

Convention collective Jardineries et graineteries (IDCC 1760) — texte en vigueur au 11 octobre 2026

Convention collective nationale des jardineries et graineteries du 3 décembre 1993 actualisée par l'accord du 10 octobre 2022 - Étendue par arrêté du 12 février 2024 JORF 23 février 2024

Source : Légifrance (DILA), base KALI, réutilisée sous Licence Ouverte 2.0. Dernière mise à jour : 11 octobre 2026. Ce texte n'a pas de valeur officielle ; seule la version publiée sur Légifrance fait foi : https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635938. Version en ligne : <https://fiche-paie.fr/convention-collective/jardineries-et-graineteries-1760>.

Sommaire

1. Préambule
2. Titre Ier Dispositions générales
3. Titre II Droit syndical et représentation du personnel
4. Titre III Contrat de travail
5. Titre IV Salaires et classification
6. Titre V Temps de travail et de repos
7. Titre VI Incidence de la maladie
8. Titre VII Rupture du contrat de travail
9. Titre IX Commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle
10. Titre X Dispositions finales
11. Annexe

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2024

Il a été convenu et arrêté la mise au droit constant du texte de base de la convention collective des jardineries et graineteries du 3 décembre 1993, hors annexes et textes attachés, telle que suit :

Titre Ier Dispositions générales

Article 1er — Champ d'application

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2024

Étant 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. 2222-1 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. Elle s'applique en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon dans les conditions définies par l'article L. 2222-1 du code du travail.

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. À titre indicatif, ces entreprises sont généralement recensées sous le code NAF 4576 Z.

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.

Article 2 — Durée. Date d'effet

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2024

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.

Article 3 — Révision

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2024

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. À 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 d'opposition organisé par l'article L. 2231-8 du code du travail.

(1) L'article 3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507), en vertu de laquelle un accord collectif ne peut être conclu ou révisé sans que l'ensemble des organisations syndicales représentatives aient été invitées à sa négociation.

(Arrêté du 12 février 2024 - art. 1)

Article 4 — Dénonciation

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2024

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. 2261-9 et L. 2231-6 du code du travail.

En cas de dénonciation dans les conditions de l'article L. 2261-10 du code du travail, 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* (1). À 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.

Dans ce cas, en vertu de l'article L. 2261-3 du code du travail, les salariés des entreprises concernées bénéficient d'une garantie de rémunération dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut être inférieur à la rémunération versée, en application de la convention ou de l'accord dénoncé et du contrat de travail, lors des douze derniers mois.

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.

(1) La 2e phrase au 2e alinéa de l'article 4 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507), en vertu de laquelle un accord collectif ne peut être conclu ou révisé sans que l'ensemble des organisations syndicales représentatives aient été invitées à sa négociation.

(Arrêté du 12 février 2024 - art. 1)

Article 5 — Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2024

Article 5.1 — Préambule

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2024

Les partenaires sociaux ont convenu 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'édiction 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.

Article 5.2 — Rôles, missions et organisation des réunions de la CPPNI

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2024

Article 5.2.1 — Rôle de la CPPNI en tant que commission de négociations de la branche

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2024

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 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 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 :

- 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 5.2.2 — Autres missions de la CPPNI de la branche

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2024

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 (1) :*

- 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 5.2.3 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.

(1) Le 4e alinéa de l'article 5.2.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2232-9, 3°, du code du travail qui prévoient un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le rapport annuel d'activité établi par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

(Arrêté du 12 février 2024 - art. 1)

Article 5.2.3 — Modalités de communication des conventions et accords collectifs d'entreprise à la CPPNI

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2024

Afin de mettre en œuvre la mission définie à l'article 5.2.2 b et c, il est prévu les modalités suivantes :

Les conventions ou accords collectifs d'entreprise visés à l'article 5.2.2 sont adressés par courriel à l'adresse federation@jardineries-animaleries.org 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 5.3 — Composition de la CPPNI

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2024

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'au 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 5.4 — Organisation des réunions de la CPPNI

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2024

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 fédération des jardineries et animaleries. 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 légales de publicité.

