1. La commission de conciliation valablement saisie se réunit dans un délai de 15 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.

Dispositions spécifiques à la commission d'interprétation

Article 5

En vigueur non étendu

5.1. La commission d'interprétation se réunit 30 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 2 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. A 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 FNDSJ.

Frais de fonctionnement des commissions

Article 6

En vigueur non étendu

6.1. Les frais de secrétariat et de convocation sont assurés par la FNDSJ.

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.

Dénonciation

Article 7

En vigueur non étendu

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.

Accord du 18 juillet 1997 relatif aux certificats de qualification professionnelle

Fédération nationale des distributeurs spécialistes jardins ;
Le président de la commission affaires sociales.

Fédération des services CFDT ;
Fédération nationale de l'encadrement des commerces et services CFE-CGC ;
FECTAM CFTC ;
Fédération des employés et cadres CGT-FO.

La FGTA-FO, 7 passage Tenaille, 75680 Paris cedex 14, par lettre du 22 octobre 1999 (BO CC 99-44).

SYNAPSES, par lettre du 3 février 2014 (BO n°2014-8)

En vigueur étendu

Vu l'ordonnance du 16 juillet 1986 (art. 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 organisations soussignées concluent le présent accord qui a pour but de formaliser le dispositif conduisant au certificat de qualification professionnelle.

Chapitre 1er : Nature et objet des CQP

Définition des CQP

Article 1er

En vigueur étendu

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 jardinerie et graineries (CCN n° 3272).

Les CQP sont créés par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP) ci-après dénommée " commission ", seule instance légalement habilitée à représenter la profession dans ce domaine, et sont délivrés sous sa responsabilité exclusive.

Conditions d'obtention d'un CQP

Article 2

En vigueur étendu

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.

Personnes pouvant obtenir le CQP

Article 3 En vigueur étendu

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 ans 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

Création d'un CQP

Article 4 En vigueur étendu

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.

Renouvellement, modification et suppression des CQP

Article 5 En vigueur étendu

Chaque CQP est créé pour une durée de 2 ans.

Au terme de cette période, le CQP se trouve :

1. Soit reconduit par tacite reconduction pour une durée de 3 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

pouront se prévaloir.

3. Soit reconduit après modifications décidées par la commission pour une durée de 3 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

Organisation des stages

Article 6

En vigueur étendu

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 pédagogiques ;
- 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.

Obtention du CQP

Article 7

En vigueur étendu

L'obtention définitive du CQP sera rendue par la CPNE-FP au vu 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 2 fonctions.

Il sera indispensable que 2 avis sur 3 soient favorables pour délivrer le CQP.

La fédération, au nom de la commission, établit les certificats imprimés à l'en-tête de la commission.

Accord du 2 juin 1999 relatif à la réduction du temps de travail

Fédération nationale des distributeurs spécialistes jardin.

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes, des services annexes (FGTA) FO.

SYNAPSES, par lettre du 3 février 2014 (BO n°2014-8)

Préambule

En vigueur étendu

Les organisations signataires du présent accord, qui s'inscrivent dans le cadre de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail, 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. A ce titre, la FNDSJ déclare son intention de créer 600 emplois la première année d'application de l'accord.

Elles affirment leur volonté d'un accord équilibré, dans lequel l'Etat, 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 oeuvre rapide de la loi sans cependant la rendre obligatoire avant les échéances légales.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

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'Etat.

2. Elles peuvent solliciter les aides de l'Etat, 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 au 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 au lieu et place du présent (1).

(1) Tiret étendu sous réserve de l'application des points II et V de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 (arrêté du 23 décembre 1999, art. 1er).

Diminution du temps de travail

Article 2

En vigueur étendu

2.1. Pour que le présent accord permette d'obtenir les aides de l'Etat, la réduction de l'horaire de travail effectif des salariés à temps complet doit être au moins de 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 50 salariés et qui ne sollicitent pas les aides de l'Etat, 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, du personnel lui-même.

Personnel concerné

Article 3

En vigueur étendu

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.

Elles peuvent concerner l'entreprise tout entière, certains établissements ou certaines unités de travail économiques et techniques seulement (1). Des dispositions particulières sont prévues pour le personnel à temps partiel et le personnel d'encadrement.

(1) Phrase étendue sous réserve de l'application de l'article 2 du décret n° 98-494 du 22 juin 1998 (arrêté du 23 décembre 1999 art. 1er).

Incidence de l'accord sur les effectifs

Article 4

En vigueur étendu

4.1. Embauches

L'entreprise ou l'établissement souhaitant le bénéfice des aides de l'Etat 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 3 mois au printemps.

L'engagement ci-dessus en matière de volume d'emploi vaut pendant 2 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 (1).

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 (2)

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 2 ans, à compter de la date d'entrée en vigueur de la convention conclue entre l'Etat et l'entreprise. Le calcul sera effectué en équivalent temps plein sur la base du nouvel horaire collectif.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application du point IV de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 (arrêté du 23 décembre 1999 art. 1er). (2) Paragraphe étendu sous réserve de l'application du point V de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 (arrêté du 23 décembre 1999 art. 1er).

Modalités de la réduction du temps de travail

Article 5 En vigueur étendu

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 12 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. A 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 4 jours calendaires ramenés à 24 heures en cas d'aléa climatique.

La durée quotidienne du travail effectif ne pourra être supérieure à 10 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 12 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 5 jours et demi (1).

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 10 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 prévenance 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 12 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 de la rémunération mensuelle lissée. Lorsque l'absence porte sur plus de 151,67 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 prévus 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 50 salariés ;
- 180 heures jusqu'au 31 décembre 2000 ;
- 160 heures pour l'année 2001 ;

- 140 heures au-delà ;

- entreprise de plus de 50 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.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8-2 du code du travail (arrêté du 23 décembre 1999, art. 1er).

Travail effectif

Article 6 En vigueur étendu

Le travail effectif est défini selon les dispositions de l'article L. 212-4 du code du travail. Toutefois, et à la date d'application de la réduction du temps de travail, il est décidé de prendre en considération le fait que dans les entreprises 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 37 h 30 par semaine, le temps de présence équivaut à 35 heures de travail effectif, il est cependant totalement rémunéré.

Temps partiel

Article 7 En vigueur étendu

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 prévue 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.

Personnel d'encadrement

Article 8 En vigueur étendu

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 12 jours de repos compensateur à prendre, pour moitié, à leur convenance, hors saison, sous réserve d'un délai réciproque de prévenance de 15 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 (1).

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.

A 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.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application du point I de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 susvisée (arrêté du 23 décembre 1999 art. 1er).

Compte épargne temps

Article 9 En vigueur étendu

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, des 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 au 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 annuelle (1).

L'utilisation du compte épargne temps peut se faire sous la forme de congés pris par semaines et mois entiers et par demande déposée 6 mois au moins avant leur prise pour un congé égal ou supérieur à 1 mois et 2 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.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article 7 du décret du 22 juin 1998 (arrêté du 23 décembre 1999, art. 1er).

Rémunération

Article 10

En vigueur étendu

Les salaires individuels ne seront pas réduits du fait de la réduction du temps de travail. A 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 paie. L'évolution ultérieure des salaires minima conventionnels sera déduite pour moitié de cette indemnité, et ce jusqu'au 31 décembre 2004. A 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.

Suivi et interprétation de l'accord

Article 11

En vigueur étendu

Le suivi et l'interprétation du présent accord seront effectués 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 paie de l'écart de leur compte d'heures.

Dénonciation - Révision

Article 12

En vigueur étendu

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'Etat ne seront liées par ses dispositions spécifiques qu'après signature par l'entreprise de la convention passée avec l'Etat, qui permet à celle-ci de bénéficier des exonérations instaurées par la loi du 13 juin 1998, et sous réserve de celles-ci.

Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale des jardineries et graineteries Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004

SYNAPSES, par lettre du 3 février 2014 (BO n°2014-8)

En vigueur

Bagnolet, le 6 décembre 2004.

La fédération des commerces et des services UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, au conseil des prud'hommes de Paris, M. le secrétaire du greffe, 27, rue Louis-Blanc, 75484 Paris Cedex 10.

Monsieur,

Nous avons le plaisir de vous faire savoir qu'après décision du bureau fédéral de la fédération des commerces et des services UNSA, prise à l'unanimité, nous adhérons à la convention collective " Jardineries et graineteries " n 3272.

Veillez agréer, monsieur, nos salutations distinguées.
Le secrétaire général.

Avenant du 29 mars 2005 relatif à la formation professionnelle

La fédération nationale des métiers de la jardinerie,

La fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE-CGC ;
La fédération CFTC commerce, services, forces de vente ;
La fédération générale des travailleurs de l'agriculture et de l'alimentaire FO,

SYNAPSES, par lettre du 3 février 2014 (BO n°2014-8)

La fédération nationale des métiers de la jardinerie, par lettre du 6 février 2015 (BO n°2015-9)

Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant à la convention collective nationale des jardineries et graineteries intervient en application des accords nationaux interprofessionnels du 20 septembre 2003 et du 5 décembre 2003, relatifs à la formation professionnelle et de la loi du 4 mai 2004 portant réforme de la formation professionnelle.

Il a pour objet de rappeler les principales nouvelles dispositions légales issues de l'accord du 20 septembre 2003 et de les améliorer.

Chapitre Ier : OPCA de la branche

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent que, par accord du 27 décembre 1994, elles ont choisi pour OPCA de la branche, l'AGEFOS-PME.

Chapitre II : Priorités et objectifs

En vigueur étendu

Les parties signataires soulignent la nécessité pour chaque salarié d'être en mesure, de façon continue, d'acquérir, de développer et de compléter des connaissances et des aptitudes professionnelles afin d'améliorer sa qualification.

Article 1er

En vigueur étendu

Les parties signataires décident que les jeunes, les seniors, les femmes et les salariés des PME-TPE constituent des publics prioritaires pour lesquels des objectifs d'accès à la formation sont définis dans le présent avenant.

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires considèrent qu'il est primordial de :

- développer l'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi ;

- favoriser l'évolution 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 palier 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 dans les PME-TPE ;
- développer l'attractivité de la branche par une meilleure communication sur les métiers et les filières de formation de la branche ;
- mieux connaître les réalités de la branche en matière d'emploi et de formation.

Pour remplir les objectifs qu'elles se sont fixés, les parties signataires décident de favoriser toutes les actions visant à :

- développer les connaissances dans le domaine de la vente et des services qui y sont rattachés (marchandisage, accueil du client, techniques de vente, connaissance des produits, conseils, services après-vente ..) ;
- renforcer la formation en gestion informatique ;
- former les tuteurs ;
- développer la qualité des relations humaines ;
- reconnaître les connaissances que les salariés ont acquises par l'expérience professionnelle ;
- utiliser le dispositif des certificats de qualification professionnelle pour palier l'absence de diplômes et de titre professionnels concernant de nombreux métiers de la branche.

Chapitre III : Ressources

En vigueur étendu

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 de la branche est rendu obligatoire en application des dispositions ci-après.

Les entreprises occupant 10 salariés et plus :

A compter du 1er janvier 2004, ces entreprises doivent consacrer chaque année au minimum, 1,6 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence au financement des actions de formation professionnelle continue.

Cette contribution minimale de 1,6 % est répartie en :

- 0,2 % à verser au FONGECIF dont relève l'entreprise ;
 - 0,5 % à verser à l'OPCA dont relève l'entreprise, 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 dans la limite de 0,10 des 0,50 ;
 - 0,9 % au titre du financement des actions menées dans le cadre :
 - du plan de formation ;
 - du droit individuel à la formation ;
 - de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur,
- sous réserve de l'application de l'accord du 27 décembre 2004 qui prévoit qu'un minimum de 10 % doit être versé à l'OPCA dont relève l'entreprise.

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 0,9 % et les dépenses réalisées par l'entreprise avant le 31 décembre de chaque année et imputables sur ce montant.

Les entreprises employant moins de 10 salariés :

A compter du 1er janvier 2004, ces entreprises doivent verser à l'OPCA dont elles relèvent :

- 0,40 % de la masse salariale annuelle brute de l'année 2004 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 % ;

- 0,25 % au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation et du DIF.

A compter du 1er janvier 2005 et pour les années suivantes :

- 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 et du DIF.

Chapitre IV : Observatoire des métiers et des qualifications

Article 1er

En vigueur étendu

Le choix de l'observatoire sera fait dans un accord distinct.

Article 2

En vigueur étendu

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.

Chapitre V : Egalité entre les femmes et les hommes

En vigueur étendu

Afin de tendre vers l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les parties signataires décident de prendre des dispositions concrètes permettant, en matière de formation professionnelle, d'obtenir cette égalité.

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 2 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.

Chapitre VI : Le contrat de professionnalisation

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent que " le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux qualifications visées ;

- aux demandeurs d'emploi, dès leur inscription à l'ANPE, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi. "

Toute action, en liaison avec l'ANPE et les autres services de l'Etat, 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, un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou une qualification professionnelle reconnue dans la classification de la convention collective nationale.

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 oeuvre 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 sortis du système éducatif sans qualification professionnelle ;

- des actions visant des diplômes, des certifications inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) reconnues dans la classification de la branche et des CQP.

Légalement, la durée des formations est comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale. Les signataires décident que cette durée peut être portée jusqu'à 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 ;
- ou pour ceux qui visent des formations diplômantes.

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 les actions de professionnalisation des contrats à durée indéterminée peuvent être renouvelés une fois 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.

Chapitre VII : Le plan de formation de l'entreprise

En vigueur étendu

Les signataires rappellent aux entreprises qu'elles peuvent élaborer chaque année un programme pluriannuel de formation.

Ils rappellent les 3 types d'actions qui peuvent être mises en oeuvre :

- les actions d'adaptation des salariés au poste de travail qui sont mises en oeuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal ;
- les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés : elles sont mises en oeuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal. Sous réserve d'un accord d'entreprise ou, à défaut, de l'accord formalisé du salarié, si le départ en formation conduit le salarié à dépasser l'horaire de référence, les heures correspondant à ce dépassement ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires ou le quota d'heures complémentaires et ne donnent lieu ni à repos compensateur ni à majoration, dans la limite de 50 heures par année civile et par salarié, sous réserve de l'application des dispositions du code du travail relatives aux temps de repos. Pour les personnels au forfait, défini en jours ou en heures sur l'année, ce temps de formation ne s'impute pas sur leur forfait, dans la limite de 4 % de celui-ci ;
- 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 8 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.

Chapitre VIII : Le droit individuel à la formation (DIF)

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent que tout " salarié employé à temps plein, sous contrat à durée indéterminée et ayant une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation ".

Les signataires, soucieux d'améliorer la formation des salariés de la branche et de la rendre plus attractive, décident que :

- le DIF est d'une durée de 20 heures ;
- pour les salariés à temps partiel, ces droits sont calculés pro rata temporis du temps de travail effectif : pour tout contrat supérieur à 28 heures de base, le salarié bénéficiera d'un droit à 20 heures par an ;
- si le salarié cumule ses droits pendant 6 années, il bénéficiera d'un abondement de 7 heures ;
- dans les cas où il y a abondement par l'entreprise de la durée du DIF, la formation se déroule pendant le temps de travail et concerne une formation professionnelle liée à l'emploi du salarié ou à celui qu'il vise dans l'entreprise ;
- les salariés employés en vertu d'un contrat de travail à durée déterminée peuvent bénéficier du DIF pro rata temporis à l'issue d'un délai de 4 mois.

La formation se déroule pendant le temps de travail ou en dehors du temps de travail, en fonction de la volonté des parties.

Les parties signataires rappellent que, sous réserves des dispositions précédentes, " la mise en oeuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en liaison avec l'entreprise. Le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF est arrêté, après accord formalisé entre le salarié et l'employeur, en tenant compte des priorités définies par la branche. Les actions de formation éligibles au DIF relèvent de l'une des catégories suivantes :

- les actions de promotion ;
- les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- les actions de formation ayant pour objectif l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle ou d'une qualification professionnelle établie par la CPNEFP ".

Le bénéfice du DIF est ouvert à tout salarié présent dans l'entreprise et comptant une année d'ancienneté au 1er mai 2004. Tout salarié embauché après cette date bénéficie du DIF à compter de sa première année d'ancienneté dans l'entreprise.

Il est rappelé que " le DIF est transférable en cas de licenciement : le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises non utilisées est valorisé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise afin de permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan des compétences, de validation des acquis de l'expérience (VAE) ou de formation, à condition que cette action soit demandée par le salarié avant la fin de son préavis. A défaut de cette demande, le montant correspondant au DIF n'est pas dû ".

Les parties signataires rappellent que " lorsque durent deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation (...), le salarié bénéficie de la part du FONGECIF dont il relève, d'une priorité d'instruction et de prise en charge financière de son CIF, sous réserve que sa demande corresponde aux priorités et aux critères définis par le FONGECIF. Dans ce cas, l'entreprise ou l'OPCA concerné est tenu de verser au salarié, en complément de la prise en charge décidée par le FONGECIF et dans la limite de l'intégralité des frais liés à la mise en oeuvre de son CIF, le montant de l'allocation de formation correspondant à ses droits acquis au titre du DIF majoré du coût de la formation correspondant " . (1)

(1) Phrase exclue de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 6323-12 du code du travail.

(Arrêté du 16 décembre 2008, art. 1er)

Chapitre IX : La période de professionnalisation destinée à certains salariés des entreprises

En vigueur étendu

Les parties décident que la période de professionnalisation dont l'objet est de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés sous contrat à durée indéterminée est ouverte :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations ;
- aux salariés qui, après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de leur 45e anniversaire, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui les emploie, souhaitent par cette professionnalisation, consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ;
- aux femmes et aux hommes après un congé parental d'éducation ;
- aux salariés qui reviennent dans l'entreprise après une absence de plus de 6 mois consécutifs (maladie, congé), sauf congés de formation ;
- aux salariés déclarés inaptes à leur poste afin de leur permettre d'accéder rapidement à un nouvel emploi ;
- aux travailleurs handicapés ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise.

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 la classification de la convention collective nationale de la branche ;
- soit figurer sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche ;
- de participer à une action de formation dont l'objectif est défini par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche.

Les actions de formation de la période de professionnalisation se déroulent pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié, sauf demande expresse du salarié pour tout ou partie.

Chapitre X : Le tutorat

En vigueur étendu

Le tuteur est choisi, dans les conditions prévues par la loi et l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003, sur la base du volontariat parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Le tuteur ne peut suivre simultanément que 2 salariés en contrat de professionnalisation.

Le tuteur, qui doit être informé du recrutement du salarié sous contrat et des conditions de sa formation et des moyens pédagogiques mis à sa disposition, a pour mission :

- d'accueillir, d'aider, d'informer, de guider le salarié sous contrat 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 ;
- de coordonner et de contrôler les interventions des différentes personnes mobilisées dans le cadre de la réalisation du dispositif ;
- d'assurer, dans les conditions prévues par le contrat, la liaison entre les organismes de formation et les salariés dont il a la responsabilité tutorale.

Les parties signataires demandent à la CPNEFP d'établir un référentiel de formation des tuteurs.

Compte tenu de ses missions tutorales, le tuteur doit disposer du temps nécessaire au suivi des personnes qui lui sont confiées, sans qu'il soit, pour autant, pénalisé dans sa rémunération.

Le fait de participer activement et efficacement à la formation de salariés entrera dans l'appréciation professionnelle des intéressés, au sein de l'entreprise.

Les dispositions de ce chapitre s'appliquent au tuteur visé dans le contrat et la période de professionnalisation.

Chapitre XI : La validation des acquis de l'expérience

En vigueur étendu

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, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

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 24 heures, consécutives ou non.

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.

Chapitre XII : Entretien professionnel

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent que tous les 2 ans, les salariés doivent bénéficier d'un entretien professionnel destiné à leur permettre d'élaborer un projet professionnel à partir de l'évolution qu'ils envisagent.

L'entretien professionnel se réalise selon les modalités suivantes :

- l'encadrement est formé à la conduite de l'entretien professionnel ;
- les salariés sont informés sur le déroulement et les objectifs de cet entretien, au moins 1 semaine avant sa tenue ;
- l'entretien se réalise dans un lieu adapté, en dehors de toute présence de tiers ;
- les conclusions de l'entretien, comme les éventuels engagements pris par l'entreprise, sont formalisées sur un document établi en double exemplaire où le salarié peut inscrire les observations qu'il juge utiles ; un double du document est remis au salarié.

Dans le cas où le chef d'entreprise souhaiterait compléter les modalités prévues ci-dessus, son projet fera l'objet d'une information et d'une consultation des institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent.

Chapitre XIII : Passeport formation

En vigueur étendu

Les signataires rappellent que le passeport formation est un document personnel que chaque salarié peut établir, s'il le souhaite, en y indiquant les diplômes, titres, certifications, actions de formation, emplois, expériences professionnelles qu'il détient, ainsi que les décisions en matière de formation prises lors d'entretiens professionnels ou de bilans de compétences.

L'employeur ne peut, en aucun cas, demander la présentation de ce document.

Chapitre XIV : Rôle et missions de l'encadrement

En vigueur étendu

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.

Chapitre XV : Rôle des institutions représentatives du personnel

En vigueur étendu

Les signataires rappellent :

- que le comité d'entreprise ou les comités d'établissement et le comité central d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, doit délibérer chaque année sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise qui seront prises en compte dans l'élaboration du plan de formation de l'année suivante ;
- que le comité d'entreprise ou les comités d'établissement et le comité central d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont informés et consultés chaque année, au cours de deux réunions spécifiques, sur les plans de formation ;
- qu'au cours de la première de ces réunions qui doit se tenir avant le 15 novembre, il est délibéré sur le bilan des actions du plan de formation de l'année antérieure et de l'année en cours ;
- qu'au cours de la seconde réunion qui se tient avant le 31 décembre, le comité donne son avis sur le projet de plan de formation pour l'année à venir ;
- que les documents visés à l'article D. 932-1 du code du travail doivent être remis aux membres du comité d'entreprise ou des comités d'établissement et du comité central d'entreprise ou aux délégués du personnel, 3 semaines au moins avant la réunion où ils seront étudiés ;
- que, dans le cas où il existe une commission formation, ses membres recevront les différents documents, 3 semaines au moins avant leur réunion destinée à préparer les travaux et les délibérations du comité ;
- que le comité donne son avis sur les conditions d'accueil, d'insertion et de formation des jeunes en contrat d'apprentissage ou en stage ;
- que les délégués syndicaux sont destinataires des mêmes informations et documents que les comités.

En outre, les institutions représentatives du personnel (IRP) quand elles existent, sont tenues informées, à partir de novembre 2005, tous les 6 mois pendant les 3 premières années puis une fois par an :

- de la conclusion des contrats de professionnalisation, de leur nature (CDD ou CDI), des diplômes ou titres qu'ils visent et, au terme des contrats à durée déterminée, de la situation de chaque salarié ;
- des demandes d'exercice du DIF, des formations demandées et des suites données ;
- des demandes de période de professionnalisation faites par les salariés, des formations visées et de l'issue de ces formations ;
- de la répartition, entre les femmes et les hommes, de ces différentes formations.

