

Brochure n° 3272

Convention collective nationale
IDCC : 1760. – JARDINERIES ET GRAINETERIES

AVENANT DU 14 JUIN 2018
RELATIF À LA MISE EN PLACE DE LA CPPNI

NOR : ASET1850960M

IDCC : 1760

Entre :

FNMJ,

D'une part, et

FGTA FO ;

FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Suite à la promulgation de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels dite « loi travail », les partenaires sociaux conviennent de mettre en place la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

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

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

En outre, le présent accord définit les dispositions générales applicables aux commissions techniques paritaires de la branche en vue de remplir des missions spécifiques liées au bon déroulement du dialogue social.

CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL ET GÉOGRAPHIQUE DU PRÉSENT ACCORD

Article 1^{er}

Objet

Le présent avenant a en conséquence pour objet de réviser les dispositions de la convention collective des jardineries et graineteries, afin de les rendre conformes aux missions nouvelles confiées à la commission paritaire permanente de la négociation et de l'interprétation (CPPNI) instaurée par la loi travail.

Il s'applique donc aux entreprises du champ d'application de la convention collective tel que défini par son article 1.1.

Chapitre II

Rôles, missions et organisation des réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche

Article 2.1

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

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

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

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

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

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

indiquant les différents choix laissés à l'employeur, les stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

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

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

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

- les salaires minima ;
- les classifications ;
- la mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
- la mutualisation des fonds recueillis au titre de la formation professionnelle continue ;
- les garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;
- les mesures relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement du temps de travail : régimes des équivalences (art. L. 3121-14 du code du travail), période de référence sur 3 ans en cas de la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine (1° de l'article 3121-4 du code du travail), travail de nuit (art. L. 3122-16 du code du travail), durée minimale du temps partiel dérogatoire (art. L. 3123-19, alinéa 1 du code du travail), taux de majoration des heures complémentaires jusqu'au 1/3 de la durée contractuelle des temps partiels (art. L. 3123-21 du code du travail) et compléments d'heures par avenant (art. L. 3123-22 du code du travail) ;
- les mesures relatives aux contrats à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire énoncées aux articles L. 1242-8 (durées CDD), L. 1242-13 (délai de transmission du CDD), L. 1244-3 (délai de succession de CDD), L. 1251-12 (durées contrat de mission), L. 1251-35 (renouvellement contrat de mission), et L. 1251-36 (délai de succession des contrats de mission) du code du travail ;
- les mesures relatives aux contrats à durée indéterminée de chantier énoncées à l'article L. 1223-8 du code du travail ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai mentionnée à l'article L. 1221-21 du code du travail ;
- les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre 2 entreprises, lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1 ne sont pas réunies ;
- les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice mentionnés aux 1° et 2° de l'article L. 1251-7 du code du travail ;
- la rémunération minimale du salarié porté ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire mentionnées aux articles L. 1254-2 et L. 1254-9 du code du travail.

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

Dans les matières ci-dessous énoncées, lorsque la convention ou l'accord de branche le stipule expressément, ses stipulations prévalent sur la convention ou l'accord d'entreprise conclu posté-

rieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord de branche, sauf lorsque la convention ou l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes :

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

Article 2.2

Autres missions de la CPPNI de la branche

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

a) La CPPNI représente la branche notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics. Pour ce faire, les membres de la CPPNI de la branche désigneront, chaque année, un président et un vice-président, appartenant, par roulement, au collège patronal et au collège salarial.

b) Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi, en vue de réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application ;

c) La commission établit un rapport annuel d'activité comprenant un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus, notamment dans les domaines suivants :

- durée du travail, répartition et aménagement du temps de travail ;
- repos et jours fériés ;
- congés payés et autres congés ;
- compte épargne-temps ;

Pour ce faire, les entreprises entrant dans le champ d'application géographique et professionnel de la convention collective nationale des jardineries et graineteries sont tenues de communiquer à la commission tous les accords collectifs d'entreprise conclus sur tous les thèmes, comme évoqués ci-dessus, selon les modalités précisées à l'article 2.4 ci-après.

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

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

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

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

Lorsque la commission se contente de rendre un avis, ce dernier n'aura qu'une valeur indicative. En pareil cas, le juge se trouvera libre d'interpréter la clause litigieuse comme il l'entendra et pourra imposer son interprétation aux rédacteurs du texte.