Article 5.5 — Moyens des négociateurs de la CPPNI

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2024

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, 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.

Article 6 — Commission d'interprétation

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2024

La CPPNI peut également être saisie dans le cadre de sa mission d'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif.

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.

Article 6.1 — Principes

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2024

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 (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.

Article 6.2 — Dispositions communes

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2024

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 collège (patronal et salarial) sur le sujet.

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

Article 7 — Commission de conciliation

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2024

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.

Article 8 — Avantages acquis

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2024

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.

Article 9 — Égalité professionnelle et non-discrimination

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2024

Les employeurs s'interdisent toutes discriminations énoncées à l'article L. 1132-1, et s'inscrivent dans le respect des règles relatives à l'égalité professionnelle définies aux articles L. 1142-1 et suivants.

Titre II Droit syndical et représentation du personnel

Article 10 — Droit syndical

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2024

Article 10.1 — Activité syndicale

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2024

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

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. Il est rappelé que la négociation d'entreprise sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers des entreprises d'au moins 300 salariés, conformément à l'article L. 2242-20-6° du code du travail, doit notamment concerner le déroulement de carrière et l'exercice de leur fonction des salariés exerçant des responsabilités syndicales.

Article 10.2 — Autorisations d'absence

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2024

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. 2145-5 et suivants du code du travail, aux salariés désireux de participer à des stages ou sessions exclusivement consacrés à la formation économique sociale, syndicale et environnementale.

Les absences ci-dessus ne viennent pas en déduction des congés annuels, conformément à l'article L. 2145-10 du code du travail.

(1) A l'article 10.2, les termes « signataires de la présente convention » sont exclus de l'extension comme étant contraires au principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass soc., 29 mai 2001, Cegelec).

(Arrêté du 12 février 2024 - art. 1)

Article 10.3 — Communication syndicale

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2024

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 syndicales 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.

Afin de tenir compte des mutations technologiques, la loi du 8 août 2016 prévoit des dispositions spécifiques concernant l'affichage numérique des informations syndicales.

Ainsi, un accord d'entreprise peut définir les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise. À défaut d'accord, les organisations syndicales présentes dans l'entreprise et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans peuvent mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe.

(1) L'article 10.3 est étendu sous réserve du respect de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales qui a supprimé les délégués du personnel et le comité d'entreprise, en les remplaçant par le comité social et économique.

(Arrêté du 12 février 2024 - art. 1)

Article 11 — Liberté syndicale

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2024

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 des articles L. 1132-1 et L. 2141-4 du code du travail.

En application de l'article L. 2141-5 du code du travail, il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.

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 articles L. 2511-1 à L. 2525-2 du code du travail.

Article 12 — Délégués syndicaux

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2024

Article 12.1 — Désignation des délégués syndicaux

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2024

Chaque syndicat représentatif au sens des articles L. 2121-1 et L. 2122-1 du code du travail qui constitue une section syndicale dans une

entreprise d'au moins 50 salariés peut désigner un ou plusieurs délégués syndicaux dans les limites fixées par l'article L. 2143-12 du code du travail pour le représenter auprès du chef d'entreprise. Cette désignation est faite selon les modalités définies par l'article L. 2143-3 du code du travail.

Dans les entreprises visées par l'article L. 2311-1 du code du travail, qui emploient moins de cinquante salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un membre de la délégation du personnel au comité social et économique pour la durée de son mandat, comme délégué syndical.

Des délégués syndicaux centraux peuvent être désignés dans les conditions de l'article L. 2143-5 du code du travail.

Toutefois, dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés, qui comportent au moins deux établissements de 50 salariés chacun ou plus, chaque syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical central d'entreprise.

Les noms du ou des délégués syndicaux sont portés à la connaissance du chef d'entreprise en application de l'article L. 2143-7 du code du travail. Ils doivent être affichés sur les panneaux réservés aux communications syndicales.