Enfin, le comité d'entreprise concourt à l'information des salariés de l'entreprise sur la formation et à l'expression de leurs besoins dans ce domaine. Pour ce faire, le comité d'entreprise ou les délégués du personnel seront consultés sur les moyens à mettre en oeuvre pour faciliter la plus large information concernant les axes de formation retenus.

Les moyens donnés aux délégués syndicaux et aux membres du comité d'entreprise pour accomplir leur mission en matière de formation sont ceux reconnus par la réglementation en vigueur et par les dispositions du titre VII de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003.

Tableau synthétique de l'information et de la consultation des IRP

CALENDRIER	PROCÉDURE	PRÉVUS PAR
Avant le 24 octobre	Consultation sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise.	code du travail : L. 934-1
Au plus tard le 24 octobre	Communication des documents sur : - les	code du travail : L. 934-4, D. 932-1 et 2

	orientations de la formation dans l'entreprise ; - l'exécution du plan des années N-1 et N.	
Au plus tard le 14 novembre	Première réunion spécifique pour délibérer sur l'exécution du plan des années N-1 et N.	code du travail : L. 934-4 et D. 932-2, ANI du 3 juillet 1991 : Art. 40-6
Au plus tard le 30 décembre	Seconde réunion spécifique pour débattre sur le plan de formation de l'année à venir et obtenir l'avis de l'IRP. A l'issue de cette réunion, le secrétaire du CE établira le procès-verbal de l'ensemble de la consultation.	code du travail : L. 934-4, D. 932-1 et 2

Chapitre XVI : PME-TPE

En vigueur étendu

Les parties signataires, conscientes des difficultés rencontrées par les " petites et moyennes entreprises " et surtout des " très petites entreprises " pour organiser la formation de leurs salariés, rappellent que les entreprises de 49 salariés au plus bénéficient d'une aide pour remplacer les salariés partis en formation pendant leur temps de travail.

Cette aide au remplacement qui fait l'objet d'une convention entre l'employeur et l'Etat (DDTEFP) interviendra sur la base d'un forfait horaire égal à 50 % du taux horaire du SMIC en vigueur au 1er janvier de l'année en cours.

En outre, les parties signataires demandent à l'OPCA de la branche de développer les actions collectives de formation afin de soulager les PME-TPE de toutes les démarches relatives :

- à la construction ou à la recherche d'actions de formation ;
- à la recherche d'organismes susceptibles de dispenser les formations souhaitées à l'établissement des dossiers d'inscription ;
- au règlement administratif et financier des formations réalisées.

De même, les parties signataires demandent à l'OPCA d'organiser ces actions collectives de formation au plus près des zones d'implantation des PME-TPE.

Chapitre XVII : Dispositions finales

Article 1er

En vigueur étendu

Un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne peut déroger au présent texte que par des dispositions plus favorables aux salariés.

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant s'appliquera au 1er jour du mois suivant sa signature.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent texte, conclu pour une durée indéterminée, sera, conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail, notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature, fixée du 8 au 15 avril 2005.

Il sera déposé, en 5 exemplaires originaux, à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris et au conseil de prud'hommes de Paris, à l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, décomptés à partir de la date de première présentation des lettres recommandées avec accusé de réception le notifiant.

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent avenant, dès connaissance du numéro du récépissé de dépôt délivré par la DDTEFP.

Fait à Paris, le 29 mars 2005.

Avenant du 12 juin 2008 portant modification des chapitres VIII et IX de l'avenant du 29 mars 2005 relatif à la formation professionnelle

Fédération nationale des métiers de la jardinerie.

Fédération des services CFDT ;

Fédération commerce, services et force de vente CFTC ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture et de l'alimentation FO.

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux ont décidé de modifier le chapitre VIII et le chapitre IX de l'avenant du 29 mars 2005 à la convention collective nationale des jardinerie et graineries relatif à la formation professionnelle afin, d'une part, de permettre aux bénéficiaires d'acquérir une qualification reconnue dans la convention collective ou sur une liste établie par la CNPEPP et / ou de participer à une action de formation dont l'objectif est défini par la CPNEFP et, d'autre part, de modifier le cadre d'utilisation du DIF.

En conséquence, il est décidé de compléter le chapitre VIII « Le droit individuel à la formation » et le chapitre IX « La période de professionnalisation destinée à certains salariés des entreprises » du texte conventionnel du 29 mars 2005 comme suit :

« Chapitre VIII

Le droit individuel à la formation (DIF)

Les parties signataires rappellent que tout " salarié employé à temps plein, sous contrat à durée indéterminée et ayant une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise qui l'emploi bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation ".

Les signataires, soucieux d'améliorer la formation des salariés de la branche et de la rendre plus attractive, décident que :

- le DIF est d'une durée de 20 heures ;
- pour les salariés à temps partiel, ces droits sont calculés pro rata temporis du temps de travail effectif : pour tout contrat supérieur à 28 heures de base, le salarié bénéficiera d'un droit à 20 heures par an ;
- si le salarié cumule ses droits pendant 6 années, il bénéficiera d'un abondement de 7 heures ;
- dans les cas où il y a abondement par l'entreprise de la durée du DIF, la formation se déroule pendant le temps de travail et concerne une formation professionnelle liée à l'emploi du salarié ou à celui qu'il vise dans l'entreprise ;
- les salariés employés en vertu d'un contrat de travail à durée déterminée peuvent bénéficier du DIF pro rata temporis à l'issue d'un délai de 4 mois.

La formation se déroule pendant le temps de travail ou en dehors du temps de travail, en fonction de la volonté des parties.

Les parties signataires rappellent que, sous réserves des dispositions précédentes, " la mise en oeuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en liaison avec l'entreprise. Le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF est arrêté, après accord formalisé entre le salarié et l'employeur, en tenant compte des priorités définies par la branche. Les actions de formation éligibles au DIF relèvent de l'une des catégories suivantes :

- les actions de promotion ;
- les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- les actions de formation ayant pour objectif l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle ou d'une qualification professionnelle établie par la CPNEFP ".

Le bénéfice du DIF est ouvert à tout salarié présent dans l'entreprise et comptant une année d'ancienneté au 1er mai 2004. Tout salarié embauché après cette date bénéficie du DIF à compter de sa première année d'ancienneté dans l'entreprise.

Il est rappelé que " le DIF est transférable en cas de licenciement : le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises non utilisées est valorisé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise afin de permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan des compétences, de validation des acquis de l'expérience (VAE) ou de formation, à condition que cette action soit demandée par le salarié avant la fin de son préavis. A défaut de cette demande, le montant correspondant au DIF n'est pas dû ".

Les parties signataires rappellent que " lorsque durent deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation (...), le salarié bénéficie de la part du FONGECIF dont il relève, d'une priorité d'instruction et de prise en charge financière de son CIF, sous réserve que sa demande corresponde aux priorités et aux critères définis par le FONGECIF. Dans ce cas, l'entreprise ou l'OPCA concerné est tenu de verser au salarié, en complément de la prise en charge décidée par le FONGECIF et dans la limite de l'intégralité des frais liés à la mise en oeuvre de son CIF, le montant de l'allocation de formation correspondant à ses droits acquis au titre du DIF majoré du coût de la formation correspondant ".

Chapitre IX

La période de professionnalisation destinée à certains salariés des entreprises

Les parties décident que la période de professionnalisation dont l'objet est de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés sous contrat à durée indéterminée est ouverte :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations ;
- aux salariés qui, après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de leur 45e anniversaire, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui les emploie, souhaitent par cette professionnalisation, consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ;
- aux femmes et aux hommes après un congé parental d'éducation ;
- aux salariés qui reviennent dans l'entreprise après une absence de plus de 6 mois consécutifs (maladie, congé), sauf congés de formation ;
- aux salariés déclarés inaptes à leur poste afin de leur permettre d'accéder rapidement à un nouvel emploi ;
- aux travailleurs handicapés ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise.

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 la classification de la convention collective nationale de la branche ;
- soit figurer sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche ;
- de participer à une action de formation dont l'objectif est défini par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche.

Les actions de formation de la période de professionnalisation se déroulent pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié, sauf demande expresse du salarié pour tout ou partie. »

Accord du 11 juin 2009 relatif au régime de prévoyance

Fédération nationale des métiers de la jardinerie.

Fédération commerce distribution services CGT ;

Fédération des services CFDT ;

Fédération commerce, services et forces de vente CFTC ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture et de l'alimentation (FGTA) FO.

SYNAPSES, par lettre du 3 février 2014 (BO n°2014-8)

Préambule

En vigueur étendu

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 jardinerie 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 1er de l'annexe IV 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'offres, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés sont convenues de ce qui suit.

TITRE Ier DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1er

En vigueur étendu

Etant 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 jardinerie 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. A 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

En vigueur étendu

Suite à l'appel d'offres évoqué en préambule, les partenaires sociaux ont décidé de désigner, comme nouvel organisme assureur, lors de la commission mixte paritaire du 27 mars 2009 : Novalis Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 7, rue Magdebourg, 75116 Paris.

Le contrat qui lie les partenaires sociaux à l'organisme désigné est un contrat annuel qui prendra effet au 1er janvier 2010. Il vient à échéance le 31 décembre de chaque année. Il est renouvelable par tacite reconduction sauf en cas de dénonciation de l'une ou l'autre des parties sous réserve du respect d'un préavis de 3 mois.

Conformément à l'article L. 912-2 du code de la sécurité sociale, le choix de l'organisme assureur désigné ci-dessus sera réexaminé par la commission mixte paritaire en vue de l'optimisation des garanties, au moins une fois tous les 5 ans.

Sous réserve des dérogations prévues ci-après, toute entreprise entrant dans le champ d'application du présent accord devra adhérer à Novalis Prévoyance, organisme assureur des garanties indemnité journalière, incapacité temporaire, rente ou capitaux décès et invalidité, à compter du 1er janvier 2010, sous réserve qu'à cette date l'arrêté d'extension ait été publié au Journal officiel. A défaut, l'accord prendra effet au premier jour du mois suivant la date effective de publication de l'arrêté.

L'OCIRP reste l'organisme assureur de la rente d'éducation.

Article 3

En vigueur étendu

L'adhésion visée à l'article 2 ci-dessus devra assurer le service des indemnités journalières, incapacité temporaire, charges sociales et patronales incluses, de rentes ou capitaux décès, invalidité et rente d'éducation.

Les prestations garanties et la répartition des cotisations devront être conformes aux descriptions précisées dans les articles du présent accord.

Article 4
En vigueur étendu

Les cotisations seront assises sur la rémunération brute totale des salariés telle que déclarée par l'employeur à l'administration des contributions directes pour l'établissement de l'impôt sur le revenu.

Article 5
En vigueur étendu

Par dérogation et sous réserve des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les entreprises qui auraient mis en place, antérieurement à la date de signature du présent accord, un régime de prévoyance applicable à tout leur personnel, auprès d'un autre organisme assureur que les anciens organismes assureurs désignés (CIRCO-RIPS et OCIRP), n'auront pas l'obligation d'adhérer auprès des organismes assureurs désignés tant que ledit régime reste assuré auprès de l'organisme assureur tenant.

Toutefois, le régime maintenu ne pourra être moins favorable, garantie par garantie, aux dispositions du présent accord.

En cas de résiliation dudit régime par l'entreprise ou par l'organisme assureur tenant, lesdites entreprises auront l'obligation d'adhérer auprès des organismes assureurs désignés.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.
(Arrêté du 12 février 2010, art. 1er).

Article 6
En vigueur étendu

Une commission paritaire professionnelle composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés signataires ou adhérentes et d'un nombre égal de représentants de la FNMJ est chargée de suivre la vie du régime et d'examiner les éventuelles difficultés d'application qui lui seront soumises en vue de leur règlement.

Article 7
En vigueur étendu

Conformément à la loi, en cas de changement d'organisme désigné 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.

Ces dispositions s'imposent aux organismes désignés à l'article 2 ci-dessus en cas de préexistence d'autres organismes couvrant l'une quelconque des entreprises concernées par le présent accord.

Article 8
En vigueur étendu

Conformément à la loi, Novalis Prévoyance et l'OCIRP sont désignés à compter du 1er janvier 2010. En conséquence, c'est à ces institutions qu'il incombe d'assurer la revalorisation des indemnités quotidiennes, rentes d'invalidité et rentes d'éducation dans des conditions identiques à celles définies pour les sinistres intervenant postérieurement à cette date.

Les titulaires des prestations précitées voient leurs indemnités quotidiennes ou rentes d'invalidité ou d'éducation maintenues au niveau atteint au 31 décembre 2009 par l'organisme assureur désigné jusqu'à cette échéance.

TITRE II RÉGIME DE PRÉVOYANCE DU PERSONNEL NON CADRE

Article 1er
En vigueur étendu

A. - Décès. - Invalidité absolue et définitive (IAD)

Les soussignés ont décidé de :

1. 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. De créer une majoration du capital décès-IAD toutes causes s'il survient en cas d'accident. 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) désigné (s) 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 12 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.

En cas de décès ou d'IAD avant l'âge de 60 ans (1) du conjoint non divorcé et non séparé de corps judiciairement, du partenaire d'un 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.

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 %

B. - Rente d'éducation

En cas de décès ou d'invalidité 3e catégorie du salarié, reconnue par la sécurité sociale, il sera, en outre, versé au profit de chaque enfant à charge une rente temporaire gérée par Novalis Prévoyance et assurée par l'OCIRP.

Ainsi, l'ensemble des garanties rente éducation sont les suivantes :

RENTE D'ÉDUCATION	
Jusqu'au 11e anniversaire	10 %
Du 11e anniversaire au 16e anniversaire	12 %
Du 16e anniversaire au 25e anniversaire	15 %

En cas de pluralité de rentes d'éducation, elles seront plafonnées au montant du salaire brut annuel de référence (12 derniers mois pleins ou reconstitués) et revalorisées sur la base de la valeur du point OCIRP.

La garantie doublement orphelin est ajoutée. Cette rente est doublée pour les orphelins de père et de mère.

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 2 plafonds mensuels de la sécurité sociale.

FRAIS D'OBSÈQUES	
Décès de l'assuré, conjoint, enfants 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 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.

Elles sont revalorisées suivant l'évolution de la valeur du point AGIRC, conformément aux dispositions du règlement « décès, incapacité, invalidité » de l'organisme assureur désigné, Novalis Prévoyance.

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	
1re catégorie	70 % du salaire brut
2e catégorie	75 % du salaire brut
3e catégorie	75 % du salaire brut
Accident du travail ou maladie professionnelle	100 % du salaire net

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, conformément aux dispositions du règlement « décès, incapacité, invalidité » de l'organisme assureur désigné, Novalis Prévoyance.

En cas d'accident du travail, aucune condition d'ancienneté n'est exigée pour bénéficier des prestations ci-dessus.

F. - Total des cotisations

Elles sont supportées pour moitié par l'employeur et pour moitié par le salarié et sont fixées comme suit :

Cotisation totale des Non-cadres	TA/ TB
Décès	0,15
Rente éducation	0,11
Incapacité/ invalidité	0,44
Total	0,70

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail.

(Arrêté du 12 février 2010, art. 1er)

TITRE III RÉGIME DE PRÉVOYANCE DU PERSONNEL CADRE AU SENS DE L'ARTICLE 1er DE L'ANNEXE IV DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Article 1er En vigueur étendu

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 12 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 notwithstanding les droits éventuels à la rente d'invalidité prévue au paragraphe E du présent titre.

En cas de décès ou d'IAD avant l'âge de 60 ans (1) du conjoint non divorcé et non séparé de corps judiciairement, du partenaire d'un 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 %

B. - Rente d'éducation

En cas de décès ou d'invalidité 3e catégorie du salarié, reconnue par la sécurité sociale, il sera versé au profit de chaque enfant à charge, une rente temporaire gérée par Novalis Prévoyance et assurée par l'OCIRP.

L'ensemble des garanties rente d'éducation sont fixées à :

RENTE D'ÉDUCATION	
Jusqu'au 11e anniversaire	10 %
Du 11e anniversaire au 16e anniversaire	12 %
Du 16e anniversaire au 25e anniversaire	15 %

En cas de pluralité de rentes d'éducation, elles seront plafonnées au montant du salaire brut annuel de référence (12 derniers mois pleins ou reconstitués) et revalorisées sur la base de la valeur du point OCIRP.

La garantie doublement orphelin est ajoutée. Cette rente est doublée pour les orphelins de père et de mère.

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.

Elles sont revalorisées suivant l'évolution de la valeur du point AGIRC, conformément aux dispositions du règlement « décès, incapacité, invalidité » de l'organisme assureur désigné, Novalis Prévoyance.

L'ensemble des garanties sont définies comme suit :

INCAPACITÉ 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 12 derniers mois d'activité :

INVALIDITÉ PERMANENTE	
1re catégorie	
2e catégorie	100 % du salaire net
3e catégorie	

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, conformément aux dispositions du règlement « décès, incapacité, invalidité » de l'organisme assureur désigné, Novalis Prévoyance.

En cas d'accident du travail, aucune condition d'ancienneté n'est exigée pour bénéficier des prestations ci-dessus.

F. - 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 :

(En pourcentage.)

Cotisation totale des 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

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail.

(Arrêté du 12 février 2010, art. 1er)

TITRE IV DISPOSITIONS COMMUNES AUX RÉGIMES DE PRÉVOYANCE NON CADRES ET CADRES

Article 1er

En vigueur étendu

A. - Notion de participant

Les prestations sont dues à tout participant, au sens de salarié figurant aux effectifs de l'entreprise, remplissant les conditions d'ancienneté spécifiées.

B. - Personnes à charge

Les enfants remplissant les conditions énoncées ci-dessous.

Les ascendants pris en compte pour la détermination du nombre de parts dans le calcul de l'impôt payable par l'assuré au moment de l'événement garanti.

Enfants à charge : sont ceux de l'assuré ainsi que ceux de son conjoint, partenaire d'un Pacs ou concubin, qu'ils soient légitimes, reconnus, adoptifs ou recueillis vivant sous le toit de l'assuré, s'ils sont mineurs ou titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article 173 du code de la famille et de l'aide sociale, ou dans les conditions cumulatives suivantes :

- âgés de moins de 25 ans ;

- non salariés ou ne bénéficiant pas de ressources propres du fait de leur travail ;

- pris en compte pour une demi-part au moins dans le calcul de l'impôt payable par l'assuré au moment de l'événement garanti.

Concubin : le concubin est la personne avec laquelle le concubinage a été notoire et permanent pendant une durée d'au moins 2 ans avant le sinistre. Cependant, aucune durée n'est exigée si un enfant, au moins, est né de ce concubinage.

Le concubin survivant doit apporter la preuve que ces conditions sont remplies et qu'ils n'étaient, par ailleurs, mariés ni l'un ni l'autre.

Article 2

En vigueur étendu

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.

Ceci, sous réserve des dispositions légales et celles prévues aux articles 7 et 8 du titre Ier du présent accord.

Article 3

En vigueur étendu

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 3 mois consécutifs à compter du départ de l'entreprise, pourvu qu'ils bénéficient des prestations de Pôle emploi au titre du chômage total.

TITRE V DISPOSITIONS DIVERSES

Article 1er

En vigueur étendu

Chaque année, l'organisme assureur établit un rapport dit « compte de résultats » dressant l'état statistique tel que prévu à la convention de gestion signée entre la commission nationale paritaire de la profession et l'organisme assureur. Il sera adressé et présenté à ladite commission à la fin du premier semestre de l'année qui suit l'exercice objet du rapport et, en tout état de cause, au plus tard au 31 août de cette année, conformément à la loi du 31 décembre 1989.

Au regard de ce rapport, les partenaires sociaux informeront au plus tôt les organismes assureurs désignés des aménagements qu'ils entendraient apporter, tant au niveau des prestations qu'à celui des cotisations.

Toute modification à ce sujet pourra prendre effet en cours d'année, sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-8 du code du travail.

Article 2

En vigueur étendu

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations représentatives des salariés de la branche des jardineries et graineteries sont convenues de maintenir la provision d'égalisation et de demander le transfert au profit de Novalis Prévoyance de celle existante, résultant de l'application de l'accord du 3 juillet 2003.

Si le solde global (décès + arrêt de travail) est créditeur, 90 % de ce solde sont affectés de la façon suivante :

- 75 % sont affectés à l'alimentation de la provision pour égalisation ;

- 15 % sont affectés au fonds social.

Si le solde global est débiteur, il est apuré par prélèvement sur la réserve générale puis sur la provision pour égalisation dans la limite de leurs montants respectifs. Le reliquat éventuel non apuré vient diminuer le solde global de l'exercice suivant.

Article 3

En vigueur étendu

Le fonds social, lié au régime conventionnel de prévoyance est mis en place et géré par la commission paritaire visée à l'article 6 du titre Ier. Cette commission définira lors de sa première réunion les objectifs de ce fonds ainsi que ses règles de fonctionnement.

Article 4
En vigueur étendu

Chaque année, la réserve générale est augmentée des produits financiers obtenus en appliquant 90 % du taux de référence issus des actifs de prévoyance de Novalis Prévoyance correspondant aux revenus des placements et à la redistribution affectés à l'exercice des plus-values réalisées, nettes des moins values constatées et des dotations à caractère réglementaire. La réserve générale sert à l'apurement du solde prévoyance déficitaire.

Article 5
En vigueur étendu

Le présent accord prend effet au 1er janvier 2010 pour une durée de 1 an. Il se poursuit tous les ans par tacite reconduction, sauf en cas de dénonciation de l'une ou l'autre des parties sous réserve du respect d'un préavis de 3 mois.

Article 6
En vigueur étendu

Cet accord est reproduit en un nombre d'exemplaires suffisant pour être remis à chacune des organisations représentatives des employeurs ou des salariés. Il sera soumis à la procédure d'agrément et d'extension par la partie la plus diligente et transmis pour ce faire au ministère chargé de la sécurité sociale ainsi que celui chargé du travail.

Avenant n° 1 du 12 novembre 2009 à l'accord du 11 juin 2009 relatif à la prévoyance

FNMJ.
FGTA CGT-FO ;
CSFV CFTC ;
FS CFDT ;
CGT commerce.

SYNAPSES, par lettre du 3 février 2014 (BO n°2014-8)

Préambule

En vigueur étendu

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 1er
En vigueur étendu

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
En vigueur étendu

Article 2.1
En vigueur étendu

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
En vigueur étendu

Bénéficiaire 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 bénéficie 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
En vigueur étendu

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
En vigueur étendu

Faute de recevoir le justificatif de prise en charge par l'assurance chômage la portabilité cessera.

