

Brochure n° 3272

**Convention collective nationale**

IDCC : 1760. – **JARDINERIES ET GRAINETERIES**

---

**AVENANT DU 12 JUIN 2008**

PORTANT MODIFICATION DES CHAPITRES VIII ET IX DE L'AVENANT  
DU 29 MARS 2005 RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET0850930M

IDCC : 1760

---

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 jardineries et graineteries 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'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 œuvre 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 1<sup>er</sup> 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 œuvre 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 45<sup>e</sup> 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. »

Fait à Paris, le 12 juin 2008.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

Fédération nationale des métiers de la jardinerie.

#### **Syndicats de salariés :**

Fédération des services CFTD ;

Fédération commerce, services et force de vente CFTC ;

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