Lorsque la commission décide que l'avis a valeur d'avenant, celui-ci devra expressément le préciser. À défaut, l'avis ne saurait recevoir une telle valeur.

e) Elle peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective

Article 2.3

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

Afin de mettre en œuvre la mission définie à l'article 2.2 *b* et *c*, il est prévu les modalités suivantes :

Les conventions ou accords collectifs d'entreprise visés à l'article 2.2 *c* sont adressés par voie postale à CPPNI/FNMJ, 22, rue Esquirol, 75013 Paris ou par courriel à l'adresse cppni-jardinerie@fnmj.com après suppression par la partie la plus diligente des noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

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

Article 2.4

Composition de la CPPNI

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

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

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

Article 2.5

Organisation des réunions de la CPPNI

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

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

Les convocations aux réunions paritaires se feront par courrier électronique.

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

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

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

Au terme des réunions planifiées et après en avoir débattu, les projets de conventions ou d'accords collectifs de branche, ou avenants sont mis à la signature des partenaires sociaux, conformément aux dispositions du code du travail, puis adressés pour extension, selon les délais et modalités prévus

par la loi. Ils feront ensuite l'objet des formalités de publicité, notamment sur la base de données nationale.

Article 2.6

Moyens des négociateurs de la CPPNI

Les moyens des négociateurs sont ceux édictés dans l'article 1.4 de la convention nationale des jardinerie et graineterie du 3 décembre 1993, à savoir :

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

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

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

a) La rémunération du salarié n'est pas affectée par sa participation à la négociation de branche.

Elle correspond à 1 journée entière d'absence par réunion paritaire pour couvrir à la fois le temps de cette réunion, de la préparation et du trajet. Cette absence est portée à 1½ jour lorsque les délégations de salariés et d'employeurs s'accordent pour porter à une journée la durée d'une réunion de la commission de négociation.

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

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

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

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

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

Article 2.7

Commission d'interprétation

La CPPNI peut également être saisie dans le cadre de sa mission d'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions définies à l'article 8.1 de la convention collective nationale des jardinerie et graineterie.

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

Les articles 8.1 à 8.4 du titre VIII de la convention collective sont abrogés et remplacés comme suit :

« Principes

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

En application de l'article L. 2261-22 (13°) 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

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

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

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

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

Dispositions particulières à la mission d'interprétation

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

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

- il y a unanimité des organisations syndicales salariales et patronales représentatives dans la branche. Dans cette hypothèse, l'avis vaut avenant et sera alors soumis à la procédure d'extension ;
- l'avis d'interprétation est adopté s'il est signé d'une part par les organisations patronales représentatives dans la branche et d'autre part par les organisations syndicales représentatives dans la branche dans les conditions des articles L. 2231-9 et L. 2232-6 du code du travail.

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

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

Article 2.8

Commission de conciliation

Lorsque la commission de conciliation est saisie, elle se réunit dans un délai de 15 jours ouvrés à compter de la présentation de la requête ; elle entend les parties.

Lorsqu'un accord est intervenu devant la commission de conciliation, un procès-verbal est dressé sur le champ ; il est signé des membres de la commission ainsi que des parties ou, le cas échéant, de leurs représentants. Le procès-verbal est notifié sans délai aux parties.

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

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

CHAPITRE III

COMMISSIONS TECHNIQUES PARITAIRES

Les commissions paritaires techniques créées par accords collectifs conclus antérieurement au présent accord sont maintenues. À ce jour, compte tenu de la création et des missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche, il s'agit des commissions suivantes :

1. Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.
2. Comité de suivi du régime de prévoyance et du régime frais de santé.

CHAPITRE IV

DISPOSITIONS FINALES DU PRÉSENT ACCORD

Article 4

Durée de l'accord. – Publicité. – Dépôt

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Compte tenu de son objet, le présent avenant ne nécessite pas de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Il est ouvert à la signature à compter du 14 juin 2018 et jusqu'au 28 juin 2018 inclus.

Le présent avenant sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, par la partie la plus diligente au ministère, en 2 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 14 juin 2018.

(Suivent les signatures.)