En tout état de cause, la 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
En vigueur étendu

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 1er janvier 2012, nécessaire uniquement à la poursuite de cette prise en charge afin de maintenir la pérennité du régime.

Article 2.6
En vigueur étendu

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'information 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 incombant 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
En vigueur étendu

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 ministères chargés de la sécurité sociale et à celui chargé du travail.

Accord du 27 janvier 2010 relatif à l'épargne salariale

La fédération nationale des métiers de la jardinerie,

La CGT commerce ;

La CFTC CSFV ;

La FS CFDT ;

La FGTA FO,

SYNAPSES, par lettre du 3 février 2014 (BO n°2014-8)

En vigueur étendu

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 3e 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 Ier Accord-cadre concernant l'épargne salariale et présentant les dispositions communes

Article 1.1

En vigueur étendu

Le présent accord réservé aux entreprises de la branche porte sur :

- la mise en oeuvre d'un accord de participation ;
- la mise en oeuvre d'un accord d'intéressement, sur les bases proposées par la branche ;
- la création d'un plan d'épargne interentreprises de branche, PEI ;
- 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 II) ;
- dans l'accord d'intéressement (chapitre III) ;
- dans le règlement du PEI (chapitre IV) ;
- dans le règlement du PERCOI (chapitre V).

Article 1.2

En vigueur étendu

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 1.3 En vigueur étendu

Les salariés des entreprises de la branche peuvent bénéficier du dispositif de participation aux bénéfices, de l'accord d'intéressement et des plans d'épargne (PEI, PERCOI).

Ils doivent justifier d'une ancienneté d'au moins 3 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 12 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'intéressement 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'entreprise et les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire d'entreprises comprenant au moins 1 salarié (même à temps partiel) et au plus 250 salariés ;

- le conjoint du chef d'entreprise lorsque celle-ci comprend au moins 1 salarié (même à temps partiel) et au plus 250 salariés, s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code de 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 1.4 En vigueur étendu

Article 1.4.1. Information collective

En vigueur étendu

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 1.3 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 termes 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.

Article 1.4.2. Information individuelle

En vigueur étendu

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'opérations.

Information annuelle :

- le porteur de parts de FCPE reçoit 1 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 comptes 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 30 ans. A 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 1.5

En vigueur étendu

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 1.6

En vigueur étendu

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 1.7

En vigueur étendu

1.7.1. 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 2 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 ;

- 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 PERCO que pour sa durée excédant 24 jours ouvrables.

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.

Chaque versement sur chaque support de placement ne pourra être inférieur à 20 €.

1.7.2. Plafonnement légal de l'ensemble des versements volontaires et de l'intéressement

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 € 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 n'est 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 est 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 1.8

En vigueur étendu

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 fonds ») 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 ».

A défaut de choix clairement exprimé par un bénéficiaire, ses versements seront investis en totalité sur le fonds le plus sécuritaire : « Macif court terme ES ».

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 au 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 1.9

En vigueur étendu

La gestion des fonds communs de placement d'entreprises (FCPE) est confiée à :

- Macif gestion (société anonyme à conseil d'administration au capital de 300 000 €, 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 situé 1, rue Vernier, 75017 Paris) en qualité de gestionnaire financier ;

- l'établissement dépositaire des FCPE est : Société générale, SA (établissement de crédit créé le 8 mai 1864 par décret d'autorisation signé par Napoléon III), dont le siège social est situé 29, boulevard Haussmann, 75009 Paris.

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 €, 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 numéro 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.

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 1.10

En vigueur étendu

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 de placements ou de versement par l'envoi de bulletins d'option.

NOTE : Le mot "CREELIA" est remplacé partout par "Amundi tenue de comptes" (Avenant n° 1 du 18 septembre 2012 article 3, BO 2012/42).

Article 1.11

En vigueur étendu

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 2 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 1 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 2e et 3e 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 6 mois à compter de la survenance du fait générateur, 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 7e 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° et 3° 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 6 mois à compter de la survenance du fait générateur, 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 7e 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 1.12

En vigueur étendu

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'impute 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 nouveaux plans.

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 1.13

En vigueur étendu

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 1.14

En vigueur étendu

Les produits des avoirs compris dans les fonds sont automatiquement réinvestis dans ces mêmes fonds.

Article 1.15
En vigueur étendu

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 1.16
En vigueur étendu

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 1.17
En vigueur étendu

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 1 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 1.18
En vigueur étendu

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 2 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 édicton, les partenaires sociaux se rencontreraient en vue d'envisager une révision, pour adaptation du texte de l'accord de branche.

Article 1.19
En vigueur étendu

1.19.1. 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.

1.19.2. 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 3 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.

1.19.3. 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 suivants en cas de dénonciation par une partie des signataires employeurs ou salariés seulement.

Chapitre II Accord de participation

En vigueur étendu

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 oeuvre 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 2.1

En vigueur étendu

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 oeuvre volontairement la participation décrite ci-après.

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 2.2

En vigueur étendu

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 5 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 pro rata 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 2.3

En vigueur étendu

2.3.1. Bénéficiaires

La RSP est répartie entre les bénéficiaires visés à l'article 3 du chapitre Ier « Accord-cadre ».

2.3.2. 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 4 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'absences 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.

2.3.3. Limite

Le montant des droits susceptibles d'être attribués à un bénéficiaire ne peut, pour un même exercice, excéder une somme égale aux 3/4 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 encore 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 2.4

En vigueur étendu

Les salariés sont informés dans les conditions définies à l'article 1.4 du chapitre Ier « Accord-cadre ».

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 6 mois qui suivent la clôture de chaque exercice.

Chaque année, dans les 6 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 2.5

En vigueur étendu

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 3e 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 interentreprises) ;
- ou bloquées jusqu'à la liquidation de la retraite dans un plan d'épargne retraite collectif (PERCO), ou interentreprises (PERCOI), si l'entreprise a également mis en place ce dispositif.

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 interentreprises, 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 interentreprises, 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 1er jour du 5e 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 1er jour du 5e 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 III Accord-cadre d'intéressement

En vigueur étendu

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 oeuvre un intéressement aux résultats annuels de l'entreprise ou en fonction de l'évolution de certains indicateurs dont le chiffre d'affaires, 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 3.1

En vigueur étendu

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 3.2

En vigueur étendu

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 3 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 visées aux 1°, 2° et 3° de l'article L. 3312-5 du code du travail ne demande de renégociation dans les 3 mois précédant 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 3 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 3.3

En vigueur étendu

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 résultats 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 :

$I = 10 \% \times \text{RNAI}$, 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 (CA HT).

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 (1) défini au présent accord est fonction de la progression du chiffre d'affaires (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 (1) est égal à 2 % de la masse salariale (1) de la période de référence.

Si la progression du CA TTC est + 2 %, l'intéressement (1) est égal à 4 % de la masse salariale de la période de référence.

Si la progression du CA TTC est + 3 %, l'intéressement (1) est égal à 6 % de la masse salariale de la période de référence.

La période de référence de calcul de l'intéressement est trimestrielle, semestrielle ou annuelle.

(1) Masse salariale : toute la rémunération brute, sauf indemnité de départ en retraite, indemnité de licenciement, l'intéressement et la participation.

Article 3.4

En vigueur étendu

Sont bénéficiaires de l'intéressement :

- les salariés de l'entreprise, dès qu'ils justifient d'une ancienneté minimum de 3 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 12 mois qui la précèdent ;

- les chefs d'entreprise 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 titulaires d'un contrat de travail écrit, cotisent aux ASSÉDIC, 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 3.5

En vigueur étendu

La prime globale d'intéressement telle que calculée (éventuellement selon l'une des formules proposée à l'article 3.3 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 (congrés payés, exercice de mandats représentatifs, exercice des fonctions de conseillers prud'hommes...).

Il est également rappelé que 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.

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 :

- intéressement 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) × intéressement global à répartir.

Les salaires pris en compte pour le calcul de l'intéressement 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 du 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'intéressement.

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'intéressement 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 du 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'intéressement.

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'hommes...).

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'intéressement individuel versé à chaque bénéficiaire au titre d'un même exercice ne pourra en aucun cas excéder un demi-plafond annuel moyen de la sécurité sociale.

Article 3.6 En vigueur étendu

3.6.1. 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 7e mois suivant la clôture de l'exercice de référence.

Au préalable, l'entreprise aura fait le nécessaire pour transmettre, au moins 1 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 3.8, 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 de la CRDS.

3.6.2. Choix des bénéficiaires

Dans les 15 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.

3.6.3. 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 1 an à l'issue de la date d'exigibilité de la prime telle que définie à l'article 3.6.1 du présent accord. A 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 3.7 En vigueur étendu

3.7.1. 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 définit à l'article 3.8.

Une information collective sur l'application de l'accord est en outre assurée dans les conditions définies à l'article 3.8 « Suivi de l'accord ».

3.7.2. 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 3.8
En vigueur étendu

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 3.9
En vigueur étendu

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. A 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 IV Règlement du plan d'épargne interentreprises (PEI)

En vigueur étendu

Préambule

Il est créé un plan d'épargne interentreprises (PEI) de la branche des jardineries et graineteries, conformément aux dispositions des articles L. 3333-1 et suivants du code du travail. Il permet ainsi aux entreprises qui mettent en place la participation de respecter les termes de l'article L. 3323-2 du code du travail.

Article 4.1
En vigueur étendu

Le PEI est ouvert à toutes les entreprises de la branche, à condition qu'elles emploient au moins 1 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 4.2
En vigueur étendu

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 4.3
En vigueur étendu

Peuvent participer au PEI les bénéficiaires visés à l'article 3 du chapitre Ier « 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 4.4
En vigueur étendu

L'alimentation du PEI est assurée au moyen des ressources et dans les limites visées à l'article 7 du chapitre Ier « 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 desdits 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'intéressement, et/ou de l'épargne personnelle (versement volontaire hors participation ou intéressement).

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 pourcentage :

- 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 1 000 € ou 8 % du PASS.

Option 3 :

L'entreprise verse un abondement, selon la règle suivante :

- taux en pourcentage : 10 % des versements ;

- plafond annuel individuel d'abondement : 100 €, 300 €, 500 € ou 1 000 € ou 8 % du PASS.

Option 4 :

L'entreprise verse un abondement, selon la règle suivante :

- taux en pourcentage : 50 % des versements ;

- plafond annuel individuel d'abondement : 300 € ou 500 € ou 1 000 € ou 8 % du PASS.

Option 5 :

L'entreprise verse un abondement, selon la règle suivante :

- taux en pourcentage : 100 % des versements ;

- plafond annuel individuel d'abondement : 300 € ou 500 € ou 1 000 € ou 8 % du PASS.

Option 6 :

L'entreprise verse un abondement, selon la règle suivante :

- taux en pourcentage : 300 % des versements ;

- plafond annuel individuel d'abondement : 300 € ou 500 € ou 1 000 € 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.

Etant 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.

La mise en place de l'abondement ou sa modification seront immédiatement portées 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 4.5

En vigueur étendu

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 1.8.

Article 4.6

En vigueur étendu

Le teneur de registre, le teneur de comptes conservateur de parts, la société de gestion et le dépositaire sont les entités désignées à l'article 1.9.

Article 4.7

En vigueur étendu

Les dispositions relatives au conseil de surveillance des fonds applicables dans le cadre du présent accord sont celles exposées à l'article 1.13.

Article 4.8

En vigueur étendu

Les modalités de gestion sont celles exposées à l'article 1.10.

Article 4.9

En vigueur étendu

Les avoirs inscrits au compte du bénéficiaire seront disponibles à l'expiration du délai de 5 ans à compter :

- du 1er jour du 7e mois de l'année de versement (le 1er juillet) en l'absence de participation ;

- du 1er jour du 5e mois de l'exercice annuel suivant celui de leur acquisition (1er 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 1.11.

Article 4.10

En vigueur étendu

Le transfert des avoirs est régi par les dispositions de l'article 1.12.

Article 4.11
En vigueur étendu

Les revenus sont régis par les dispositions de l'article 1.14.

Article 4.12
En vigueur étendu

Les frais de gestion et les droits d'entrée applicables sont régis par les dispositions de l'article 1.15.

Article 4.13
En vigueur étendu

Les frais de tenue de compte sont régis par les dispositions de l'article 1.16.

Article 4.14
En vigueur étendu

L'information des bénéficiaires et de l'entreprise s'effectue conformément aux dispositions des articles 1.4 et 1.5.
L'information de l'entreprise et du conseil de surveillance s'effectue conformément aux dispositions de l'article 1.6.

Article 4.15
En vigueur étendu

Le PEI prend effet dans les conditions prévues à l'article 1.19.

Article 4.16
En vigueur étendu

4.16.1. Modification

Toute modification d'ordre administratif relative notamment à un changement d'adresse des sociétés de gestion, du teneur de comptes conservateur de parts fera l'objet d'une simple information auprès des entreprises adhérentes et des bénéficiaires du présent plan.

4.16.2. Dénonciation

Chaque entreprise peut décider de mettre fin à son adhésion au PEI par lettre recommandée avec avis de réception adressée au teneur de comptes sous réserve du respect d'un préavis minimum de 3 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.

Article 4.17
En vigueur étendu

A défaut d'accord amiable entre l'entreprise et les bénéficiaires, le litige sera porté devant les tribunaux compétents.

Chapitre V Règlement du plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERCOI)

En vigueur étendu

Il est créé un plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCOI) de la branche des jardineries et graineteries, conformément aux dispositions de l'article L. 3334-4 du code du travail.

Article 5.1
En vigueur étendu

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 5.2 En vigueur étendu

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 1 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 5.3 En vigueur étendu

Peuvent participer au PERCOI les bénéficiaires visés à l'article 3 du chapitre Ier « 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 5.4 En vigueur étendu

L'alimentation du PERCOI est assurée au moyen des ressources et dans les limites visées à l'article 1.7.

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'ajoutant 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 desdits salariés selon les options présentées.

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'intéressement, et/ou de l'épargne personnelle (versement volontaire hors participation ou intéressement). 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 pourcentage : 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 1 000 € ou 16 % du PASS.

Option 3 :

L'entreprise verse un abondement, selon la règle suivante :

- taux en pourcentage : 10 % des versements ;

- plafond annuel individuel d'abondement : 300 €, 500 € ou 1 000 € ou 16 % du PASS.

Option 4 :

L'entreprise verse un abondement, selon la règle suivante :

- taux en pourcentage : 50 % des versements ;

- plafond annuel individuel d'abondement : 300 € ou 500 € ou 1 000 € ou 16 % du PASS.

Option 5 :

L'entreprise verse un abondement, selon la règle suivante :

- taux en pourcentage : 100 % des versements ;

- plafond annuel individuel d'abondement : 300 € ou 500 € ou 1 000 € ou 16 % du PASS.

Option 6 :

L'entreprise verse un abondement, selon la règle suivante :

- taux en pourcentage : 300 % des versements ;
- plafond annuel individuel d'abondement : 300 € ou 500 € ou 1 000 € 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.

Etant 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 5.5

En vigueur étendu

Les sommes versées au titre du PERCOI sont affectées sur les fonds et selon les modalités exposées à l'article 1.8.

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 ».

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.

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 I, 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 6 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 5.6

En vigueur étendu

Le teneur de registre, le teneur de comptes conservateur de parts, la société de gestion et le dépositaire sont les entités désignées à l'article 1.9.

Article 5.7

En vigueur étendu

Les dispositions relatives au conseil de surveillance des fonds applicables dans le cadre du présent accord sont celles exposées à l'article 1.13.

Article 5.8

En vigueur étendu

Les modalités de gestion sont celles exposées à l'article 1.10.

Article 5.9

En vigueur étendu

Les parts des fonds inscrites au compte des bénéficiaires doivent être détenues jusqu'à la date de leur départ à la retraite.

A 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.

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.

A défaut d'option, la délivrance s'effectue sous forme de rente viagère acquise à titre onéreux servie par MUTAVIE SE.

A défaut d'option, la délivrance s'effectue sous forme de rente viagère acquise à titre onéreux servie par : Macif mutualité.

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 crédientier 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 5.10

En vigueur étendu

Les revenus sont régis par les dispositions de l'article 1.14.

Article 5.11

En vigueur étendu

Les frais de gestion et les droits d'entrée applicables sont régis par les dispositions de l'article 1.15.

Article 5.12

En vigueur étendu

Les frais de tenue de compte sont régis par les dispositions de l'article 1.16.

Article 5.13

En vigueur étendu

L'information des bénéficiaires et de l'entreprise s'effectue conformément aux dispositions des articles 1.4 et 1.5.
L'information de l'entreprise et du conseil de surveillance s'effectue conformément aux dispositions de l'article 1.6.

Article 5.14

En vigueur étendu

Le PERCOI prend effet dans les conditions prévues à l'article 1.19.

Article 5.15

En vigueur étendu

5.15.1. Modification

Toute modification d'ordre administratif relative notamment à un changement d'adresse des sociétés de gestion, du teneur de comptes conservateur de parts fera l'objet d'une simple information auprès des entreprises signataires, adhérentes et des bénéficiaires du présent plan.

5.15.2. Dénonciation

Chaque entreprise peut décider de mettre fin à son adhésion au PERCOI par lettre recommandée avec avis de réception adressée au teneur de compte sous réserve du respect d'un préavis minimum de 3 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 5.16
En vigueur étendu

A défaut d'accord amiable entre l'entreprise et les bénéficiaires, le litige sera porté devant les tribunaux compétents.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe I

Grille de gestion pilotée

Horizon de placement

Années avant l'âge de 60 ans	monétaire Macif court terme ES (en %)	obligations Macif obligation Europe ES (en %)	actions Macif croissance durable et solidaire ES (en %)	Total (EN %)	actions (EN %)
16 ans et +	0	10	90	100	90,00
16	0	10,5	89,5	100	89,50
15 ½	0	11	89	100	89,00
15	0	11,5	88,5	100	88,50
14 ½	0	12	88	100	88,00
14	0	12,5	87,5	100	87,50
13 ½	0	13	87	100	87,00
13	0	13,5	86,5	100	86,50
12 ½	0	14	86	100	86,00
12	0	14,5	85,5	100	85,50
11 ½	0	15	85	100	85,00
11	0	15,5	84,5	100	84,50
10 ½	0	16	84	100	84,00
10	4,5	10,5	85	100	85,00
9 ½	6	10	84	100	84,00
9	6,5	11	82,5	100	82,50
8 ½	7,5	10,5	82	100	82,00
8	8,5	10,5	81	100	81,00
7 ½	10	10,5	79,5	100	79,50
7	12,5	10	77,5	100	77,50
6 ½	15	10	75	100	75,00
6	17	10	73	100	73,00
5 ½	21	10	69	100	69,00
5	25	10	65	100	65,00
4 ½	31	9	60	100	60,00
4	40	8	52	100	52,00
3 ½	50	7	43	100	43,00
3	60	6	34	100	34,00
2 ½	70	5	25	100	25,00
2	80	4	16	100	16,00
1 ½	90	3	7	100	7,00
1	95	2	3	100	3,00
½	98	1	1	100	1

0	100	0	0	100	0
---	-----	---	---	-----	---

Ce tableau communiqué à titre indicatif correspond à la répartition réalisée au 1er janvier 2009.

En vigueur étendu

Annexe II

Liste des prestations de tenue de compte prises 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 de 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. »

En vigueur étendu

Annexe III

Notices d'information des fonds communs de placement

(non reproduite, consultable sur journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO conventions collectives)

Accord du 19 mai 2010 relatif au choix de l'organisme collecteur des cotisations finançant la formation professionnelle

La fédération nationale des métiers de la jardinerie,

La fédération du commerce, des services et de la distribution CGT ;

La fédération des syndicats CFTC commerce, services et force de vente ;

La fédération des services CFDT ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes, des services annexes FO,

SYNAPSES, par lettre du 3 février 2014 (BO n°2014-8)

En vigueur étendu

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 termes de formation aux défis de l'avenir.

2. A 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. A compter du 1er janvier 2011, les signataires ont décidé d'adhérer au fonds 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 1 an, tacitement renouvelable, et pourra être dénoncé par ses signataires sous préavis de 3 mois (1).

8. Il entrera en vigueur à compter de son extension.

(1) L'article 7 est étendu à l'exclusion des mots : « pourra être dénoncé par ses signataires sous préavis de trois mois » comme contrevenant aux dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail.

(Arrêté du 6 mai 2011, art. 1er)

Avenant du 22 septembre 2010 relatif à l'utilisation des contributions mutualisées formations professionnelles continues des entreprises

La FNMJ.

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La CGT commerce.

SYNAPSES, par lettre du 3 février 2014 (BO n°2014-8)

La FNMJ, par lettre du 4 novembre 2011 (BO n°2012-26)

En vigueur étendu

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'oeuvre 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,

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 10 salariés et plus :

A compter du 1er 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 (1).

Les entreprises employant moins de 10 salariés (2) :

A compter du 1er 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 mutualisée de la participation des entreprises au titre du plan de formation, 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. (3)

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.

(1) Le quatorzième alinéa de l'avenant du 22 septembre 2010 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles R. 6332-47 et R. 6331-14 du code du travail qui prévoient que la convention constitutive d'un organisme collecteur agréé au titre du plan de formation ne peut contenir de dispositions ayant pour effet d'interdire aux employeurs adhérant à cet organisme d'adhérer à un autre organisme collecteur interprofessionnel agréé au titre du plan de formation ; et que, par ailleurs, les versements à un organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle continue peuvent être effectués jusqu'au 28 ou 29 février de l'année suivante.

(Arrêté du 8 mars 2011, art. 1er) (2) Le quinzième alinéa de l'avenant du 22 septembre 2010 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles R. 6332-50, L. 6313-1 et L. 6353-1 du code du travail qui prévoient que les ressources d'un OPCA agréé au titre du plan de formation sont destinées au financement des frais de fonctionnement des actions de formation mentionnées à l'article L. 6313-1, et un guide ne constitue pas en tant que tel une action de formation au sens des articles L. 6313-1 et L. 6353-1 du code du travail.

(Arrêté du 8 mars 2011, art. 1er) (3) L'avant-dernier alinéa de l'avenant du 22 septembre 2010 est étendu sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 6332-19 du code du travail qui prévoit également des versements au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels au titre de la participation des employeurs occupant moins de dix salariés.

(Arrêté du 8 mars 2011, art. 1er)

Accord du 30 mars 2011 relatif à la formation professionnelle

FNMJ.

FGTA CGT-FO ;

CSFV CFTC.

SYNAPSES, par lettre du 3 février 2014 (BO n°2014-8)

La fédération nationale des métiers de la jardinerie, par lettre du 6 février 2015 (BO n°2015-9)

Préambule

En vigueur étendu

L'accord du 29 mars 2005 relatif aux priorités et aux moyens de la formation professionnelle a défini les modalités de mise en oeuvre des contrats et des périodes de professionnalisation dans les entreprises de jardinerie-graineterie.

