

Brochure n° 3272

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1760. – JARDINERIES ET GRAINETERIES**

**ACCORD DU 27 JUIN 2017**  
**RELATIF AUX MODALITÉS DE RECONDUCTION DES CONTRATS SAISONNIERS**  
**ET À LA PRISE EN COMPTE DE L'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS SAISONNIERS**  
NOR : ASET1750801M  
IDCC : 1760

Entre

FNMJ

D'une part, et

FNECS CFE-CGC

FGTA FO

FS CFDT

CGT CDS

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

L'article 86 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels dite « loi Travail » a complété la définition des emplois saisonniers prévue au 3° de l'article L. 1242-2 du code du travail.

Il s'agit désormais des emplois dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs ou des emplois pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois.

Le législateur a prévu que les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs des branches dans lesquelles l'emploi saisonnier ainsi défini est particulièrement développé et qui ne sont pas déjà soumises à des stipulations conventionnelles en ce sens engagent des négociations relatives au contrat de travail à caractère saisonnier afin de définir les modalités de reconduction de ce contrat et de prise en compte de l'ancienneté du salarié.

Désormais, l'article L. 1244-2 du code du travail prévoit que les contrats de travail à caractère saisonnier définis au 3° de l'article L. 1242-2 peuvent comporter une clause de reconduction pour la saison identique suivante.

Ce droit à la reconduction s'entend du droit, pour tout salarié qui a effectué une saison dans l'entreprise, de se voir proposer un emploi de même nature, pour la saison suivante, dès lors que l'employeur dispose d'un emploi saisonnier à pourvoir, compatible avec la qualification du salarié.

Dans ce cadre, le présent accord prévoit que tout employeur ayant occupé un salarié dans un emploi à caractère saisonnier lui propose, sauf motif réel et sérieux, un emploi de même nature, pour la même saison de l'année suivante. L'accord définit les conditions, notamment la période d'essai, et prévoit en particulier dans quel délai cette proposition est faite au salarié avant le début de la saison ainsi que le montant minimum de l'indemnité perçue par le salarié s'il n'a pas reçu de proposition de réemploi.

Pour calculer l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, les durées des contrats de travail à caractère saisonnier successifs effectués dans cette même entreprise sont cumulées.

Les jardineries et graineteries sont directement concernées par l'emploi saisonnier et des dispositions relatives au recours à des contrats de travail à durée déterminée liés à la saison sont déjà prévues à l'article 3.5 de la convention collective, relatif aux emplois précaires.

Il est également rappelé que la convention collective des jardineries et graineteries comporte également des dispositions relatives au contrat de travail intermittent (art. 3.3) et qui permettent également de rendre moins précaire la situation de certains salariés.

C'est dans ce cadre que les partenaires sociaux de la branche ont souhaité négocier sur les conditions d'emploi des salariés saisonniers au sein des jardineries et graineteries, mais également, dans le cadre du respect de l'égalité de traitement, leur faire bénéficier des mêmes droits que les salariés embauchés en contrat de travail à durée indéterminée.

## **Article 1<sup>er</sup>**

### *Objet*

Le présent accord a pour objet de réviser les dispositions de la convention collective des jardineries et Graineteries et de compléter les dispositions concernant les salariés saisonniers, en prévoyant, conformément aux dispositions législatives, des dispositions relatives aux modalités de reconduction de leur contrat de travail et de prise en compte de leur ancienneté.

## **Article 2**

### *Recours à l'emploi saisonnier*

L'article 3.5 « Emplois précaires » est modifié comme suit :

« 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 (nombre de contrats et dans la mesure du possible de reconductions et de refus).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Article 3**

#### *Adaptation au poste et à l'environnement*

Les adaptations à un nouvel univers professionnel ne peuvent qu'être bénéfiques (notamment en direction des demandeurs d'emploi), que ce soit en termes de motivation, ou de diminution des risques professionnels qui sont accentués chez les personnels récemment intégrés. À ce titre, la formation représente un outil majeur qui doit être mis au service de cet objectif, contribuant de fait à l'amélioration de la compétitivité des entreprises.

L'emploi d'un salarié saisonnier ne saurait, en aucun cas, pouvoir se faire sans respecter l'obligation de l'employeur à former ces salariés, notamment en début de chaque saison.

Le salarié bénéficiera des dispositions des articles L. 6321-1 et suivant du code du travail.

#### **Article 4**

##### *Couverture sociale des salariés saisonniers*

L'employeur devra proposer aux salariés saisonniers le bénéfice du contrat complémentaire santé.

Conformément à la loi, les salariés saisonniers pourront s'en dispenser.

#### **Article 5**

##### *Durée de l'accord. – Publicité. – Dépôt*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 27 juin 2017.

(Suivent les signatures.)