

Brochure n° 3272 | Convention collective nationale

IDCC : 1760 | **JARDINERIES ET GRAINETERIES**

**Accord temporaire du 5 mai 2020**  
relatif à l'aménagement du temps de travail

NOR : ASET2050519M

IDCC : 1760

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**FNMJ,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNECS CFE-CGC ;**

**FGTA FO ;**

**FS CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le Covid-19 a mis notre pays dans une crise sanitaire sans précédent, ayant entraîné des décisions gouvernementales de protection envers les citoyens et les salariés, bouleversant fortement le mode organisationnel des jardineries. Conséquemment, les entreprises de notre secteur affichent une perte de chiffre d'affaires de 31 % sur le 1<sup>er</sup> trimestre 2020 dont 62 % rien que pour le mois de mars. C'est dans ce contexte très particulier que nous demandons un effort limité dans le temps aux salariés des entreprises de moins de 50 salariés en acceptant de lisser la durée du temps de travail sur une période définie.

Le présent accord a donc pour finalité de définir les conditions de reprise d'activité des entreprises de jardinerie et graineteries, suite aux décisions de fermeture de ces entreprises découlant du décret du 15 mars 2020. Plus particulièrement il s'agit de permettre au plan organisationnel, d'adapter les aspects quantitatifs et qualitatifs en matière de durée et d'aménagement du temps de travail à la reprise progressive d'activité, ceci dans un cadre sécurisé de protection de la santé des salariés concernés.

**Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux entreprises du champ d'application de la convention collective des jardineries et graineteries tel que défini à l'article 1<sup>er</sup> de cette convention collective. Il ne s'applique qu'aux entreprises de moins de 50 salariés.

## **Article II | *Entreprise de moins de 50 salariés***

Pour ces entreprises qui décideraient d'en faire application, il constitue un accord type au sens de l'article L. 2232-10-1 du code du travail, que l'employeur pourra décider de mettre en œuvre dans les conditions définies par cet article.

## **Article III | *Salariés concernés***

Il s'applique uniquement à l'ensemble des salariés à temps plein. Il exclut par conséquent les salariés à temps partiel et ceux ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours.

## **Article IV | *Modalités d'organisation des horaires de travail***

Le présent accord est conclu conformément à l'article L. 3121-44 du code du travail en permettant une répartition de la durée légale du travail sur une période au plus de 34 semaines consécutives soit du 4 mai 2020 au 27 décembre 2020 inclus.

L'entreprise pourra néanmoins répartir la durée légale sur une séquence pluri-hebdomadaires inférieure à celle prévue ci-dessus, selon l'une des trois options suivantes :

- 21 semaines (jusqu'au 27 septembre 2020) ;
- 30 semaines (jusqu'au 29 novembre 2020) ;
- 34 semaines (jusqu'au 27 décembre 2020).

### **IV.1. Répartition et information des salariés**

Dans le cadre de la répartition prévue ci-dessus la semaine d'activité peut varier de 0 heures à 48 heures sous réserve que sur une période de 10 semaines consécutives la durée moyenne ne dépasse 44 heures selon une programmation indicative qui sera établie par l'employeur et remise par tous moyens aux salariés concernés 8 jours avant sa date d'application.

Toute modification de la durée du travail et ou de sa répartition donnera lieu à une information des salariés concernés 8 jours avant sa date d'application.

### **IV.2. Lissage de la rémunération**

Dans le cadre de ce dispositif la rémunération sera lissée sur la base de l'horaire moyen correspondant à la durée légale ou à la durée équivalente.

### **IV.3. Recrutements ou départs en cours de période**

En cas d'entrée ou de sortie lors de cette période pluri-hebdomadaires dès lors que la rémunération est lissée sur la base d'une durée moyenne correspondant à la durée légale ou à la durée équivalente, une régularisation en plus ou moins sera effectuée en comparant le temps de travail réellement accompli et la durée moyenne rémunérée. Si le temps de travail est supérieur à cette durée moyenne le complément de rémunération à effectuer se fera selon le taux horaire normal. Inversement si le temps de travail a été inférieur au temps rémunéré, le trop versé sera déduit.

## **Article V | *Heures supplémentaires. Heures manquantes***

### **V.1. Heures supplémentaires**

Les heures supplémentaires seront calculées de la durée légale ou de la durée équivalente, par le nombre de semaines de la période choisie en application de l'article IV ci-avant.

Ces heures supplémentaires donneront lieu automatiquement à son paiement avec les majorations légales, ou à la demande exclusive du salarié à un repos tenant compte desdites majo-

rations. En cas de repos les modalités de prise de ce repos seront fixées en accord avec la direction de l'entreprise.

## **V.2. Heures manquantes**

S'il s'avère qu'en fin de période pluri-hebdomadaires, le salarié n'a pas pu accomplir du fait de l'entreprise le nombre d'heures correspondant à la durée légale ou la durée équivalente aucune retenue de salaire ne pourra être effectuée.

### **Article VI | Conditions d'application**

Préalablement à l'application du présent accord l'employeur devra :

- informer le CSE, s'il existe, de son contenu et du choix fait quant à la période de référence retenue, parmi les trois options de l'article IV ainsi que de la durée d'application de l'accord ;
- informer les salariés par tous moyens des conditions d'application et de la période de référence retenue parmi les trois options de l'article IV et de la date d'application de l'accord ;
- ces informations et les choix faits seront contenus dans le document unilatéral prévu par l'article L. 2232-12-1 du code du travail.

### **Article VII | Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 34 semaines soit jusqu'au 27 décembre 2020 date à laquelle il cessera automatiquement de s'appliquer. Quelle que soit la date de son entrée en vigueur dans l'entreprise ses effets cessent de s'appliquer à la date ci-dessus et la période pluri-hebdomadaires devra tenir compte de la date d'application choisie et de l'échéance du présent accord.

Les dispositions en vigueur dans l'entreprise préalablement à l'application de l'accord de branche, reprendront effet à l'échéance de la période pluri-hebdomadaires d'application de cet accord.

### **Article VIII | Date d'effet. Dépôt**

À titre exceptionnel et conformément aux recommandations formulées par le ministère du travail dans un document « Questions-Réponses » (version mise à jour le 31 mars 2020), le présent accord fait l'objet d'une signature électronique répondant aux exigences réglementaires et légales en vigueur.

Du fait des circonstances exceptionnelles liées à l'épidémie de Covid-19, la procédure de dépôt des accords de branche est adaptée. Dès lors, le présent accord est notifié et déposé en priorité par voie électronique auprès des services du ministère du travail puis sera remis au greffe du conseil de prud'hommes de Paris. Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail.

En application de l'article L. 2231-5-1 du code du travail, le présent accord fera l'objet d'une publication sur la base de données nationale en ligne des accords collectifs.

En vertu de l'article R. 2231-1-1 du même code, les signataires pourront demander l'anonymisation des noms des signataires lors du dépôt du présent accord par la partie effectuant le dépôt ou par les autres signataires dans le mois suivant.

Il prendra effet dès sa signature et sera déposé conformément aux dispositions légales ci-dessus.

*Fait à Paris, le 5 mai 2020.*

(Suivent les signatures.)