Les organisations signataires du présent accord décident des dispositions suivantes :

Article 1er

En vigueur étendu

Les forfaits horaires pour les contrats et les périodes de professionnalisation des salariés sont les suivants :

1. Les actions de formation mises en oeuvre par un organisme de formation dans le cadre du contrat de professionnalisation.

L'OPCA de branche appliquera le forfait suivant : 12 € de l'heure dont 9,15 € au maximum TTC ou net de taxes au titre des coûts pédagogiques.

2. Les actions de formation dans le cadre de la période de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée (1).

Elles ont pour objectif :

- de permettre à leurs bénéficiaires d'acquérir une qualification :
- enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle ;
- permettant d'acquérir une certification spécialisée (CS) ;
- figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche ;

-de participer à une action de formation dont l'objectif est défini par la CPNEFP.

Les périodes de professionnalisation sont mises en oeuvre 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 alliant 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.

L'OPCA de branche appliquera le forfait suivant : 25 € au maximum de l'heure TTC ou net de taxes.

La CPNEFP de la branche, sur proposition de l'OPCA de branche, communiquera à la section paritaire sectorielle jardinerie-graineterie les montants des forfaits définis au présent accord entre deux négociations de branche sur la formation.

(1) Le premier alinéa du 2 de l'article 1er est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6324-1 du code du travail.

(Arrêté du 23 octobre 2013 - art. 1)

Article 2 En vigueur étendu

Le présent accord entrera en application au 1er janvier 2011.
Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt.

Article 3 En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Avenant du 16 juin 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

FNMJ.

FGTA FO ;

CSFV CFTC.

SYNAPSES, par lettre du 3 février 2014 (BO n°2014-8)

Préambule

En vigueur étendu

Dans le prolongement de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, de l'accord national interprofessionnel du 1er 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 oeuvre 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 1er

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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 (art. 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.

A compter du 1er 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 (art. 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 salariés 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

En vigueur étendu

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. A 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).

A projet professionnel, motivations, potentiel d'évolution et compétences comparables, les candidatures masculines et féminines sont analysées selon les mêmes critères. A 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 termes 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

En vigueur étendu

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 les hommes et les 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 oeuvre 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 En vigueur étendu

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 termes de contraintes physiques.

Article 7 En vigueur étendu

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'équales 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 2 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 oeuvre 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 En vigueur étendu

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 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 En vigueur étendu

9.1. Au niveau de l'entreprise

Pour un même niveau de responsabilités, de formation, d'expériences professionnelles et de compétences mises en oeuvre, 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, oeuvre 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 oeuvre en l'inscrivant dans la durée.

Article 10 En vigueur étendu

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

[En vigueur étendu](#)

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

[En vigueur étendu](#)

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

[En vigueur étendu](#)

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

[En vigueur étendu](#)

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.

Avenant n° 1 du 16 juin 2011 relatif à la classification

FNMJ.

FGTA FO ;

CSFV CFTC.

SYNAPSES, par lettre du 3 février 2014 (BO n°2014-8)

[En vigueur étendu](#)

Conclu dans le cadre de la négociation quinquennale sur les classifications prévues par l'article L. 2241-7 du code du travail, le présent avenant a pour but de modifier l'annexe I de la convention collective nationale des jardineries et graineteries du 3 décembre 1993.

Article 1er

[En vigueur étendu](#)

L'annexe I « Grille de classification » est modifiée comme suit :

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 oeuvre. Ces définitions sont transmises aux représentants du personnel et délégués syndicaux.

Coefficient	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 (1er 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 subordination hiérarchique. Une grande polyvalence et une grande disponibilité sont exigées pour ce poste afin de répondre à toute surcharge de travail.
160	Vendeur (se) (1er 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 produits, leur mise en place et la présentation des rayons.
160	Hôte-hôtesse de caisse (1er échelon) et/ ou Hôte-hôtesse d'accueil (1er échelon)	Est responsable de la caisse et des encaissements. Est garant (e) de la bonne tenue et de la propreté de son poste. Participe activement à l'accueil de la clientèle. Traite les réclamations simples en application des procédures internes. Est garant (e) de l'image de marque de l'entreprise, dernier point de contact avec la clientèle. Fait remonter l'information. Surveille et contrôle les mouvements de marchandise aux caisses. Respecte les imputations comptables. Assure l'emballage de finition des produits achetés. Est appelé (e), suivant sa disponibilité, à effectuer des travaux annexes, notamment ceux dévolus à l'employé de jardinerie.
160	Réceptionnaire	En conformité avec les procédures, il organise et gère la réception des marchandises ainsi que les sorties et les retours. Il assure en temps réel la mise à jour des données de réception dans le système d'information. Il contrôle les mouvements entrées-sorties des marchandises qualitativement et quantitativement. Il informe les équipes de vente des entrées/ sorties des marchandises. En accord avec elles, il veille à leur bonne répartition. Il a la responsabilité de la bonne tenue et de la propreté des aires de stockage ainsi que de l'évacuation des déchets. Il gère le planning de réception des fournisseurs. Est appelé, suivant sa disponibilité, à effectuer des travaux annexes, notamment ceux dévolus à l'employé de jardinerie.
165	Agent administratif (2e échelon)	Est chargé (e) de la réception téléphonique et de l'accueil. Remplit des tâches administratives, informatiques, commerciales et comptables (facturation, courrier, classement, contrôle des factures ...). Peut être amené (e) à exécuter des tâches en surface de vente.
170	Vendeur (se) (2e échelon)	Contrôle ou exécute lui-même (elle-même) les tâches des salariés relevant des emplois précédents. Assure un contact direct avec la clientèle et dispense le conseil spécifique aux produits dont il (elle) a la parfaite connaissance technique. Conduit une réflexion sur l'organisation des rayons, les achats et fait des propositions dans ce domaine. Propose à son supérieur les bonnes quantités à commander et peut être amené à passer occasionnellement des commandes. Contrôle l'étiquetage des produits et la signalétique du rayon. Tient à jour le cahier des démarques. Une grande polyvalence et une grande disponibilité sont exigées pour ce poste.
170	Hôte-hôtesse de caisse (2e échelon) et/ ou Hôte-hôtesse d'accueil	Assure les fonctions du premier échelon. Assure la centralisation des informations et des remarques de la clientèle et est capable de les transmettre à la hiérarchie. D'une manière générale, possède une expérience lui conférant des qualités de rapidité, d'efficacité et de fiabilité.

	(2e échelon)	
175	Secrétaire	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.
180	Vendeur (se) confirmé (e)	Vendeur (se) 2e échelon ayant une bonne compétence dans les différents rayons de la jardinerie. Il (elle) peut avoir à former ou accompagner des vendeurs de moindre qualification, particulièrement le personnel saisonnier. Il (elle) peut être amené (e) à passer des commandes dans le cadre de procédures internes. Connaît les grandes lignes d'implantation de son rayon et applique les directives commerciales définies.
180	Comptable	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 : - 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.
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	A sous son autorité hiérarchique plusieurs directeurs. Assure notamment la responsabilité du contrôle de l'animation et du développement de sa région. A 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 2 ans d'ancienneté dans le même coefficient est au moins égale à la rémunération minimale correspondant à celui-ci majorée de 2 points, et au-delà de 5 ans et dans les mêmes conditions majorée de 3 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.

Article 2 En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit la parution de l'arrêté d'extension.

Accord du 18 novembre 2011 relatif à la formation professionnelle

FNMJ.

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

CGT Commerce.

SYNAPSES, par lettre du 3 février 2014 (BO n°2014-8)

Preamble

En vigueur étendu

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 jardinerie-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 oeuvre 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 jardinerie-graineteries. La demande de création de cette section paritaire sectorielle sera soumise à l'approbation du conseil d'administration du FAFSEA.

Article 1er

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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 jardinerie 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.

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) est consultable sur le site : journal-officiel.gouv.fr, rubrique : BO conventions collectives - BOCC n° 2011/42.

Article 3

En vigueur étendu

Les principales missions du FAFSEA, dans le respect des prérogatives de la SPS et de la CPNEFP sont :

- assurer la mise en oeuvre 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 définis 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 ;
- 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

En vigueur étendu

4.1. Composition et fonctionnement de la section paritaire sectorielle

La SPS est représentée par deux collègues :

- chaque organisation syndicale représentative au niveau national des salariés, signataire du présent accord, dispose de un siège et de une 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 nommé 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 jardinerie et graineteries.

4.2. 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, 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.

(1) L'article 4 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 6332-16 du code du travail.

(Arrêté du 18 septembre 2012, art. 1er)

Article 5 En vigueur étendu

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 formation 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 7 En vigueur étendu

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.

A défaut de la réalisation de ses missions, le FAFSEA appliquera les règles communes préalablement définies par le conseil d'administration.

Article 8 En vigueur étendu

Durée et entrée en vigueur du présent accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter du 1er janvier 2012 pour les obligations légales ou conventionnelles au titre de la masse salariale 2011.

Article 9
[En vigueur étendu](#)

Le présent accord pourra être dénoncé ou révisé dans les conditions des articles 1.3 et 1.5 de la convention collective nationale des jardinerie et graineteries.

Article 10
[En vigueur étendu](#)

Cet accord sera déposé au greffe du conseil de prud'hommes compétent et à la direction départementale du travail.

Accord du 13 décembre 2011 relatif au contrat à durée déterminée à objet défini

FNMJ.

CSFV CFTC ;

FGTA FO.

SYNAPSES, par lettre du 3 février 2014 (BO n°2014-8)

Préambule

[En vigueur étendu](#)

Les partenaires sociaux de la branche des jardinerie graineteries estiment nécessaire la mise en oeuvre 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
[En vigueur étendu](#)

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
[En vigueur étendu](#)

Le contrat mis en oeuvre 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 oeuvre 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
[En vigueur étendu](#)

Le contrat mis en oeuvre 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

En vigueur étendu

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. La mention spécifique « contrat à durée déterminée à objet défini » ;
2. L'intitulé et les références du présent accord instituant ce contrat ;
3. Une clause descriptive du projet et mentionnant sa durée prévisible ;
4. La définition des tâches pour lesquelles le contrat est conclu ;
5. L'événement ou le résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle ;
6. 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. 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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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.

A 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

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour 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.

A 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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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 des 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.

Dénonciation par lettre du 4 novembre 2011 de la FNMJ à l'avenant du 22 septembre 2010 relatif à la formation professionnelle

En vigueur non étendu

Paris, le 4 novembre 2011.

La FNMJ, 22, rue Esquirol, 75013 Paris, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.
Madame,

Conformément aux dispositions de l'article 1.5 de la convention collective 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 3 mois.

Nous vous prions d'agréer, Madame, l'expression de nos sentiments distingués.

Le président de la commission sociale

Avenant n° 1 du 18 septembre 2012 à l'accord du 27 janvier 2010 relatif à l'épargne salariale

FNMJ.

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO ;

CSFV CFTC.

SYNAPSES, par lettre du 3 février 2014 (BO n°2014-8)

En vigueur étendu

Afin de prendre en compte les dernières modifications issues de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites et de ses décrets d'application, et de permettre le meilleur déploiement possible des dispositifs proposés au niveau de la branche, les parties signataires conviennent de modifier l'accord du 27 janvier 2010 relatif à l'épargne salariale, comme indiqué ci-après.

Modifications du chapitre Ier sur les dispositions communes.

Article 1er

En vigueur étendu

Modification de l'article 1.7 « Versements sur les plans (PEI, PERCOI) ».

1.1. Au 1.7.1, il est créé un 10e point :

« 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. »

Après ce 10e point, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« 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. »

Les autres dispositions de cet article ne sont pas modifiées.

1.2. Au 1.7.2, la 1re phrase du 1er alinéa est modifiée ainsi :

« 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 : ».

Les autres dispositions de cet article ne sont pas modifiées.

Article 2

En vigueur étendu

Modification de l'article 1.8 « Affectation des sommes collectées ».

La rédaction du 3e alinéa « En particulier, lorsque le salarié n'a pas demandé le versement immédiat des sommes provenant de la participation ... » est modifiée comme suit :

« 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 autres dispositions de cet article ne sont pas modifiées.

Article 3 En vigueur étendu

Modification de l'article 1.9 « Gestion des dispositifs d'épargne salariale : participation, intéressement, plan d'épargne interentreprises (PEI), plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERCOI) ».

3.1. Au 1er alinéa, l'adresse du siège social de MACIF gestion est modifiée et remplacée par « 1, rue Vernier, 75017 Paris ».

3.2. Suite au changement de dénomination sociale de CREELIA, le 2e alinéa est modifié comme suit :

« 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 €, 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. »

Le mot « CREELIA » est remplacé partout par « Amundi tenue de comptes ».

3.3. Le dernier alinéa est modifié comme suit :

« 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). »

Les autres dispositions de cet article ne sont pas modifiées.

Modifications du chapitre II « Accord de participation ».

Article 4 En vigueur étendu

Modification de l'article 2.1 « Champ d'application de l'accord ».

Au dernier alinéa, le mot « DDTE » est remplacé par « DIRECCTE (direction régionale des entreprises de la concurrence, de la consommation du travail et de l'emploi) ».

Les autres dispositions de cet article ne sont pas modifiées.

Article 5 En vigueur étendu

Le 2e alinéa de l'article 2.4 est modifié comme suit :

« 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. ».

Les autres dispositions de cet article ne sont pas modifiées.

Article 6 En vigueur étendu

Modification de l'article 2.5 « Collecte et affectation des sommes ».

Le 5e alinéa est modifié et rédigé comme suit :

« 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 interentreprises, 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 interentreprises, 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. »
Les autres dispositions de cet article ne sont pas modifiées.
Modifications du chapitre V « Règlement du plan d'épargne retraite collectif interentreprise (PERCOI) ».

Article 7 En vigueur étendu

Modification de l'article V. 4 « Versement au PERCOI ».
Le 3^e alinéa du paragraphe « Abondement de l'entreprise » de l'article V. 4 est complété comme suit :
« 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. »
Les autres dispositions de cet article ne sont pas modifiées.

Article 8 En vigueur étendu

Modification de l'article 5.5 « Affectation des sommes versées ».
Le paragraphe sur la gestion pilotée est modifié comme suit :

« 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 I, 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 6 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. »
Les autres dispositions de cet article ne sont pas modifiées.

Article 9 En vigueur étendu

Modification de l'article 5.9 « Délai d'indisponibilité et modalité de versement ».
Les alinéas 4 et 5 sont remplacés par les alinéas suivants :
« 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.
A défaut d'option, la délivrance s'effectue sous forme de rente viagère acquise à titre onéreux servie par MUTAVIE SE. »
Les autres dispositions de cet article ne sont pas modifiées.

Article 10 En vigueur étendu

Les autres dispositions de l'accord du 27 janvier 2010 demeurent inchangées et continuent de s'appliquer dans leur rédaction initiale.
Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et déposé dans les conditions prévues par le code du travail. Il sera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues par le code du travail.
Le présent avenant est prévu pour une durée indéterminée.

Avenant n° 2 du 18 janvier 2013 à l'accord du 11 juin 2009 relatif à la prévoyance

FNMJ.
FGTA FO ;
CSFV CFTC.

Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de modifier les taux de cotisations prévus à l'article 1.F du titre II et à l'article 1.F du titre IV suite à l'impact de la réforme des retraites du 9 novembre 2010 impactant le régime de prévoyance.

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 1. F du titre II « Total des cotisations » est modifié comme suit :

(En pourcentage.)

cotisation totale des Cadres	TA	TB/ TC
Décès	0,81	0,34
Rente éducation	0,11	0,11
Incapacité/ invalidité	0,67	0,81
Total	1,59	1,26

Article 2

En vigueur étendu

L'article 1. F du titre IV « Total des cotisations » est modifié comme suit :

(En pourcentage.)

Cotisation totale des Non-cadres	TA/ TB
Décès	0,13
Rente éducation	0,11
Incapacité/ invalidité	0,38
Total	0,62

Article 3

En vigueur étendu

L'article 1er, alinéa B « Rente éducation », du titre II est modifié comme suit :

« La garantie doublement orphelin est ajoutée. Cette rente est doublée pour les orphelins de père et de mère. »

Article 4

En vigueur étendu

L'article 1er, alinéa B « Rente éducation », du titre III est modifié comme suit :

« La garantie doublement orphelin est ajoutée. Cette rente est doublée pour les orphelins de père et de mère. »

Article 5

En vigueur étendu

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités de dépôt.

Sous réserve, en application des dispositions transitoires de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, le présent avenant fera l'objet de la procédure d'extension et d'élargissement conformément aux dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Les dispositions du présent avenant prendront effet le premier jour du mois suivant la date de publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Avenant du 29 mars 2013 portant modification de l'article 1er de l'avenant du 30 mars 2011 relatif à la professionnalisation

FNMJ.

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO.

SYNAPSES, par lettre du 3 février 2014 (BO n°2014-8)

Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article 1er de l'avenant du 30 mars 2011 afin de permettre aux organismes de formation des entreprises de la branche de mettre en oeuvre des actions de formation dans le cadre du contrat et des périodes de professionnalisation.

L'article 1er de l'avenant du 30 mars 2011 est modifié comme suit :

« Article 1er

Les forfaits horaires pour les contrats et les périodes de professionnalisation des salariés sont les suivants :

1. Les actions de formation mises en oeuvre par un organisme de formation dans le cadre du contrat de professionnalisation.

L'OPCA de branche appliquera le forfait suivant : 12 € de l'heure dont 9,15 € au maximum TTC ou net de taxes au titre des coûts pédagogiques.

2. Les actions de formation dans le cadre de la période de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée.

Elles ont pour objectif :

- de permettre à leurs bénéficiaires d'acquérir une qualification :
- enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle ;
- permettant d'acquérir une certification spécialisée (CS) ;
- figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche ;
- de participer à une action de formation dont l'objectif est défini par la CPNEFP.

Les périodes de professionnalisation sont mises en oeuvre 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 alliant 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.

L'OPCA de branche appliquera le forfait suivant : 25 € au maximum de l'heure TTC ou net de taxes.

La CPNEFP de la branche, sur proposition de l'OPCA de branche, communiquera à la section paritaire sectorielle jardinerie-graineterie les montants des forfaits définis au présent accord entre deux négociations de branche sur la formation. »

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Avenant du 29 mars 2013 à l'accord du 18 novembre 2011 relatif aux missions de l'OPCA

FNMJ.

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO.

SYNAPSES, par lettre du 3 février 2014 (BO n°2014-8)

Préambule

En vigueur étendu

Cet avenant s'inscrit dans la continuité de l'accord du 18 novembre 2011 relatif à la création de la section paritaire sectorielle des jardinerie et graineterie.
Le FAFSEA doit évoluer vers un rôle de conseil et de services de proximité auprès des entreprises de la branche des jardinerie et graineterie. Il devra ainsi participer à identifier les compétences et les besoins collectifs ou individuels au regard des stratégies.
Les parties, conscientes de l'intérêt et des enjeux de ce rôle de conseil et de services de proximité, conviennent de compléter par le présent avenant l'article 3 « Mission de l'OPCA » de l'accord du 18 novembre 2011 comme suit :

Article 1er

En vigueur étendu

Aux principales missions du FAFSEA précisées à l'article 3 de l'accord du 18 novembre 2011 est ajouté le point suivant :

« - 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 2

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit la parution de l'arrêté d'extension.

Accord du 27 septembre 2013 relatif au contrat de génération

La FNMI,

La CSFV CFTC ;

La FGTA FO ;

La FNECS CFE-CGC ;

La CGT Commerce,

SYNAPSES, par lettre du 3 février 2014 (BO n°2014-8)

En vigueur étendu

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi n° 2013-185 du 1er mars 2013 portant création du contrat de génération en vue de favoriser l'emploi des jeunes et des seniors 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

En vigueur étendu

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 seniors tout en bénéficiant des aides prévues à cet effet.

Il offre également des axes de réflexion aux autres entreprises et groupes d'entreprises de la branche qui envisagent ou sont soumis 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'embauche. 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 En vigueur étendu

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 3 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 a minima les éléments suivants :

- présentation de l'entreprise et de 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 destiné à faciliter son intégration dans l'entreprise et notamment à 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 de 1 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 arrivée, il est immédiatement présenté aux membres de son service afin que, dès le premier jour, celui-ci se sente intégré.

2.2.4. Modalités de mise en oeuvre 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 premier 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.

A la fin de la première année d'embauche, 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'expériences, 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 de 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 formation en vue de l'accueil de stagiaires principalement pour ceux se préparant aux métiers de vendeur et de 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 des 12 mois précédents soient examinées en priorité.

Article 3 En vigueur étendu

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 seniors 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.

A 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 à 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 couverts 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 seniors. 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. Entretien 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 45e 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 seconde 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 compétences et diplômes 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 seconde 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 compétences 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

En vigueur étendu

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'échange 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 considéré, les candidatures des seniors aux fonctions de tuteur seront étudiées prioritairement par l'employeur.

Article 5

En vigueur étendu

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'Etat 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 oeuvre 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'Etat pour la mise en oeuvre 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

En vigueur étendu

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 masculinisés 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

En vigueur étendu

Les parties signataires s'engagent à mettre en oeuvre 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 (annexes II et III).

Les engagements chiffrés feront l'objet d'un suivi chaque année d'application de l'accord.

Article 8

En vigueur étendu

Le rapport annuel de la branche sera complété par un rapport sur l'emploi des jeunes et des seniors comportant les informations et les indicateurs suivants :

- 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 à l'emploi des jeunes et des seniors mises en oeuvre :

- 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 et plus (incluant les travailleurs handicapés âgés d'au moins 55 ans) 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 formation 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 mises 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 1er mois et de la 1re 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'entretiens professionnels de seconde partie de carrière réalisés au profit des salariés seniors ;
- le nombre de changements de poste en interne réalisés 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 réunions de coopération intergénérationnelle réalisées ;
- 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

En vigueur étendu

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 départs à la retraite ;
- les perspectives d'embauches ;
- les compétences clés de l'entreprise ;
- les conditions de travail des salariés âgés et les 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

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter du 1er octobre 2013, sous réserve de son extension.

Article 11

En vigueur étendu

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 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.

Il fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions légales.

Article 12

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

Peut adhérer sans réserve au présent accord toute organisation syndicale de salariés ou d'employeurs représentative 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 précédant 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

En vigueur étendu

Annexe I

Diagnostic préalable à la mise en oeuvre de l'accord de branche relatif à l'emploi des jeunes et des salariés âgés

(Art. L. 5121-10 et D. 5121-27 du code du travail)

Pyramide des âges

Age	Hommes			Femmes			Total		
	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012
Moins de 20 ans									
De 20 à 25 ans									
De 26 à 30 ans									
De 31 à 35 ans									
De 36 à 40 ans									
De 41 à 45 ans									
De 46 à 50 ans									

De 51 à 55 ans									
De 56 à 60 ans									
De 61 à 65 ans									
De 66 ans et plus									

Présentation sous forme de graphique (exemple) pour chacune des années

(Graphique non reproduit mais consultable sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective)

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 contrats d'apprentissage			
Nombre de contrats de professionnalisation			
Nombre de contrats aidés - CIE/ CAE - autres			
Nombre d'emplois non qualifiés occupés			
Nombre d'emplois qualifiés occupés			
Nombre 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 salariés âgés d'au moins 55 ans lors de l'embauche			
Nombre d'emplois qualifiés occupés			
Nombre 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 :

-
-
-

Emplois	2014	2015	2016
Départs			
<p style="text-align: center;">Production</p> <ul style="list-style-type: none"> - manutentionnaire en jardinerie et graineterie (coef. 155) - employé (e) de jardinerie et de graineterie (coef. 160) - réceptionnaire (coef. 160) <p style="text-align: center;">Commercial</p> <ul style="list-style-type: none"> - vendeur (se) (1er échelon) (coef. 160) - hôte-hôtesse de caisse (1er échelon) et/ ou hôte-hôtesse d'accueil (1er échelon) (coef. 160) - vendeur (se) 2e échelon (coef. 170) - hôte-hôtesse de caisse (2e échelon) et/ ou hôte-hôtesse d'accueil (2e échelon) (coef. 170) - vendeur (se) confirmé (e) (coef. 180) - gestionnaire de rayon (coef. 185) - responsable de rayon (coef. 190) - responsable de secteur (coef. 200) <p style="text-align: center;">Administratif</p> <ul style="list-style-type: none"> - agent administratif (1er échelon) (coef. 155) - agent administratif (2e échelon) (coef. 165) - secrétaire (coef. 175) - comptable (coef. 180) <p style="text-align: center;">Direction</p> <ul style="list-style-type: none"> - adjoint de direction (coef. 220) - responsable de point de vente (coef. 260) - directeur (coef. 350) - directeur régional (coef. 400) 			
Embauches			
<p style="text-align: center;">Production</p> <ul style="list-style-type: none"> - manutentionnaire en jardinerie et graineterie (coef. 155) - employé (e) de jardinerie et de graineterie (coef. 160) - réceptionnaire (coef. 160) <p style="text-align: center;">Commercial</p> <ul style="list-style-type: none"> - vendeur (se) (1er échelon) (coef. 160) - hôte-hôtesse de caisse (1er échelon) et/ ou hôte-hôtesse d'accueil (1er échelon) (coef. 160) - vendeur (se) 2e échelon (coef. 170) - hôte-hôtesse de caisse (2e échelon) et/ ou hôte-hôtesse d'accueil (2e échelon) (coef. 170) - vendeur (se) confirmé (e) (coef. 180) - gestionnaire de rayon (coef. 185) - responsable de rayon (coef. 190) - responsable de secteur (coef. 200) <p style="text-align: center;">Administratif</p> <ul style="list-style-type: none"> - agent administratif (1er échelon) (coef. 155) - agent administratif (2e échelon) (coef. 165) - secrétaire (coef. 175) - comptable (coef. 180) <p style="text-align: center;">Direction</p> <ul style="list-style-type: none"> - adjoint de direction (coef. 220) - responsable de point de vente (coef. 260) - directeur (coef. 350) - directeur régional (coef. 400) 			

Compétences clés de l'entreprise

(A 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	Nombre de femmes	Nombre d'hommes
-		
-		
-		
-		
-		

- Graphique non reproduit mais consultable sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.

En vigueur étendu

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 oeuvre	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'action (art. 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 30 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 4/5 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 1er 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 57 ans ; - ou un salarié âgé d'au moins 55 ans au moment de son embauche ; - ou un salarié âgé d'au moins 55 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. <p>Ne pas avoir procédé, dans les 6 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>Etre 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 3 dernières années disponibles ; - aux prévisions de départs 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 seniors et aux situations de pénibilité telles qu'identifiées, le cas échéant, dans l'accord ou plan d'action de l'entreprise, lorsqu'il existe. 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.
Montant de l'aide	<p>L'aide de l'Etat 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. 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 déclarée. Exemple : si, au titre du 2e trimestre, l'employeur déclare que le temps de travail du salarié jeune est passé à 80 % au 1er juin, l'aide au titre du salarié jeune est égale à $500 \times 100 \% \times 61/91$ (du 1er avril au 30 mai) et $500 \times 80 \% \times 30/91$ (du 1er 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 versée au titre du trimestre est de 967,03 €. En cas de suspension des contrats de</p>

	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.
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 (1er jour travaillé) du jeune. Au-delà, l'aide ne pourra plus être accordée.</p> <p>Disposition transitoire : pour les embauches effectuées entre le 1er janvier et le 1er 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 ». A défaut, Pôle emploi détermine lui-même cet établissement centralisateur et y effectue l'enregistrement des dossiers de demandes d'aides « contrat de génération ». 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>A partir du 1er 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. 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'Etat et Pôle emploi services) pour vérifier que les conditions d'attribution de l'aide sont bien remplies.</p>
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>A 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 de 1 mois à compter de la réception du formulaire d'actualisation. 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 de 1 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>
Cas d'interruption de l'aide	<p>Au niveau du binôme jeune/salarié âgé :</p> <ul style="list-style-type: none"> - rupture du contrat de travail du jeune du binôme : 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 : 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 conclue 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 : - 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 : - 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 de reversement envisagés feront suite à des fausses déclarations suite à contrôles. Autre cas d'interruption de l'aide : <p>En cas de diminution de la quotité de travail du jeune du binôme au-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.</p>

En vigueur étendu

Annexe III

Livret d'accueil

M...

Lettre remise en main propre contre décharge

A..., 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 oeuvre le régime de prévoyance instauré par notre convention collective et attribuant des garanties.
Prévoyance :
Ce régime est obligatoire pour les salariés cadres et non cadres.
Ce régime est actuellement géré par l'organisme suivant : nom et adresse à compléter.
Le taux de cotisation 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.

Retraite complémentaire :
Ce régime est obligatoire pour les salariés cadres et non cadres.
Ce régime est actuellement géré par l'organisme suivant : nom et adresse à compléter.
Eventuellement, 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.
A 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 celle 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 :

- à 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 participera 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.
M. ...

Adhésion par lettre du 3 février 2014 du SYNAPSES à la convention

En vigueur

SYNAPSES
55, rue Lacordaire
75015 Paris
Paris, le 3 février 2014.
Messieurs,

En application des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail, nous vous prions de prendre note de l'adhésion du SYNAPSES (syndicat national des activités liées aux animaux domestiques et non domestiques, aux végétaux d'ornement, à l'environnement et au cadre de vie) à la convention collective nationale jardineries et graineteries du 3 décembre 1993, étendue par arrêté ministériel du 6 juillet 1994 (Journal officiel du 20 juillet 1994) à tous ses accords et avenants conclus, déjà étendus ou non ou bien en voie d'extension.

Conformément aux dispositions du 2^e alinéa de l'article L. 2261-4, nous demandons à participer, dès à présent, au sein du collège employeurs, aux négociations portant sur la modification des dispositions de la convention collective ou de tout accord autonome, la révision de cette convention collective qui est actuellement en cours ainsi qu'à la gestion de toute commission, institution ou organisme paritaire créé par la convention collective ou par accord professionnel spécifique (commission paritaire nationale d'interprétation, commission nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, observatoires, comités de suivi, section professionnelle paritaire, etc.).

Cette adhésion est effectuée dans le cadre du champ professionnel du syndicat et dans la limite du champ d'application de la convention collective tel qu'il est mentionné à son annexe adaptative si ce n'est une rédaction conforme à la nouvelle nomenclature des activités française (NAF 2008, rév. 2).

Le SYNAPSES regroupe notamment de petites entreprises exerçant au moins l'une des activités relevant du champ d'application de la convention collective citée en objet, employeurs de main-d'oeuvre.

Nous souhaitons être conviés aux prochaines réunions des instances paritaires et être informés du calendrier des réunions ou, à titre subsidiaire, être informés de tous les points inscrits à l'ordre du jour (projets d'accord ou d'avenant, communications, rapports, études, etc.) des prochaines réunions des instances paritaires quelles qu'elles soient, selon les dispositions de l'article L. 2261-4 du code du travail, et de nous les transmettre en copie afin que nous puissions prendre position sur ces éléments.

Enfin, compte tenu des incontournables délais liés à la procédure d'extension des avenants et/ ou accords, nous vous précisons avoir demandé à la FNMJ de bien vouloir nous adresser un état reprenant, pour chaque accord ou avenant négocié en commission nationale de négociation :

- son sort actuel (ouverture à la signature ou signé complété de sa date de signature ou d'échéance du délai de signature) ;
- son statut (demande d'extension, parution de l'avis préalable à l'extension ou parution de l'arrêté d'extension) avec précision des dates relatives à chacun des différents stades.

Veillez agréer, Messieurs, l'expression de nos salutations les plus distinguées.

Avenant n° 3 du 26 septembre 2014 à l'accord du 11 juin 2009 relatif au régime de prévoyance

FNMJ.

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

CGT commerce.

Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de modifier les taux de cotisation prévus à l'article 1 F du titre III et à l'article 1 F du titre II.

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 1 F du titre III « Total des cotisations » est modifié comme suit :

(En pourcentage.)

Cotisation totale des 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

Article 2

En vigueur étendu

L'article 1 F du titre II « Total des cotisations » est modifié comme suit :

(En pourcentage.)

Cotisation totale des non-cadres	TA/ TB
Décès	0,15
Rente éducation	0,11
Incapacité, invalidité	0,44
Total	0,70

Article 3

En vigueur étendu

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités de dépôt. (1)
Sous réserve, en application des dispositions transitoires de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, le présent avenant fera l'objet de la procédure d'extension et d'élargissement conformément aux dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale. (2)

Les dispositions du présent avenant prendront effet le premier jour du mois suivant la date de publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

(1) Le premier alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

(ARRÊTÉ du 22 mai 2015-art. 1)

(2) L'alinéa 2 de l'article 3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-6 du code du travail.

(ARRÊTÉ du 22 mai 2015 - art. 1)

Dénonciation par lettre du 6 février 2015 de la FNMJ des accords et des avenants relatifs à la formation professionnelle

[En vigueur non étendu](#)

Paris, le 6 février 2015.

La fédération nationale des métiers de la jardinerie, 22, rue Esquirol, 75013 Paris, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

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.

Accord du 25 septembre 2015 relatif à la formation professionnelle

FNMJ.

FNECS CFE-CGC ;

FGTA-FO ;

FS CFDT.

Préambule

[En vigueur étendu](#)

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 1er

[En vigueur étendu](#)

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

[En vigueur étendu](#)

2.1. Objectifs

Les parties signataires considèrent qu'il est primordial :

- de développer l'insertion durable des jeunes et des demandeurs d'emploi ;
- de favoriser l'évolution salariale et professionnelle des salariés embauchés, en particulier les moins qualifiés ;
- de prendre des mesures pour que les femmes accèdent aux mêmes formations que les hommes et dans des proportions au moins identiques à celles des hommes ;
- d'apporter une attention particulière au choix et à la formation des tuteurs, garants de la réussite de la formation en alternance ;
- de mettre en place des certificats de qualification professionnelle permettant de pallier le manque de diplômes ou de titres concernant certains emplois de la branche ;
- de prendre des dispositions permettant à l'encadrement de remplir ses missions et son rôle en matière de formation professionnelle ;
- de faciliter l'accès à la formation des salariés des entreprises de la branche ;
- de développer l'attractivité de la branche par une meilleure communication sur les métiers et les filières de formation de la branche ;
- de 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. 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. 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. 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. 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. 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 En vigueur étendu

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 faite aucune distinction entre les femmes et les hommes.

Deux types d'actions peuvent être mis en oeuvre 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 oeuvre 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 8 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 de 1 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 de 1 an à l'issue d'une formation permettant au bénéficiaire d'acquies 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 En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent que, depuis le 1er 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 à 12 heures par an jusqu'à 150 heures.

Les heures sont valorisées à raison de 13 €.

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 2 ans des entretiens professionnels et tous les 6 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.

Article 5 En vigueur étendu

Chaque salarié bénéficie d'un entretien professionnel organisé tous les 2 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 tous moyens de communication interne formalisés. 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 premier 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 objets de :

- recenser les compétences professionnelles et les qualifications du salarié ;

- faire le point sur les projets professionnels du salarié ;

- faire le point sur le projet de l'entreprise en lien avec l'emploi du salarié ;

- 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 de 1 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 En vigueur étendu

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 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 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'Etat, 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 convention collective nationale.

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 oeuvre 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 national 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'à 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 titulaires 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 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 interbranches ;
- soit permettre l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
- soit permettre l'accès à une certification inscrite à l'inventaire mentionné au 2e 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 10e alinéa du II de l'article L. 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 80 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 de 1 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 oeuvre 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 alliant 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'expérience.

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

En vigueur étendu

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 24 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

En vigueur étendu

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'informer sur les dispositifs de formation et de validation des acquis de l'expérience ;
- assurant sa formation à la conduite des entretiens professionnels.

Article 9

En vigueur étendu

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 (1) 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 :

(En pourcentage.)

	< 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 10 salariés, il sera fait application du régime transitoire dans les conditions légales fixées aux articles L. 6331-15 et suivants du code du travail.

(1) Termes : « par la section paritaire sectorielle » exclus de l'extension en tant qu'ils sont contraires aux dispositions de l'article R. 6332-16 du code du travail. (Arrêté du 26 février 2016 - art. 1)

Article 10

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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 oeuvre 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

En vigueur étendu

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 toutes organisations syndicales de salariés ou d'employeurs 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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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.

En dix exemplaires, sur un support papier et sur un support électronique nécessaires à l'accomplissement des formalités de publicité et d'extension.

Avenant n° 4 du 25 septembre 2015 à l'accord du 11 juin 2009 relatif au régime de prévoyance

FNMJ.

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO ;

FS CFDT.

Préambule

En vigueur non étendu

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 1er

En vigueur non étendu

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 1er 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° 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 12 mois ;

2° 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° Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

4° 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° 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° 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 oeuvre de la portabilité

Pour la mise en oeuvre 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 lequel 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 12 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 de 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 ;

- 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

En vigueur non étendu

La date d'effet du présent avenant est fixée au 1er juin 2015.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités de dépôt.

A 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.

Textes Salaires

Annexe II à la convention collective nationale du 3 décembre 1993 Salaires

GRILLE DE REMUNERATION

En vigueur étendu

Voir accords et avenants salaires.

Accord du 10 juillet 2008 relatif aux salaires au 1er septembre 2008

(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 3 novembre 2008, art. 1er)

La fédération nationale des métiers de la jardinerie (FNMJ).

La fédération des services CFDT,

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes, des services annexes (FGTA) FO.

Article 1er

En vigueur étendu

Grille des salaires au 1er septembre 2008

Base : 151,67 heures.

(En euros.)

COEFF.	POSTE	VALEUR DU POINT	SALAIRE MENSUEL	TAUX HORAIRE
155	Manutentionnaire en jardinerie, graineterie Employé de bureau	8,52	1 321,05	8,71
160	Employé de jardinerie Vendeur 1er échelon Caissier 1er échelon	8,30	1 328,63	8,76
165	Agent administratif	8,10	1 336,21	8,81
170	Vendeur 2e échelon Caissier 2e échelon	7,92	1 346,83	8,88
175	Secrétaire	7,74	1 354,41	8,93
180	Vendeur confirmé	7,61	1 369,58	9,03
190	Responsable de rayons	7,56	1 436,31	9,47
200	Responsable de secteur	7,50	1 500,02	9,89
220	Adjoint de direction	7,50	1 650,17	10,88
260	Responsable de point de vente	7,50	1 948,96	12,85
350	Directeur	7,48	2 619,34	17,27
400	Directeur régional	7,48	2 992,45	19,73

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord.

Accord du 23 juin 2009 relatif aux salaires au 1er juillet 2009

(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 4 novembre 2009, art. 1er)

La fédération nationale des métiers de la jardinerie (FNMJ),

La fédération des services CFDT ;

La fédération commerce, services, force de vente CFTC ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes, des services annexes (FGTA) FO,

Article 1er En vigueur étendu

Base : 151,67 heures.

(En euros.)

COEFF.	POSTE	VALEUR du point	SALAIRE mensuel	TAUX horaire
155	Manutentionnaire en jardinerie, graineterie, employé de bureau	8,65	1 340,76	8,84
160	Employé de jardinerie, vendeur 1er échelon, caissier 1er échelon	8,43	1 348,56	8,89
165	Agent administratif	8,22	1 356,26	8,94
170	Vendeur 2e échelon, caissier 2e 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 En vigueur étendu

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord.

Accord du 19 mai 2010 relatif aux salaires au 1er juillet 2010

(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

(Arrêté du 23 décembre 2010, art. 1er)

La fédération nationale des métiers de la jardinerie (FNMJ),

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT,

Article 1er En vigueur étendu

Grille des salaires applicable au 1er juillet 2010

(En euros.)

Coefficient hiérarchique	Poste	Valeur du point	Salaire mensuel (151,67 heures)	Taux horaire
155	Manutentionnaire en jardinerie/graineterie Employé de bureau	8,74	1 354,41	8,93
160	Employé de jardinerie Vendeur 1er échelon Caissier 1er échelon	8,53	1 365,03	9,00
165	Agent administratif	8,32	1 372,61	9,05
170	Vendeur 2e échelon Caissier 2e 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
350	Directeur	7,75	2 711,86	17,88
400	Directeur régional	7,75	3 098,62	20,43

Article 2
En vigueur étendu

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord.

Accord « Salaires » du 31 mars 2011

(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

(Arrêté du 19 septembre 2011, art. 1er)

La FNMI,

La FGTA FO,

Article 1er
En vigueur étendu

En vigueur étendu

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

(En euros.)

Coefficient hiérarchique	Poste	Valeur du point	Salaire mensuel	Taux horaire
155	Manutentionnaire en jardinerie-graineterie Employé de bureau	8,86	1 372,61	9,05
160	Employé de jardinerie Vendeur 1er échelon Caissier 1er échelon	8,68	1 388,24	9,15
165	Agent administratif	8,46	1 395,95	9,20
170	Vendeur 2e échelon	8,28	1 408,29	9,29

	Caissier 2e échelon			
175	Secrétaire	8,10	1 417,54	9,35
180	Vendeur confirmé	7,97	1 434,51	9,46
190	Responsable de rayons	7,92	1 505,46	9,93
200	Responsable de secteur	7,87	1 573,33	10,37
220	Adjoint de direction	7,87	1 730,67	11,41
260	Responsable de point de vente	7,90	2 053,05	13,54
350	Directeur	7,88	2 757,96	18,18
400	Directeur régional	7,88	3 151,29	20,78

Article 2
En vigueur étendu

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord.

Accord du 6 juillet 2012 relatif aux salaires minimaux au 1er juillet 2012

La FNMI,

La FNECS CFE-CGC ;

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC,

Article 1er
En vigueur étendu

(En euros.)

Coefficient hiérarchique	Poste	Valeur du point	Salaire mensuel (151,67 heures)	Taux horaire
155	Manutentionnaire en jardinerie-graineterie Agent administratif 1er échelon	9,20	1 425,70	9,40
160	Employé(e) de jardinerie Vendeur(se) 1er échelon Hôte-hôtesse de caisse 1er échelon et/ou hôte-hôtesse d'accueil 1er échelon Réceptionnaire	8,93	1 428,73	9,42
165	Agent administratif 2e échelon	8,68	1 431,76	9,44
170	Vendeur(se) 2e échelon Hôte-hôtesse de caisse 2e échelon et/ou hôte-hôtesse d'accueil 2e échelon	8,45	1 436,31	9,47
175	Secrétaire	8,26	1 445,42	9,53
180	Vendeur(se) confirmé(e) Comptable	8,12	1 462,10	9,64
185	Gestionnaire de rayon	8,08	1 495,47	9,86
190	Responsable de rayons	8,08	1 534,90	10,12
200	Responsable de secteur	8,02	1 603,15	10,57
220	Adjoint de direction	8,02	1 763,92	11,63
260	Responsable de point de vente	8,05	2 093,05	13,80
350	Directeur	8,03	2 810,45	18,53
400	Directeur régional	8,03	3 210,85	21,17

Article 2
En vigueur étendu

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

Article 3
En vigueur étendu

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord.

Accord du 18 janvier 2013 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013

La FNMJ,

La FNECS CFE-CGC ;

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT,

SYNAPSES, par lettre du 3 février 2014 (BO n°2014-8)

Article 1er En vigueur étendu

Base 151,67 heures.

(En euros.)

Coefficient hiérarchique	Poste	Valeur du point	Salaires mensuel	Taux horaire
155	Manutentionnaire en jardinerie-graineterie Agent administratif 1er échelon	9,25	1 433,28	9,45
160	Employé(e) de jardinerie Vendeur(se) 1er échelon Hôte-hôtesse de caisse 1er échelon et/ou hôte-hôtesse d'accueil 1er échelon Réceptionnaire	9,01	1 440,87	9,50
165	Agent administratif 2e échelon	8,78	1 448,45	9,55
170	Vendeur(se) 2e échelon Hôte-hôtesse de caisse 2e échelon et/ou hôte-hôtesse d'accueil 2e échelon	8,56	1 456,03	9,60
175	Secrétaire	8,36	1 463,62	9,65
180	Vendeur confirmé Comptable	8,22	1 478,78	9,75
185	Gestionnaire de rayon	8,20	1 516,70	10,00
190	Responsable de rayons	8,22	1 562,20	10,30
200	Responsable de secteur	8,15	1 630,45	10,75
220	Adjoint de direction	8,14	1 789,71	11,80
260	Responsable de point de vente	8,20	2 130,96	14,05
350	Directeur	8,19	2 866,56	18,90
400	Directeur régional	8,19	3 276,07	21,60

Article 2 En vigueur étendu

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord.

Accord du 17 avril 2015 relatif aux salaires minima au 1er mai 2015

La FNMJ,

La FS CFDT ;

La FGTA FO ;

La FNECS CFE-CGC,

Article 1er En vigueur étendu

Coefficient hiérarchique	Poste	Valeur du point	Salaire mensuel	Taux horaire
155	Manutentionnaire en jardinerie-graineterie			
	Agent administratif 1er échelon	9,41	1 459,07	9,62
160	Employé(e) de jardinerie			
	Vendeur(se) 1er échelon			
	Hôte-hôtesse de caisse 1er échelon et /ou hôte-hôtesse d'accueil 1er échelon	9,16	1 465,13	9,66
	Réceptionnaire			
165	Agent administratif 2e échelon	8,93	1 472,72	9,71
	Vendeur(se) 2e échelon			
170	Hôte-hôtesse de caisse 2e échelon et /ou hôte-hôtesse d'accueil 2e échelon	8,71	1 480,30	9,76
175	Secrétaire	8,50	1 487,88	9,81
180	Vendeur confirmé	8,36	1 504,57	9,92
	Comptable			
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	1 650,17	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
En vigueur étendu

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord.

Textes Extensions

Arrêté du 6 juillet 1994

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et le ministre de l'agriculture et de la Pêche.

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu la convention collective nationale des jardinerie et graineterie du 3 décembre 1993 (quatre annexes) ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu les avis publiés au Journal officiel du 16 janvier 1994 et du 26 janvier 1994 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Arrêtent :

Article 1, 2, 3

En vigueur

Art. 1er - Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des jardinerie et graineterie du 3 décembre 1993 susvisée, les dispositions de ladite convention (quatre annexes), à l'exclusion :

- des mots : "signataires de la présente convention", figurant au deuxième alinéa de l'article 2-1 ;

- des mots : "au plan national" figurant à l'article 2-5 ;

- des deux premiers alinéas du point 5 de l'article 3.3.4 ;

- de l'article 3.3.7.

L'article 1-3 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 133-1 du code du travail.

L'article 2-6 est étendu sous réserve du respect, dans chaque entreprise, de l'article L. 423-3 du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 5-1 est étendu sous réserve de l'article L. 212-7 du code du travail et de l'article 994 du code rural.

L'article 5-7 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 221-9 (4°) du code du travail et de l'article 997 du code rural.

Le troisième alinéa de l'article 7-2 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-40 et suivants du code du travail.

Le troisième alinéa de l'article 8-3 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 133-1 du code du travail.

Les deux premiers alinéas de l'article 6 de l'annexe IV sont étendus sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail.

Art. 2 - L'extension des effets et sanctions de la convention collective susvisée et de ses annexes est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ladite convention collective.

Art. 3 - Le directeur des relations du travail au ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et le directeur des exploitations, de la politique sociale et de l'emploi au ministère de l'agriculture et de la pêche sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de la convention collective susvisée et de son avenant a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 94-1 bis en date du 31 mai 1994.

Arrêté du 31 octobre 1995

Le ministre du travail, du dialogue social et de la participation et le ministre de l'agriculture, de la pêche et de l'alimentation,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 6 juillet 1994 portant extension de la convention collective nationale des jardinerie et graineterie du 3 décembre 1993 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord sur la formation professionnelle du 27 décembre 1994 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu les avis publiés au Journal officiel des 5 et 8 septembre 1995 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des jardinerie et

graineries du 3 décembre 1993, les dispositions de l'accord sur la formation professionnelle du 27 décembre 1994 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion :

- du point Pour toutes les entreprises de l'article 3 ;

- de l'avant-dernier alinéa de l'article 3.

Le deuxième alinéa de l'article 1er est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 952-2 du code du travail.

Le dernier alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve de l'application des articles R. 964-13 et R. 950-3 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère du travail, du dialogue social et de la participation et le directeur des exploitations, de la politique sociale et de l'emploi au ministère de l'agriculture, de la pêche et de l'alimentation sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 95-22 en date du 29 juillet 1995.

Arrêté du 19 février 1996

Le ministre du travail et des affaires sociales et le ministre de l'agriculture, de la pêche et de l'alimentation,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu les arrêtés des 6 juillet 1994 et 31 octobre 1995 portant extension de la convention collective nationale des jardinerie et graineries du 3 décembre 1993 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord sur la formation professionnelle du 23 novembre 1995 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu les avis publiés au Journal officiel des 16 janvier et 2 février 1996 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des jardinerie et graineries du 3 décembre 1993, les dispositions de l'accord sur la formation professionnelle du 23 novembre 1995 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion de l'article 10.

Le deuxième alinéa de l'article 15 est étendu, sous réserve de l'application de l'article 3 du décret n° 84-1057 du 30 novembre 1984.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère du travail et des affaires sociales et le directeur des exploitations, de la politique sociale et de l'emploi au ministère de l'agriculture, de la pêche et de l'alimentation sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 95-51 en date du 2 février 1996.

Arrêté du 25 juin 1997

Le ministre de l'emploi et de la solidarité et le ministre de l'agriculture et de la pêche,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 6 juillet 1994 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 19 février 1996, portant extension de la convention collective nationale des jardinerie et graineries du 3 décembre 1993 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord relatif au champ d'application du 12 décembre 1995 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu les avis publiés au Journal officiel des 16 janvier et 2 février 1996 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des jardineries et graineteries du 3 décembre 1993, tel que modifié par accord du 12 décembre 1995, les dispositions dudit accord conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère de l'emploi et de la solidarité et le directeur des exploitations, de la politique sociale et de l'emploi au ministère de l'agriculture et de la pêche sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 96-03 en date du 28 février 1996.

Arrêté du 24 juillet 1997

Le ministre de l'emploi et de la solidarité et le ministre de l'agriculture et de la pêche,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu les arrêtés du 6 juillet 1994 et du 19 février 1996 portant extension de la convention collective nationale des jardineries et graineteries du 3 décembre 1993 et d'un texte qui l'a complétée ;

Vu l'accord de prévoyance du 28 avril 1997 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu les avis publiés au Journal officiel des 25 et 28 juin 1997 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des jardineries et graineteries du 3 décembre 1993, les dispositions de l'accord de prévoyance du 28 avril 1997 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion de l'annexe III.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté, pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère de l'emploi et de la solidarité et le directeur des exploitations, de la politique sociale et de l'emploi au ministère de l'agriculture et de la pêche sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 97-21 en date du 4 juillet 1997.

Arrêté du 8 août 1997

Le ministre de l'emploi et de la solidarité et le ministre de l'agriculture et de la pêche,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 6 juillet 1994 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 25 juin 1997, portant extension de la convention collective nationale des jardineries et graineteries du 3 décembre 1993 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant Salaires du 26 mai 1997 à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu les avis publiés au Journal officiel des 25 juin et 10 juillet 1997 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue par l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3,
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des jardineries et graineteries du 3 décembre 1993, tel que modifié par l'accord du 12 décembre 1995, les dispositions de l'avenant Salaires du 26 mai 1997 à la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère de l'emploi et de la solidarité et le directeur des exploitations, de la politique sociale et de l'emploi au ministère de l'agriculture et de la pêche sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Le ministre de l'emploi et de la solidarité,

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 97-25 en date du 26 juillet 1997.

Arrêté du 23 décembre 1997

La ministre de l'emploi et de la solidarité et le ministre de l'agriculture et de la pêche,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 6 juillet 1994 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 23 décembre 1997, portant extension de la convention collective nationale des jardineries et graineteries du 3 décembre 1993 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord du 2 juin 1999 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu les avis publiés au Journal officiel des 28 août et 1er octobre 1999 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), notamment l'opposition formulée par les représentants de deux organisations syndicales de salariés ;

Considérant que l'accord a été conclu par une organisation représentative signataire de la convention collective susvisée conformément à l'article L. 132-7 du code du travail ;

Considérant que les organisations représentatives signataires de l'accord ont organisé la réduction du temps de travail à 35 heures conformément à la liberté conventionnelle et dans le cadre des dispositions de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 ;

Considérant qu'à ce titre elles ont fixé des objectifs ainsi que des règles et des modalités propres qu'elles ont estimées adaptées à la situation particulière de la branche ;

Considérant en outre que les dispositions de l'accord susvisé se conforment, sous les réserves ci-dessous formulées, aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des jardineries et graineteries du 3 décembre 1993, tel que modifié par accord du 12 décembre 1995, les dispositions de l'accord du 2 juin 1999 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Le deuxième tiret du point 2 de l'article 1er (Entreprises de moins de 50 salariés) est étendu sous réserve de l'application des points II et V de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

La première phrase du second alinéa de l'article 3 est étendue sous réserve de l'application de l'article 2 du décret n° 98-494 du 22 juin 1998.

Le troisième alinéa du paragraphe 4.1 de l'article 4 est étendu sous réserve de l'application du point IV de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 susvisée.

Le paragraphe 4.2 de l'article 4 est étendu sous réserve de l'application du point V de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 susvisée.

Le sixième alinéa du point d du paragraphe 5.1 de l'article 5 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8-2 du code du travail.

Le troisième alinéa de l'article 8 est étendu sous réserve de l'application du point I de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 susvisée.

Le sixième alinéa de l'article 9 est étendu sous réserve de l'application de l'article 7 du décret du 22 juin 1998 susvisé.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère de l'emploi et de la solidarité et le directeur des exploitations, de la politique sociale et de l'emploi au ministère de l'agriculture et de la pêche sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 99/33 en date du 17 septembre 1999.

Arrêté du 23 décembre 1999

La ministre de l'emploi et de la solidarité et le ministre de l'agriculture et de la pêche,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 6 juillet 1994 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 23 décembre 1997, portant extension de la convention collective nationale des jardinerie et graineterie du 3 décembre 1993 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'accord du 2 juin 1999 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu les avis publiés au Journal officiel des 28 août et 1er octobre 1999 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), notamment l'opposition formulée par les représentants de deux organisations syndicales de salariés ;
Considérant que l'accord a été conclu par une organisation représentative signataire de la convention collective susvisée conformément à l'article L. 132-7 du code du travail ;
Considérant que les organisations représentatives signataires de l'accord ont organisé la réduction du temps de travail à 35 heures conformément à la liberté conventionnelle et dans le cadre des dispositions de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 ;
Considérant qu'à ce titre elles ont fixé des objectifs ainsi que des règles et des modalités propres qu'elles ont estimées adaptées à la situation particulière de la branche ;
Considérant en outre que les dispositions de l'accord susvisé se conforment, sous les réserves ci-dessous formulées, aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur,

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des jardinerie et graineterie du 3 décembre 1993, tel que modifié par accord du 12 décembre 1995, les dispositions de l'accord du 2 juin 1999 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Le deuxième tiret du point 2 de l'article 1er (Entreprises de moins de 50 salariés) est étendu sous réserve de l'application des points II et V de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

La première phrase du second alinéa de l'article 3 est étendue sous réserve de l'application de l'article 2 du décret n° 98-494 du 22 juin 1998.

Le troisième alinéa du paragraphe 4.1 de l'article 4 est étendu sous réserve de l'application du point IV de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 susvisée.

Le paragraphe 4.2 de l'article 4 est étendu sous réserve de l'application du point V de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 susvisée.

Le sixième alinéa du point d du paragraphe 5.1 de l'article 5 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8-2 du code du travail.

Le troisième alinéa de l'article 8 est étendu sous réserve de l'application du point I de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 susvisée.

Le sixième alinéa de l'article 9 est étendu sous réserve de l'application de l'article 7 du décret du 22 juin 1998 susvisé.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère de l'emploi et de la solidarité et le directeur des exploitations, de la politique sociale et de l'emploi au ministère de l'agriculture et de la pêche sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 99/33 en date du 17 septembre 1999.

Arrêté du 27 juin 2002

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité et le ministre de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 6 juillet 1994 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 23 décembre 1999, portant extension de la convention collective nationale des jardinerie et graineterie du 3 décembre 1993 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'accord du 23 novembre 2001 relatif aux salaires conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu les avis publiés au Journal officiel des 12 et 24 janvier 2002 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des jardineries et graineteries du 3 décembre 1993, tel que modifié par accord du 12 décembre 1995, les dispositions de l'accord du 23 novembre 2001 relatif aux salaires conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité et le directeur des exploitations, de la politique sociale et de l'emploi au ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2002/01 en date du 1er février 2002.

Arrêté du 11 mars 2003

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité et le ministre de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 6 juillet 1994 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 27 juin 2002, portant extension de la convention collective nationale des jardineries et graineteries du 3 décembre 1993 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'accord du 26 novembre 2002 relatif aux salaires conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu les avis publiés au Journal officiel des 8 janvier et 22 février 2003 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des jardineries et graineteries du 3 décembre 1993, tel que modifié par l'accord du 12 décembre 1995, les dispositions de l'accord du 26 novembre 2002 relatif aux salaires conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-5 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité et le directeur des exploitations, de la politique sociale et de l'emploi au ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2002/51.

Arrêté du 24 octobre 2003

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité et le ministre de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 6 juillet 1994 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 11 mars 2003, portant extension de la convention collective nationale des jardineries et graineteries du 3 décembre 1993 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'annexe 3 du 3 juillet 2003 à l'accord du 28 avril 1997 sur la prévoyance conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu les avis publiés au Journal officiel des 15 août et 16 septembre 2003 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 30 septembre 2003,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des jardinerie et graineterie du 3 décembre 1993, tel que modifié par l'accord du 12 décembre 1995, les dispositions de l'annexe 3 du 3 juillet 2003 à l'accord du 28 avril 1997 sur la prévoyance conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'annexe susvisée est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ladite annexe.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité et le directeur général de la forêt et des affaires rurales au ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'annexe susvisée a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2003/33.

Arrêté du 24 mai 2004

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale et le ministre de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 6 juillet 1994 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 24 octobre 2003, portant extension de la convention collective nationale des jardinerie et graineterie du 3 décembre 1993 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'avenant du 18 décembre 2003 (annexe 4) à l'accord du 28 avril 1997 sur la prévoyance conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu les avis publiés au Journal officiel des 28 janvier et 4 mars 2004 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 5 avril 2004,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des jardinerie et graineterie du 3 décembre 1993, tel que modifié par accord du 12 décembre 1995, les dispositions de l'avenant du 18 décembre 2003 (annexe 4) à l'accord du 28 avril 1997 sur la prévoyance conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité et le directeur général de la forêt et des affaires rurales au ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Le ministre de l'emploi, du travail
et de la cohésion sociale,

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2004/2.

Arrêté du 28 novembre 2005

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et le ministre de l'agriculture et de la pêche,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 6 juillet 1994 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 24 mai 2004, portant extension de la convention collective nationale des jardinerie et graineterie du 3 décembre 1993 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'avenant du 29 mars 2005, relatif à la formation professionnelle, à la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu les avis publiés au Journal officiel des 26 juin et 19 octobre 2005 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en sa séance du 22 septembre 2005,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des jardinerie et graineterie du 3 décembre 1993, tel que modifié par l'accord du 12 décembre 1995, les dispositions de l'avenant du 29 mars 2005, relatif à la formation

professionnelle, à la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion de la deuxième phrase du dernier alinéa du chapitre VIII (Le droit individuel à la formation), comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 933-5 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et le directeur général de la forêt et des affaires rurales au ministère de l'agriculture et de la pêche sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/21.

Arrêté du 31 octobre 2006

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et le ministre de l'agriculture et de la pêche,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 6 juillet 1994 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 28 novembre 2005, portant extension de la convention collective nationale des jardinerie et graineterie du 3 décembre 1993 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord du 28 avril 2006, relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu les avis publiés au Journal officiel du 18 juillet et du 17 août 2006 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des jardinerie et graineterie du 3 décembre 1993, tel que modifié par l'accord du 12 décembre 1995, les dispositions de l'accord du 28 avril 2006, relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimal interprofessionnel de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et le directeur général de la forêt et des affaires rurales au ministère de l'agriculture et de la pêche sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2006/24.

Arrêté du 16 janvier 2007

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et le ministre de l'agriculture et de la pêche,

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 133-1 et suivants ;

Vu l'arrêté du 6 juillet 1994 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 31 octobre 2006, portant extension de la convention collective nationale des jardinerie et graineterie du 3 décembre 1993 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord du 22 septembre 2006 relatif aux salaires conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu les avis publiés au Journal officiel des 28 novembre et 20 décembre 2006 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des jardinerie et graineterie du 3 décembre 1993, tel que modifié par l'accord du 12 décembre 1995, les dispositions de l'accord du 22 septembre 2006 relatif aux salaires conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et le directeur général de la forêt et des affaires rurales au ministère de l'agriculture et de la pêche sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2006/45.

Cette convention collective est issue de la base KALI des journaux officiels du 30/06/2016.

En cas de litige, consultez la version du Journal Officiel.

©JuriTravail.Com 2006-2016

Les 10 idées reçues du Droit du Travail

Les rapports entre les employeurs et les salariés sont régis par les nombreuses règles prévues par le Code du travail et par les conventions collectives. Pour identifier et lutter contre les idées préconçues qui existent bien souvent en droit du travail, Juritravail vous propose de répondre à une dizaine d'idées reçues sous la forme d'un quizz.

Vous pourrez ainsi comparer vos connaissances aux bonnes réponses et comprendre la solution juridique applicable à ces différentes questions pratiques.

1. Un salarié n'est pas revenu de ses congés payés. En conséquence

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ J'analyse cette absence comme étant une démission
- ◇ Je lui prélève ses prochains congés payés sans lui demander son autorisation
- ◇ Je peux le licencier pour abandon de poste
- ◇ Je dois attendre un délai de 10 jours avant de pouvoir agir

Un salarié ne revient pas de congés, c'est un abandon de poste

L'abandon de poste suppose que le salarié ait quitté son poste avant la fin du service, sans raison légitime et sans en informer son employeur.

Ainsi, si le salarié n'est pas revenu travailler à l'expiration de ses congés payés, et cela sans autorisation de votre part et sans invoquer aucune raison légitime à cette absence, il s'agit bien d'un abandon de poste.

Les effets d'un abandon de poste d'un salarié qui n'est pas revenu de congés :

Lorsqu'un abandon de poste est caractérisé, vous pouvez engager une procédure de licenciement. Vous n'êtes pas obligé d'attendre avant de débiter la procédure. Toutefois, il vous est conseillé en premier lieu de mettre en demeure le salarié de justifier de son absence. Si le salarié ne répond pas, vous pouvez procéder à son licenciement, y compris pour faute grave.

Afin d'évaluer la gravité de la faute commise par l'abandon de poste du salarié, vous devez prendre en compte son niveau de responsabilité ainsi que son ancienneté au sein de l'entreprise. A titre d'exemple, est justifié le licenciement pour faute grave d'un salarié qui avait prolongé ses congés annuels d'une semaine sans autorisation, alors qu'il avait déjà été mis en garde un an auparavant contre un tel comportement (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 octobre 1990. N° de pourvoi : 88-43448*).

Attention : un abandon de poste n'est en aucun cas suffisant pour caractériser la démission du salarié (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 10 juillet 2002. N° de pourvoi : 00-45566*), et ce même si votre convention collective prévoit que le salarié qui abandonne son poste est démissionnaire (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 mai 1980. N° de pourvoi : 78-41833*).

La réponse est : si le salarié ne revient pas de ses congés payés, vous pouvez le licencier pour abandon de poste.

2. Le Code du travail interdit de consommer de l'alcool sur le lieu de travail

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ Vrai
- ◇ Faux
- ◇ Faux, cela dépend de la quantité consommée
- ◇ Faux, cela dépend du type d'alcool consommé
- ◇ Faux, cela dépend de l'évènement

En effet, il est interdit de laisser introduire ou distribuer à l'intérieur de l'établissement, pour être consommées par le personnel, des boissons alcoolisées autres que le vin, la bière, le cidre et le poiré.

Toutefois, le règlement intérieur de l'entreprise peut formuler une interdiction totale.

Une circulaire ministérielle (n° 4/69 du 13 janvier 1969) a souligné que devait être interdite, toute facilité donnée aux travailleurs de se procurer des boissons alcoolisées sur le lieu de travail, particulièrement par le biais de distributeurs automatiques.

La trop grande consommation d'alcool peut constituer une faute grave si elle a une répercussion sur la qualité du travail ou si elle fait courir des risques au salarié lui-même ou à d'autres personnes.

Par exemple, dans un arrêt du 6 décembre 2000, la Chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que le fait pour un salarié de se trouver dans un état d'ébriété, de sorte qu'il ne pouvait pas assumer ses responsabilités d'ordre professionnel en présence de ses subordonnés, constituait une faute grave (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 6 décembre 2000. N° de pourvoi : 98-45785*).

En revanche, si les faits n'ont aucune répercussion sur la qualité du travail ni sur le fonctionnement normal de l'entreprise, la faute grave n'est pas caractérisée (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 8 juin 2011. N° de pourvoi : 10-30162*).

Références : Articles R. 4228-20 et -21 du Code du travail

La réponse est : faux, cela dépend du type d'alcool consommé.

3. Ma convention collective prévoit un salaire minima inférieur au SMIC. Je peux rémunérer les salariés au salaire minima

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

Si le salaire minima prévu par votre convention collective est inférieur au montant du SMIC, vous devez compléter le minimum conventionnel pour atteindre ce dernier. Si vous ne rémunérez pas le salarié à hauteur du SMIC, celui-ci peut saisir le Conseil de prud'hommes en vue d'obtenir un rappel de salaire. Le respect du SMIC s'évalue au moment de la paie. Vous ne pouvez procéder à aucune compensation aux fins de régularisation entre deux périodes de paie.

A savoir : le SMIC est notamment réévalué en fonction de l'augmentation des prix, c'est-à-dire de l'inflation.

Ainsi, dès lors que l'inflation s'élève à 2% ou plus, le SMIC est automatiquement revalorisé dans les mêmes proportions.

Cette revalorisation est indépendante de celle qui intervient obligatoirement chaque année le 1er janvier. L'indexation du SMIC sur l'augmentation des prix à la consommation a été conçue comme une garantie du pouvoir d'achat des salariés dont les salaires sont les plus faibles. *Références : Articles L. 3231-1 et suivants du Code du travail*

Si le salaire minima prévu par votre convention collective est inférieur au montant du SMIC, vous devez compléter le minimum conventionnel pour atteindre ce dernier. Si vous ne rémunérez pas le salarié à hauteur du SMIC, celui-ci peut saisir le Conseil de prud'hommes en vue d'obtenir un rappel de salaire. Le respect du SMIC s'évalue au moment de la paie. Vous ne pouvez procéder à aucune compensation aux fins de régularisation entre deux périodes de paie.

A savoir : le SMIC est notamment réévalué en fonction de l'augmentation des prix, c'est-à-dire de l'inflation. Ainsi, dès lors que l'inflation s'élève à 2% ou plus, le SMIC est automatiquement revalorisé dans les mêmes proportions.

Cette revalorisation est indépendante de celle qui intervient obligatoirement chaque année le 1er janvier. L'indexation du SMIC sur l'augmentation des prix à la consommation a été conçue comme une garantie du pouvoir d'achat des salariés dont les salaires sont les plus faibles. *Références : Articles L. 3231-1 et suivants du Code du travail.*

La réponse est : vous ne pouvez pas rémunérer les salariés au salaire minima fixé dans votre convention collective si celui-ci est inférieur au SMIC.

4. La rupture conventionnelle est

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ Un synonyme de transaction
- ◇ Un licenciement à l'amiable
- ◇ Un mode de rupture du contrat de travail
- ◇ Une rupture qui résulte de la convention collective

La rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail :

La rupture conventionnelle du contrat de travail résulte d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, qui souhaitent interrompre leurs relations contractuelles. Ce mode de rupture suit une procédure particulière. Il s'agit d'organiser des entretiens au cours desquels le salarié et l'employeur négocient le contenu de la convention. Lors du dernier entretien, la convention est signée.

Un délai de 15 jours permet ensuite aux parties de se rétracter. Enfin, la convention de rupture est homologuée par la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte) dans un délai de quinze jours, avant que la rupture de la relation de travail ne devienne définitive.

La rupture conventionnelle n'est pas une transaction :

La rupture conventionnelle se distingue de la transaction car cette dernière vise à régler une contestation née ou à naître, issue de la rupture du contrat de travail. Cela signifie donc que la rupture du contrat est déjà intervenue (licenciement, démission, mise à la retraite, rupture conventionnelle).

La rupture conventionnelle n'est pas un licenciement à l'amiable :

La rupture conventionnelle ne peut être assimilée à un licenciement à l'amiable. En effet, la rupture conventionnelle intervient suite à un accord entre le salarié et l'employeur, alors que la décision de licencier est le fait de l'employeur.

Par ailleurs, le licenciement ne fait pas l'objet d'une homologation, contrairement à la rupture conventionnelle.

Références : Articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du Code du travail.

La réponse est : la rupture conventionnelle du contrat de travail est un mode de rupture du contrat de travail.

5. Un salarié démissionne, il dispose d'un délai de rétractation de

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- 48 heures
- 72 heures
- 7 jours
- Il peut se rétracter à tout moment sous réserve de l'acceptation de son employeur

Une rétractation soumise à votre acceptation : le salarié a la possibilité de se rétracter à tout moment. Toutefois, vous êtes en droit de la refuser. En effet, pour être considérée comme valable, la rétractation doit avoir été au préalable acceptée par vous, et ce même tacitement (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 28 mars 2006. N° de pourvoi : 04-42228*).

La démission doit être claire et non équivoque : la démission est considérée comme définitive une fois que le salarié a manifesté son intention claire et non équivoque de démissionner (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 septembre 2005. N° de pourvoi : 03-43937*).

La rétractation : un indice faisant présumer que la démission est équivoque : la rétractation peut être prise en compte par les juges, en cas de litige, pour apprécier le caractère équivoque de la démission. En effet, les juges ont considéré que :

- le salarié n'a pas exprimé une volonté claire de démissionner lorsque la lettre de démission a été rédigée par l'employeur, à la suite d'une altercation entre ce dernier et le salarié, et que le salarié s'est rétracté 3 jours après (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 septembre 2002. N° de pourvoi : 00-45684*).

- le salarié n'a pas manifesté une volonté claire et non équivoque de démissionner dès lors que sa lettre de démission avait été écrite lors d'un entretien avec son employeur, au cours duquel le salarié avait été menacé de poursuites disciplinaires susceptibles d'aboutir à un licenciement pour faute grave, et avait été suivi le lendemain d'une lettre de rétractation. (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 11 mars 2009. N° de pourvoi : 07-42881*).

Référence : Article L. 1237-1 du Code du travail

La réponse est : lorsqu'un salarié démissionne, il peut se rétracter à tout moment.

6. Je peux licencier pour motif économique afin de préserver la compétitivité de mon entreprise

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

Ce motif de licenciement économique n'est pas prévu par le Code du travail, mais résulte de l'évolution de la jurisprudence. Le Code du travail prévoit deux causes économiques permettant de procéder à un licenciement économique : les difficultés économiques et les mutations technologiques. Mais ces causes ne sont pas exhaustives. Ainsi, les juges ont élargi les possibilités de procéder à un licenciement économique. Ils ont notamment estimé que la réorganisation de l'entreprise peut permettre de procéder à des licenciements économiques, si cette réorganisation a pour but de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise ou du groupe auquel elle appartient (1). L'employeur peut ainsi prévenir des difficultés économiques à venir dans un souci de gestion prévisionnelle des emplois (2).

En définitive, pour pouvoir procéder à des licenciements économiques dans le cadre d'une réorganisation de l'entreprise, vous devez prouver préalablement que la sauvegarde de la compétitivité de votre entreprise est menacée. Par exemple, le fait qu'une entreprise cherche à être plus performante ne constitue pas une sauvegarde de la compétitivité. Dans ce cas, vous ne pourrez procéder à des licenciements économiques (3). En revanche, un contexte concurrentiel préoccupant peut justifier la réorganisation de l'entreprise (4). Vous devez donc établir la source de vos difficultés futures.

Applications : l'entreprise ne connaît pas encore de difficultés économiques, mais les évolutions technologiques et leurs conséquences prévisibles sur l'emploi pourront répondre au critère de sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise (5). Par exemple, un vendeur de cassettes vidéo, face à l'arrivée en masse des DVD, pourra licencier une partie de ses salariés. En revanche, la seule volonté d'augmenter les profits de l'entreprise ne constitue pas une cause économique de licenciement (6).

Références : (1) Arrêts des 5 avril 1995, 13 juin 2001, 16 décembre 2008 de la Chambre sociale de la Cour de cassation ; (2 et 3) Arrêt du 29 janvier 2008 et du 17 octobre 2007 de la Chambre sociale de la Cour de cassation ; (4, 5 et 6) Arrêt du 21 novembre 2006, du 11 janvier 2006 et du 13 mai 2003 de la Chambre sociale de la Cour de cassation. Articles L.1233-1 et suivants du Code du travail.

La réponse est : la sauvegarde de la compétitivité est un motif vous permettant de procéder à des licenciements économiques.

7. Si je signe une rupture conventionnelle avec un salarié, je devrais lui verser

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- Un mois de salaire
- 4 736 euros
- L'indemnité compensatrice de congés payés et de préavis
- Un montant au moins égal à l'indemnité de licenciement
- Rien si il n'a pas un an d'ancienneté
- Rien car la rupture conventionnelle est assimilée à une démission

Rupture conventionnelle : obligation de verser une indemnité spécifique : la rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail distinct du licenciement ou de la démission. Elle vous permet ainsi qu'au salarié de mettre fin au contrat de travail d'un commun accord, après homologation de l'administration. Le salarié a droit à une indemnité spécifique de rupture conventionnelle dont le montant est fixé dans la convention de rupture. La Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte) contrôle l'existence et le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle. Si elle ne valide pas ce montant, la rupture conventionnelle n'est pas homologuée.

Un montant minimum : ce montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement ou de l'indemnité conventionnelle de licenciement lorsque celle-ci est plus favorable. Si le salarié compte moins d'un an d'ancienneté, l'indemnité lui est due au prorata du nombre de mois de présence.

Calcul du montant de l'indemnité : à titre d'exemple, un salarié embauché dans une entreprise de publicité, statut employé, a 10 ans d'ancienneté et perçoit un salaire de 2 300 euros brut par mois. Quel montant minimum vais-je devoir lui verser au titre de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ? Pour calculer le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, vous devez vous référer au montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement si l'indemnité légale est moins favorable. La convention collective Publicité et assimilées (Entreprises), (N°: 3073), prévoit à l'article 31 que l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à 33% de mois des derniers appointements perçus par le salarié, par année complète de présence pour une période d'ancienneté jusqu'à 15 ans soit : $(2\ 300 \times 33 / 100) \times 10 = 759 \times 10 = 7\ 590$ euros. *Réf : Articles L.1237-11 et L.1237-13 du Code du travail ; Circulaire DGT n°2009-4, 17 mars 2009.*

La réponse est : lorsque vous signez une rupture conventionnelle avec un salarié, vous devez lui verser une indemnité spécifique de rupture d'un montant au moins égal à l'indemnité de licenciement.

8. Le Code du travail vous impose de verser une prime d'ancienneté au salarié à partir de

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- 3 ans d'ancienneté
- 5 ans d'ancienneté
- 10 ans d'ancienneté
- Le Code du travail ne prévoit pas le versement d'une prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté n'est pas obligatoire. Elle peut être instaurée par une convention collective, un usage d'entreprise ou le contrat de travail. Ainsi, pour savoir si vous devez verser une prime d'ancienneté aux salariés de votre entreprise, vous devez regarder si la convention collective, un usage d'entreprise ou le contrat de travail des salariés en prévoit le versement. Si c'est le cas, vous serez dans l'obligation de la verser.

Les conventions collectives peuvent, notamment, faire dépendre l'attribution de la prime à une condition d'ancienneté ou de qualification.

A titre d'exemple, la convention collective de l'industrie chimique (N° 3108) prévoit une prime d'ancienneté pour les ouvriers et collaborateurs de 3% après 3 ans d'ancienneté, allant jusqu'à 15% pour les salariés ayant 15 ans d'ancienneté.

Si la prime d'ancienneté est prévue par le contrat de travail du salarié, les modalités d'attribution seront celles prévues par le contrat.

A savoir : la prime d'ancienneté est un élément de rémunération soumis à cotisations sociales (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 8 Octobre 2003. N° de pourvoi : 01-43374*).

La réponse est : le Code du travail ne prévoit pas le versement d'une prime d'ancienneté. Mais la convention collective applicable à votre entreprise peut vous y contraindre.

9. J'ai demandé à un salarié de travailler le 8 mai. Le Code du travail prévoit que je dois le rémunérer double ce jour là

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

Les jours fériés : le Code du travail liste 11 jours fériés qui sont les suivants : 1er janvier, lundi de Pâques, 1er mai, 8 mai, Ascension, Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1er novembre, 11 novembre et 25 décembre.

Rémunération du travail les jours fériés : le Code du travail ne prévoit pas de majoration de salaire pour le travail les jours fériés. Toutefois, votre convention collective ou un accord collectif d'entreprise peut prévoir des majorations de salaire pour le travail un jour férié.

A titre d'exemple, la convention collective des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 (n°3010) dispose à l'article 7-1 que "les 7 jours fériés chômés/payés choisis par l'employeur ainsi que le 1er mai, lorsqu'ils seront travaillés par décision de l'employeur en raison des nécessités de l'entreprise, seront soit compensés par une journée de congé supplémentaire dans la quinzaine qui précède ou qui suit, soit par une majoration de salaire de 100 %".

A savoir : cette éventuelle majoration de salaire ne se cumule pas avec celle éventuellement versée pour le travail le dimanche, si le jour férié tombe un dimanche.

Exception : majoration à 100 % du travail le 1er mai.

Le 1er mai est le seul jour férié légalement chômé (non travaillé). Dès lors, la rémunération du travail le 1er mai obéit à des règles spécifiques. Le travail le 1er mai ouvre droit pour le salarié à une majoration de salaire égale à 100 % de la rémunération de cette journée.

Références : Articles L. 3133-1 à -6 du Code du travail

La réponse est : le Code du travail ne prévoit pas de majoration de salaire pour le travail le 8 mai.

10. Le retard n'est pas un motif de licenciement

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

Un employeur peut licencier un salarié en raison de ses retards lorsque ceux-ci présentent une certaine répétition ou lorsqu'ils désorganisent le bon fonctionnement de l'entreprise.

Le licenciement du salarié fondé sur ses retards : les juges ont estimé justifié le licenciement d'un salarié qui, en dépit d'avertissements antérieurs, a persisté à ne pas respecter l'horaire de travail imposé collectivement (1). De même pour une salariée qui se présentait fréquemment avec 15 minutes de retard à son poste de travail et ce, même si celle-ci arrivait à l'heure dans l'entreprise (2).

En outre, les juges ont admis le licenciement pour faute grave d'un salarié dont les nombreux retards injustifiés avaient désorganisé la bonne marche de l'entreprise (3). La faute grave a également été retenue au regard du statut du salarié dans l'entreprise. Les juges ont en effet estimé qu'un chef d'équipe, auquel étaient reprochés des retards réitérés, avait manqué aux obligations liées à sa qualité et à son pouvoir de direction et de contrôle sur les salariés. Ce manquement a été qualifié de faute grave (4).

Les autres sanctions possibles : si les retards du salarié sont peu nombreux, ou qu'ils n'ont pas pour effet de perturber le fonctionnement de l'entreprise, l'employeur peut envisager des sanctions moins lourdes qu'un licenciement, tels qu'un avertissement, un blâme ou encore une mise à pied disciplinaire.

Références : Article L. 1331-1 du Code du travail (1) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 4 décembre 1981. N° de pourvoi : 79-40813 ; (2) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 décembre 2000. N° de pourvoi : 98-44.418 ; (3) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 mars 1987. N° de pourvoi : 84 40 716 ; (4) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 décembre 2007. N° de pourvoi : 06-43.983.

La réponse est : le retard peut, dans certains cas, être un motif de licenciement.

Comment lire efficacement sa convention collective

Une convention collective ? Vous en connaissez les principaux mécanismes mais vous n'en maîtrisez pas tous les éléments ? Ce guide est là pour vous éclairer. Juritravail vous propose de tout connaître sur votre convention collective. Nous avons pour objectif de vous aider dans la recherche de la convention collective qui vous est applicable. Vous pourrez aussi tout savoir sur les changements pouvant intervenir dans l'application de cette convention tels que la conclusion d'avenants, la modification de la situation de l'entreprise, etc. Le contrat de travail prévoit moins de jours de congés que la convention collective ? Vous ne connaissez pas le montant de l'indemnité de licenciement ? Pas de panique ! Grâce à ce guide, vous trouverez les informations qui vous intéressent et serez à même d'en tirer profit.

1. Qu'est-ce qu'une convention collective ?

a. Définition de la convention collective

La convention collective est un accord, nécessairement écrit, négocié et conclu entre :

- d'une part, une ou plusieurs organisations d'employeurs ou associations d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement
- et d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés (**par exemple** : CGT, FO, CFTC, CFDT, CFE-CGC).

Textes de loi : *articles L. 2221-1, L. 2231-1 et L. 2231-3 du Code du travail*

Elle vise à déterminer les conditions d'emploi, de formation professionnelle, de travail ainsi que les garanties sociales accordées aux salariés.

La convention collective va donc traiter l'ensemble de ces thèmes, ce qui la différencie de l'accord collectif qui ne traite qu'un ou plusieurs thèmes.

La convention collective peut être conclue à différents niveaux de négociation :

- l'accord interprofessionnel : il concerne une ou plusieurs catégories professionnelles
- l'accord de branche : il concerne l'activité de l'ensemble d'une profession
- l'accord de groupe : il concerne l'activité d'un groupe d'entreprise
- l'accord d'entreprise ou d'établissement : il concerne l'activité de l'entreprise ou de l'établissement.

Texte de loi : *article L. 2221-2 du Code du travail*

b. Thèmes abordés dans la convention collective

Ainsi, la convention collective va notamment aborder les points suivants :

- **L'embauche** : période d'essai, salaires minima, primes, classification des emplois...
- **L'exécution du contrat de travail** : durée du travail, travail de nuit, travail des jours fériés, temps partiel, congés exceptionnels (mariage, naissance, décès ...), maintien de la rémunération durant l'arrêt de travail, maladie professionnelle, maternité, garantie d'emploi en cas de maladie, maladie et congés payés...
- **La rupture du contrat de travail** : durée du préavis, dispense de préavis, heures pour recherche d'emploi, montant de l'indemnité de licenciement
- **Les garanties sociales** : mutuelle, prévoyance,...

Elle peut également déterminer la catégorie de personnel à laquelle les salariés appartiennent et les dispositions qui en découlent comme la rémunération ou l'avancement.

c. Utilité de la convention collective

Une convention collective peut compléter la loi. En effet, souvent le Code du travail ne prévoit rien sur certains points visant à organiser les conditions de travail au sein de l'entreprise. Dans cette hypothèse, la convention collective va pallier ce vide.

C'est le cas, par exemple, pour l'octroi de primes particulières aux salariés.

Enfin, une convention collective peut prévoir des dispositions plus favorables pour les salariés. C'est le cas, notamment, lorsqu'il est prévu qu'une indemnité de licenciement peut être accordée à des salariés ne justifiant pas d'un an d'ancienneté au sein de l'entreprise ou lorsque les salariés peuvent bénéficier de plus de 5 semaines de congés payés par an.

Texte de loi : *article L. 2251-1 du Code du travail*

Néanmoins, depuis la loi du 4 mai 2004, une convention collective peut déroger à la loi dans un sens moins favorable aux salariés.

2. Quelle convention collective est applicable dans votre entreprise ?

Pour savoir si une convention collective vous est applicable, il faut que l'employeur soit signataire de la convention collective ou encore qu'il soit affilié à une organisation patronale signataire de la convention collective (par exemple le MEDEF, la CGPME...). L'employeur peut également décider d'appliquer volontairement tout ou partie d'une convention collective de son choix.

Enfin, il est très fréquent que la convention collective soit étendue ou élargie. Cela implique qu'elle s'applique à tous les employeurs dont l'entreprise relève du champ d'application de cette convention, même s'il n'était pas signataire. Lorsque l'employeur est tenu d'appliquer une convention collective, tous les salariés doivent en bénéficier, sauf cas particuliers. Enfin, la convention collective qui est applicable doit obligatoirement être mise à disposition dans votre entreprise.

Pour déterminer la convention qui est applicable, il existe plusieurs indices.

a. L'activité de l'entreprise

En principe, la convention collective qui est applicable est celle qui correspond à l'activité principale de votre entreprise.

Chaque convention collective est dotée d'un code APE ou NAF attribué par l'INSEE en fonction de l'activité principale réelle. Ce code n'a qu'un caractère informatif.

Texte de loi : *article L. 2261-2 du Code du travail*

En cas de doute, si votre entreprise exerce deux activités économiques, les juges ont décidé que la convention applicable était :

- soit celle correspondant à l'activité occupant le plus grand nombre de salariés, pour les entreprises à caractère industriel
- soit celle correspondant à l'activité procurant le chiffre d'affaires le plus élevé, pour les entreprises à caractère commercial.

La position des juges :

Lors de la fusion entre la société de pâtes Panzani et la société de conserves William Saurin, le nombre de salariés affectés à la fabrication de pâtes était plus important que celui des salariés affectés à la fabrication de conserves. Les juges ont ainsi décidé que la convention collective des pâtes alimentaires était celle à appliquer. *Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de cassation du 23 avril 2003, n°01-41196*

Si l'entreprise exerce des activités à la fois industrielles et commerciales, le critère lié à l'effectif est retenu si le chiffre d'affaires de l'activité industrielle est égal ou supérieur à 25 % du chiffre d'affaires total.

Texte de loi : *Réponse ministérielle du 5 mai 1971, n°10230*

b. La notice d'information remise au moment de l'embauche

Une notice d'information relative aux textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement doit être remise aux salariés au moment de l'embauche, sauf si une convention de branche ou un accord professionnel prévoit des conditions différentes.

Cette notice n'est nullement un résumé de la convention collective, elle peut notamment contenir des références aux textes applicables, le lieu de consultation de ces textes, des explications sur leur nature.

Toutefois, la loi ne prévoit pas de sanction si l'employeur ne remet pas cette notice.

Texte de loi : *article R. 2262-1 du Code du travail*

La position des juges :

Les juges ont estimé que l'employeur ne pouvait imposer au salarié le respect d'une clause conventionnelle que si ce dernier a été informé de l'existence de la convention collective applicable dans l'entreprise au moment de son embauche et qu'il a pu en prendre connaissance.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 juin 2006, n°04-445159

De même, les juges ont considéré qu'un employeur ne peut reprocher à un salarié de ne pas avoir demandé le bénéfice d'un droit conventionnel (pour refuser de lui payer des congés supplémentaires prévus dans la convention collective) dès lors que lui-même n'établit pas avoir respecté ses obligations d'information du salarié sur le droit conventionnel applicable dans l'entreprise.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 5 mai 2009, n°07-45016

c. Les mentions figurant sur le bulletin de paie

L'employeur a l'obligation de faire figurer sur les bulletins de paie la convention collective applicable dans l'entreprise. Si le bulletin de paie ne mentionne pas l'intitulé de cette convention collective, les salariés peuvent prétendre à l'obtention de dommages et intérêts.

Textes de loi : articles R. 3243-1 à -5 du Code du travail

La position des juges :

Les juges considèrent que l'absence d'information sur la convention collective applicable par l'employeur (défaut d'indication de la convention collective et du coefficient hiérarchique correspondant sur le bulletin de salaire et le défaut d'affichage sur le lieu de travail de l'avis relatif à cette même convention collective), cause nécessairement un préjudice au salarié que l'employeur est tenu de réparer par l'allocation d'une indemnité.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 mai 2010, n° 09-40265.

Les juges ont été amenés à préciser que la mention d'une convention collective sur le bulletin de paie vaut reconnaissance de l'application de cette convention à l'entreprise.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 novembre 1998, n°96-42991.

A savoir : Un salarié peut se prévaloir de la convention collective inscrite sur son bulletin de paie si celle-ci est plus favorable.

Toutefois, l'employeur peut démontrer qu'il s'agissait d'une erreur.

Ainsi, s'il prouve qu'il y a bien eu erreur, le salarié dépendra de la convention collective correspondant à l'activité principale de l'entreprise.

La position des juges :

Les juges rappellent que si le bulletin de paie mentionne une autre convention collective que celle qui est applicable dans l'entreprise eu égard à son activité principale, le salarié peut s'en prévaloir (*arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 7 février 2007, n°05-44201*), à charge pour l'employeur de démontrer qu'il s'agit d'une erreur (*arrêt de la Chambre sociale du 15 novembre 2007, n°06-44008*).

d. Les mentions du contrat de travail

L'indication d'une convention collective dans le contrat de travail implique l'engagement de l'employeur à appliquer cette convention même s'il ne s'agit pas de la convention collective correspondant à l'activité principale de l'entreprise. Cette mention contractuelle vaut reconnaissance de son application.

La position des juges :

Les juges ont été amenés à préciser que la mention d'une convention collective sur le contrat de travail vaut reconnaissance de l'application de cette convention à l'entreprise.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 13 décembre 2000, n°98-43452.

Cependant, les salariés peuvent exiger, de façon individuelle devant le Conseil de prud'hommes, l'application de la convention à laquelle l'employeur est assujéti compte tenu de l'activité principale de l'entreprise, dès lors que celle-ci leur est plus favorable.

La position des juges :

L'indication de la convention collective dans le contrat de travail ne saurait interdire au salarié d'exiger l'application de la convention à laquelle l'employeur est assujéti compte tenu de son activité principale, dès lors que celle-ci lui est plus favorable.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 juillet 2000, n°98-42949

A savoir : la mention de la convention collective dans le contrat de travail n'est pas une obligation, sauf dispositions contraires prévues par accord de branche ou convention collective.

e. L'affichage dans l'entreprise

L'employeur doit afficher un avis à l'emplacement destiné à la communication au personnel, qui se trouve généralement sur les panneaux d'affichage situés près de la direction des ressources humaines ou dans les espaces communs. Mais il n'a pas l'obligation de remettre le texte intégral de la convention collective aux salariés.

Cet avis doit comporter :

- l'intitulé des conventions et accords collectifs en vigueur dans l'entreprise (c'est-à-dire qu'ils doivent être à jour)
- l'endroit où ces textes sont mis à disposition
- les modalités permettant de les consulter pendant le temps de travail

A savoir : un exemplaire à jour de la convention collective doit être tenu à la disposition des salariés sur le lieu de travail.

A défaut, l'employeur encourt une double sanction :

- des sanctions pénales pour non respect de l'affichage
- une inopposabilité aux salariés de la convention collective

Si l'entreprise est dotée d'un intranet, l'employeur a l'obligation d'y faire figurer un exemplaire de la convention collective à jour.

Textes de loi : articles R. 2262-1 et R. 2262-3 du Code du travail

La position des juges :

Les juges ont estimé que l'employeur ne pouvait imposer au salarié le respect d'une clause conventionnelle que si ce dernier a été informé de l'existence de la convention collective applicable dans l'entreprise au moment de son embauche, qu'il a pu en prendre connaissance et que cette clause est obligatoire.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 juin 2006, n°04-44515

Or les juges ont par exemple considéré que l'absence d'affichage rend l'accord ou la convention collective inopposable aux salariés qui n'auraient pas été informés de son existence ni mis en mesure d'en prendre connaissance.

Voir notamment un arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 31 mai 1989 n°86-42515 concernant un préavis conventionnel de démission.

f. La mise à disposition des représentants du personnel

Un exemplaire de la convention collective doit être remis aux représentants du personnel élus (comité d'entreprise et délégués du personnel) ainsi qu'aux délégués syndicaux ou aux salariés mandatés.

A savoir : si l'employeur refuse d'appliquer la convention collective nationale étendue correspondant à son activité, les syndicats peuvent en demander l'exécution en justice, le non-respect de la convention étant de nature à causer nécessairement un préjudice à l'intérêt collectif de l'ensemble de la profession.

Texte de loi : *articles L. 2132-3, L. 2262-9 à -11 et R. 2262-2 du Code du travail.*

g. L'information auprès de l'inspecteur du travail

L'employeur (ou la partie la plus diligente) a l'obligation de déposer un exemplaire de la convention collective auprès de l'inspection du Travail dont dépend l'entreprise ainsi qu'au greffe du Conseil de Prud'hommes.

Les salariés peuvent demander auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE), la convention collective qui est applicable.

Texte de loi : *articles D. 2231-2 et suivants, R. 2231-9 du Code du travail.*

A noter : il se peut que vous ne soyez soumis à aucune convention collective parce que :

- soit l'activité réelle de l'entreprise n'entre pas dans le champ d'application des textes conventionnels existants
- soit l'employeur n'est pas affilié à une organisation patronale signataire ou qu'il n'est pas lui-même signataire

Dans ce cas, l'employeur peut choisir d'appliquer volontairement une convention collective, mais il n'y est pas obligé.

Si celui-ci n'applique aucune convention collective volontairement, il est tenu de respecter les règles minimales prévues par le Code du travail (comme la durée du travail, les congés payés, la procédure de licenciement, les institutions représentatives du personnel) et la loi de mensualisation du 19 janvier 1978 qui s'applique à tous les salariés, sauf aux travailleurs à domicile, saisonniers, temporaires et intermittents (notamment une seule paie par mois, salaire mensuel lissé indépendant du nombre réel de jours travaillés dans le mois).

3. Comment s'applique une convention collective ?

a. L'articulation d'une convention collective avec le Code du travail

Le droit du travail fournit un cadre légal, auquel nul ne peut déroger par contrat ou accord collectif sauf dans un sens plus favorable pour vous. Ainsi, si la convention collective prévoit une disposition plus favorable concernant le salaire, appelés minima, l'employeur sera tenu d'appliquer cette disposition en lieu et place du SMIC instauré par la loi.

Attention : un accord de branche peut primer sur les dispositions du Code du travail même s'il est moins favorable au salarié (par exemple concernant le repos quotidien de onze heures).

b. L'articulation d'une convention collective avec d'autres accords collectifs

Avec un accord de branche

Un accord de branche peut comporter des stipulations moins favorables aux salariés que celles qui leur sont applicables en vertu d'une convention collective ayant un champ d'application plus large, sauf si cette convention stipule expressément qu'on ne peut y déroger en tout ou partie.

Texte de loi : *article L. 2252-1 du Code du travail*

Avec un accord d'entreprise

Les accords d'entreprise peuvent comporter des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables pour les salariés. Mais ils peuvent également prévoir des dispositions moins favorables (sauf dispositions contraires de l'accord de branche) que celles fixées par une convention collective ayant un champ d'application plus large sauf dans quatre domaines impératifs :

- les salaires minima
- les classifications
- les garanties collectives de protection sociale complémentaire
- le financement de la formation professionnelle.

Textes de loi : *articles L. 2253-1 et L. 2253-3 du Code du travail*

La position des juges :

Les juges rappellent que pour déterminer quel accord de branche ou d'entreprise est le plus favorable, il faut comparer avantage par avantage et de façon globale, c'est-à-dire en prenant en considération l'intérêt de l'ensemble des salariés et non celui de tel ou tel d'entre eux.

Arrêt de la Chambre sociale du 14 novembre 2007, n° 06-42200.

Avec un accord de groupe

Un accord de groupe ne peut pas déroger à une convention collective dans un sens moins favorable au salarié sauf disposition expresse d'une convention de branche ou accord interprofessionnel.

Texte de loi : *article L. 2232-35 du Code du travail.*

c. L'articulation d'une convention collective avec le contrat de travail

Les clauses d'une convention collective s'appliquent au contrat de travail sauf si les clauses de celui-ci sont plus favorables. Dans ce cas, les clauses moins favorables ne sont pas applicables. C'est ce que l'on appelle le principe de faveur.

Deux situations sont donc envisageables :

- 1er cas : la convention collective contient des clauses plus favorables que les clauses insérées dans le contrat de travail : dans ce cas, les clauses de la convention collective s'appliquent au contrat de travail

- 2ème cas : le contrat de travail contient des clauses plus favorables que celles de la convention collective : dans ce cas, ce sont les dispositions du contrat de travail qui auront vocation à s'appliquer

Texte de loi : *article L.2254-1 du Code du Travail*

La position des juges :

Les juges considèrent que votre contrat de travail peut comporter des clauses plus favorables que la convention collective ou ajouter d'autres avantages que ceux prévus par la convention. Mais il ne peut pas prévoir de dispositions moins favorables (changement de coefficient hiérarchique par exemple).

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 4 décembre 1990, n°87-42499.

A savoir : les avantages ayant le même objet ou la même cause prévus à la fois par la convention collective et par le contrat de travail **ne peuvent se cumuler** car c'est la disposition la plus favorable pour les salariés qui doit s'appliquer, sauf si le contrat de travail prévoit ce cumul (contrat prévoyant le cumul d'une indemnité en cas de rupture du contrat de travail, avec l'indemnité conventionnelle de licenciement).

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 6 juin 2007, n°05-43055.

Cependant, l'employeur peut faire référence à la convention collective dans le contrat de travail. Il s'engage donc à appliquer cette convention collective.

La position des juges :

Les juges considèrent que l'employeur peut imposer au salarié une mobilité prévue dans la convention collective applicable à l'entreprise et sans que celle-ci soit reprise dans le contrat de travail. Il faut toutefois que :

- cette disposition conventionnelle se suffise à elle-même et définisse précisément une zone géographique d'application, comme pour la clause inscrite dans le contrat de travail

- le salarié ait été informé de l'existence de la convention au moment de son engagement et mis en mesure d'en prendre connaissance.

Ainsi, si la clause de mobilité conventionnelle ne définit pas de façon précise sa zone géographique d'application, elle « ne saurait constituer une clause de mobilité licite directement applicable au salarié en l'absence de clause contractuelle de mobilité ».

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 24 janvier 2008, n°06-45088.

A noter : si les dispositions du contrat de travail sont moins favorables, leur application est écartée au profit de la convention collective. Mais si cette dernière disparaît, le contrat peut de nouveau s'appliquer.

d. L'articulation d'une convention collective avec un usage ou un engagement unilatéral

Lorsqu'un accord collectif ayant le même objet qu'un usage d'entreprise est conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, cet accord a pour effet de mettre fin à cet usage.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 9 juillet 1996, n° de pourvoi : 94-42773.

e. Comment savoir quels sont les avantages auxquels les salariés ont droit ?

Source de l'avantage	Méthode d'analyse	Appréciation de l'intérêt	Exemple
La convention collective par rapport à la loi	Comparaison avantage par avantage ayant la même cause ou le même objet	Intérêt personnel du salarié	Le nombre de jours de congés spéciaux pour son mariage
La convention collective par rapport à une autre convention collective	Comparaison groupe d'avantages par groupe d'avantages ayant la même cause ou le même objet)	Intérêt collectif de l'ensemble des salariés	L'ensemble des droits du salarié malade
La convention collective par rapport au contrat de travail	Comparaison groupe d'avantages par groupe d'avantages ayant la même cause ou le même objet	Intérêt personnel du salarié	Le calcul de la prime d'ancienneté

Exemples d'application

	Prime de panier	Prime d'ancienneté
Convention collective	8 €	0,20 % x 12 mois
Contrat de travail ou loi	10 €	0,10 % x 13 mois

Exemple d'un salarié qui a un salaire de 1200 € par mois.

Pour la prime de panier, peu importe la méthode de comparaison, le contrat de travail ou la loi est plus avantageuse : $8 \text{ €} < 10 \text{ €}$. La prime du salarié est de 10 €.

Pour la prime d'ancienneté :

Si on compare groupe d'avantages par groupe d'avantages : on compare $(0,20\% \times 12 \text{ mois})$ avec $(0,10\% \times 13 \text{ mois})$. Donc pour la convention collective, la prime est de 28.80 €. Pour le contrat de travail ou la loi, la prime est de 15,60 €. On applique la convention collective. La prime du salarié est de 28.80 €.

Si on compare avantage par avantage : on compare $(0,20\%)$ avec $(0,10\%) \Rightarrow$ pour le premier avantage, on applique la convention collective $(0,20 \%)$. Puis on compare (12 mois) avec $(13 \text{ mois}) \Rightarrow$ pour le second avantage, on applique le contrat de travail ou la loi (13 mois) . Donc la prime du salarié correspond à $(0,20 \% \times 13 \text{ mois})$, c'est-à-dire à 31.20 €.

A noter : si votre convention collective prévoit l'octroi d'une prime, le salarié peut en réclamer le bénéfice s'il remplit les conditions d'attribution. Ainsi, il peut saisir le juge d'une demande de rappel de salaire. Le délai pour agir est de 5 ans.

Le point de départ du délai de prescription est le jour de la date d'échéance du salaire.

La position des juges :

Le fait pour un salarié de ne pas réclamer le paiement de ses salaires et de continuer à travailler alors qu'il n'était pas payé depuis 4 mois ne suffit pas à caractériser la volonté non équivoque de renoncer à sa créance salariale.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 janvier 2005, n°02-47685.

4. Quels sont les évènements susceptibles de modifier la convention collective qui est applicable ?

a. La convention collective qui est applicable est révisée

La révision d'une convention collective permet d'adapter ses dispositions par la voie d'avenants, comme pour le contrat de travail.

L'avenant de révision remplace par de nouvelles dispositions tous les thèmes qui ont été révisés.

La convention collective prévoit les formes dans laquelle elle est révisée au moment de sa signature.

Texte de loi : *article L. 2222-5 du Code du travail.*

b. La convention collective qui est applicable est dénoncée

La dénonciation est l'acte par lequel l'une des parties signataires de la convention collective entend se désengager. Comme pour le contrat de travail, la convention collective peut être à durée déterminée (maximum 5 ans) ou à durée indéterminée. Même si celle-ci est à durée déterminée, elle continue à produire ses effets après sa date d'extinction si elle n'est pas dénoncée.

Textes de loi : *articles L. 2222-4 et L. 2222-6 du Code du travail.*

Lorsque la convention collective est dénoncée, elle continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure.

Si aucun nouvel accord n'a été conclu dans ces délais, les salariés conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis, en application de la convention ou de l'accord mis en cause. L'avantage individuel acquis est celui qui au jour de la dénonciation de la convention procurait au salarié une rémunération ou un droit dont il bénéficiait à titre personnel et qui correspondait à un droit déjà ouvert et non simplement éventuel.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 13 mars 2001, n°99-45651

c. La situation de votre entreprise a changé (économique ou juridique)

La modification de l'activité de l'entreprise ou la modification de sa situation juridique (fusion, absorption, cession, scission,...) peut remettre en cause l'application des conventions et accords collectifs qui étaient applicables jusqu'à présent.

Lorsque l'application d'une convention ou d'un accord collectif est mise en cause dans l'entreprise en raison notamment d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activité, cette convention ou cet accord continue de produire effet dans les mêmes conditions que la dénonciation (cf. « a. La convention collective qui m'est applicable est dénoncée »).

d. La disparition des organisations signataires

Lorsque les organisations signataires ont disparu, la convention collective continue de produire effet. Cette disparition produit les mêmes effets que la dénonciation. La convention reste en vigueur pendant un an augmenté du délai de préavis de 3 mois. Si à l'expiration de ce délai de 15 mois, il n'y a pas eu de négociations, les salariés conservent les avantages individuels acquis.

La position des juges :

Les juges ont estimé que la convention, en cas disparition des organisations signataires, continue de produire effet conformément à l'article L. 2261-14 du Code du travail.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 16 mars 1995, n°94-40210.

Si l'organisation syndicale signataire n'est plus représentative, la convention collective continue d'être appliquée.

Texte de loi : *article L. 2261-14-1 du Code du travail.*

5. Comment lire ou se servir de ma convention collective ?

a. Savoir chercher dans sa convention collective

Une convention collective est généralement composée comme suit :

Préambule	Il présente la convention, son champ d'application (entreprises auxquelles elle est applicable)
Clauses générales	Elles traitent de toute la relation de travail y compris les avantages sociaux lorsque la convention collective en prévoit. Exemple de thèmes que vous retrouverez dans cette rubrique : <ul style="list-style-type: none">- Droit syndical- Embauche (période d'essai)- Egalité des rémunérations hommes/femmes- Temps de travail- Licenciement (indemnités, préavis)
Annexes	Essentiellement sur les classifications (cadres, agent de maîtrise ; employés), les salaires minima, les différents barèmes (déplacements)
Accords et avenants	Annexe sur une catégorie de salariés (par exemple les cadres), sur les salaires, sur la réduction du temps de travail, institution d'une mutuelle d'entreprise...

N'hésitez pas à vous reporter au sommaire de la convention collective qui vous est applicable. Par exemple, si vous cherchez le montant **des indemnités de licenciement**, vous devrez vous reporter à la rubrique généralement intitulée « licenciement » ou « rupture du contrat de travail ».

Autre exemple, si vous cherchez **le nombre de jours de congés payés**, vous devrez vous reporter à la rubrique généralement intitulée « congés » ou « exécution du contrat de travail ».

Si vous cherchez **le salaire minimum**, n'hésitez pas à regarder dans les annexes en fonction de son statut (ouvrier, employé, technicien, agent de maîtrise, cadre).

b. Comment lire les grilles de classification et trouver le coefficient adéquat ?

Dans une grille de classification, les emplois sont classés en plusieurs niveaux eux-mêmes subdivisés en échelons. Ainsi, une grille de classification est une nomenclature qui divise en classes, niveaux, échelons et coefficients.

Les classes sont construites généralement autour de 4 critères :

- le type d'activité
- l'autonomie
- la responsabilité
- la compétence.

Exemple de grille de classification :

CATÉGORIE		DÉFINITION	FORMATION souhaitée ou équivalence	CLASSE min.	COEFF. minimum en 2009	EXEMPLE d'emploi
1 (agent de service)	1A	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches simples, répétitives, n'exigeant aucune formation.	Niveau VI et / ou expérience professionnelle	1	297	Femmes de ménage, de service, gardiens...
	1B	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches prescrites nécessitant la connaissance du travail et éventuellement la prise d'initiatives.	CAP, BEP et / ou expérience niveau V	2	307	Aide cuisine, ouvrier d'entretien, jardinier, réceptionniste, lingère...
2 (agent de maîtrise)	2A	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches exigeant une autonomie dans la mise en oeuvre et la réalisation en temps donné et dans un domaine défini.	BEP, BT, bac et / ou expérience niveau IB	3	317	Cuisinier, employé administratif, ouvrier hautement qualifié, aide bibliothécaire
	2B	Personnels assurant la prise en charge d'un ensemble de tâches ou d'une fonction par délégation requérant une conception des moyens et leur mise en oeuvre, éventuellement la coordination du travail d'autres employés.	DEFA, bac + 2 et / ou expérience professionnelle niveau III	5	337	Animateur, secrétaire, maîtresse de maison, chef cuisinier, comptable..
3 (cadre)	3A	Personnels ayant reçu délégation du directeur pour organiser, assurer et contrôler en accord avec lui et sous sa responsabilité, le fonctionnement du service.	Bac + 3 et / ou expérience niveaux III ou II	12	406	Directeur adjoint, chef comptable, économiste, bibliothécaire
	3B	Responsable du fonctionnement du foyer, disposant de toute l'autorité et des moyens nécessaires à cette fonction.	Bac + 3 et expérience, niveau II	14	445	Directeur

Dans cet exemple, pour savoir dans quelle catégorie professionnelle se situe le salarié, il faut se référer :

- à la définition du poste telle que déterminée sur la fiche de poste et/ou dans le contrat de travail (« DEFINITION »)
- au niveau de formation du salarié (« FORMATION souhaitée ou équivalence »)
- au type de poste proposé (« EXEMPLE d'emploi »)

L'employeur pourra ainsi déterminer le statut (« CATEGORIE ») ainsi que les niveaux et échelons du salarié.

Après avoir déterminé la catégorie à laquelle le salarié appartient, l'employeur doit identifier la classe minimum qui lui correspond (« CLASSE Minimum »). Ainsi, par exemple, si le salarié est dans la catégorie 2B, sa classe minimum est de 5.

A noter : dans cet exemple, l'employeur peut classer le salarié dans une classe supérieure à la classe 5 (par exemple, en classe 10). A l'inverse, il ne pourra en aucun cas le positionner en classe 3, classe inférieure.

En fonction de cela, l'employeur peut déterminer le coefficient du salarié en utilisant le tableau de coefficients tel que celui reporté ci-dessous. Ainsi, plus le salarié sera qualifié et expérimenté, plus son coefficient sera élevé.

Exemple de grille de coefficients

CLASSE	COEFFICIENT
1	297
2	307
3	317
4	326
5	337
6	347
7	357
8	367
9	377
10	387
11	297
12	406
13	435
14	445
15	475
16	505
17	535
18	564
19	605
20	655

Toujours sur notre exemple, si le salarié est positionné en classe 6, son coefficient sera de 347 au minimum. En effet, l'employeur peut attribuer un coefficient supérieur à ce minimum mais jamais un coefficient inférieur.

Enfin, pour connaître la base de salaire du salarié, il suffit de se référer à la valeur du point inscrite dans la convention collective. Il faudra donc multiplier son coefficient par la valeur du point en vigueur.

c. Qu'est-ce qu'une grille de salaires minima ?

Dans votre convention collective, une grille de salaires minima représente le seuil minimal de salaires notamment en fonction du coefficient du salarié. Ces minima ne peuvent en aucun cas être inférieurs au SMIC.

La grille de salaires applicable à votre entreprise est la dernière entrée en vigueur, les grilles de salaires précédentes n'étant plus applicables. Vous devez faire attention à la date à laquelle commence à s'appliquer la nouvelle grille de salaires (par exemple, certains accords ne sont pas applicables immédiatement ou sont même rétroactifs).

Textes de loi : *articles L. 2241-1 et L. 2242-8 du Code du travail.*

L'employeur a l'obligation de payer le salaire minimum ainsi que ses accessoires prévus par la convention collective applicable. Faute de quoi, il s'expose :

- à des sanctions pénales (une amende de 4ème classe, soit au maximum 750 euros)
- à une action en paiement de rappel de salaire.

Textes de loi : *articles R. 2263-3 et R. 2263-4 du Code du travail ; article 131-13 du Code pénal.*

La position des juges :

Les juges rappellent que l'employeur a l'obligation de payer le salaire minimum prévu par la convention collective applicable
Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 octobre 2011, n°10-17396

Ainsi, si l'employeur ne verse pas un salaire au moins égal au minimum conventionnel, le salarié dispose d'une action en justice en paiement de rappel de salaires devant le Conseil de prud'hommes compétent. Il pourra également bénéficier de dommages et intérêts. Toutefois, il ne pourra obtenir un rappel de salaires seulement sur les 5 dernières années.

Texte de loi : *article L. 3245-1 du Code du travail.*

A noter : les grilles de salaires doivent être renégociées chaque année par les partenaires sociaux liés par une convention de branche ou un accord professionnel. De plus, l'employeur doit engager dans l'entreprise une négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs.

S'il n'engage pas les négociations sur les salaires ou s'il ne convoque pas les parties à la négociation dans les 15 jours qui suivent la demande d'une des organisations syndicales, il s'expose à des sanctions pénales pour délit d'entrave :

- 1 an d'emprisonnement

- 3 750 euros d'amende

De plus, il s'expose à la perte partielle ou totale du bénéfice des allègements des charges sociales s'il en bénéficie. Par exemple, perte des allègements généraux de cotisations dits « allègements Fillon ».

Texte de loi : *Circulaire DSS/5B/DGT n°2009-145 du 29 mai 2009.*

d. Comment lire les avenants de ma convention collective ?

Les avenants permettent de réviser les dispositions de la convention collective. Ils sont négociés par les partenaires sociaux (n'hésitez pas à vous reporter au point 4.a. de notre dossier « La convention collective qui m'est applicable est révisée »).

Les avenants annulent et remplacent les dispositions de la convention collective et/ou les avenants plus anciens dès lors qu'ils portent sur le même thème. En effet, chaque avenant précise son champ d'application et quels articles de la convention collective il modifie.

Exemple d'avenant, Avenant n° 34 du 16 avril 2010 relatif aux primes de la Convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 20 décembre 1990.

L'annexe III « Cadres » à la convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 20 décembre 1990 (idcc n° 7014) est modifiée.

Article 1er

Les primes forfaitaires d'éloignement de l'article 8 qui figurent en **annexe III « Cadres »** sont majorées de 12 € pour les déplacements en semi-nocturne.

Article 2

La date d'application de ces nouvelles dispositions est fixée au **1er avril 2010**.

Dans notre exemple, cet avenant du 16 avril 2010 modifie une prime forfaitaire d'éloignement pour les cadres. L'avenant modifie l'article 8 de l'annexe III de la convention collective (article 1er). Il s'applique rétroactivement au 1er avril 2010. L'avenant à prendre compte est celui qui est le plus récent.

Sur les conventions collectives éditées par Juritravail, vous trouverez toujours un sommaire en début d'ouvrage ainsi que les derniers avenants pour avoir toujours à portée de main votre convention collective à jour.

ISBN : 978-2-7597-2658-5