Chaque syndicat au sens de l'article L. 2142-1 du code du travail qui constitue une section syndicale dans une entreprise d'au moins 50 salariés peut désigner en application de l'article L. 2142-1-1 de ce même code un représentant de section syndicale pour le représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

Dans les entreprises qui emploient moins de cinquante salariés, ils peuvent désigner un membre de la délégation du personnel au comité social et économique pour la durée de son mandat, comme représentant de section syndicale.

Article 12.2 — Crédit d'heures des délégués syndicaux

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2024

Un crédit d'heures mensuel est accordé au salarié désigné par son organisation syndicale comme délégué syndical ou représentant de section syndicale pour l'exercice de ses fonctions. Ce crédit d'heures est fixé légalement.

Dans les entreprises ou établissements où sont désignés, pour chaque organisation syndicale représentative, plusieurs délégués, ceux-ci peuvent répartir entre eux le temps dont ils disposent individuellement. Ils en informent l'employeur ou son représentant.

Ces temps de délégation sont de plein droit considérés comme temps de travail et payés à l'échéance normale.

Chaque section syndicale dispose au profit de son ou ses délégués syndicaux et des salariés de l'entreprise appelés à négocier un accord d'entreprise, d'un crédit global et annuel supplémentaire en vue de la préparation de la négociation dans les limites minimales suivantes :

- 12 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 50 à 150 salariés ;
- 18 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 151 à 499 salariés ;
- 24 heures par mois dans les entreprises ou établissements d'au moins 500 salariés.

Les heures utilisées pour participer à des réunions à l'initiative de l'employeur ou de son représentant ne sont pas imputables sur ces crédits d'heures.

Article 12.3 — Protection légale des délégués syndicaux

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2024

Les délégués syndicaux régulièrement désignés bénéficient des mesures de protection légale établies à l'article L. 2411-3 du code du travail.

Article 12.4 — Attributions des délégués syndicaux

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2024

Les délégués syndicaux représentent leur organisation syndicale auprès de l'entreprise ou de l'établissement au titre desquels ils ont été désignés. À ce titre, ils sont habilités à signer les accords d'entreprise.

Ils ont pour mission la défense des intérêts matériels et moraux, tant individuels que collectifs, des salariés.

Ils bénéficient de toutes les attributions prévues par les dispositions législatives et réglementaires. Ils participent de droit à la négociation annuelle obligatoire, telle que définie par les articles L. 2242-1 et suivants du code du travail sous réserve des dispositions concernant le conseil d'entreprise.

Article 12.5 — Attributions des représentants des sections syndicales

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2024

Les représentants de sections syndicales bénéficient des mêmes prérogatives que les délégués syndicaux, à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs.

En application de l'article L. 2142-1-2, les représentants de sections syndicales bénéficient également des mesures de protection légales.

Article 13 — Comité social et économique (CSE)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2024

Article 13.1 — Mise en place du CSE

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2024

Le comité social et économique est mis en place dans toutes les entreprises employant au moins 11 salariés, conformément aux dispositions légales.

Lors de la mise en place du comité social et économique sera examiné, le cas échéant, si l'entreprise comporte des établissements distincts pouvant justifier la mise en place du comité social et économique d'établissement, et dans cette hypothèse, s'il existe au moins deux établissements distincts, les conditions de création du comité social et économique central d'entreprise.

Dès que le seuil de 11 salariés est atteint pendant douze mois consécutifs, l'employeur prend l'initiative de la mise en place du CSE. Il en est de même lors du renouvellement.

À cet effet, les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales, y compris l'organisation du vote par correspondance, ou par voie électronique feront l'objet d'une négociation dans le cadre du protocole d'accord préélectoral. Ce protocole d'accord a également pour finalité de définir la répartition du personnel entre les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories.

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. (1)

La durée des mandats est fixée entre deux et quatre ans dans les conditions définies par l'article L. 2314-34 du code du travail.

(1) Le 5e alinéa de l'article 13.1 est exclu de l'extension en ce qu'il contrevient aux dispositions des articles L. 2314-6 et L. 2314-13 du code du travail, un accord de branche ne pouvant modifier les règles fixées par ces articles.

(Arrêté du 12 février 2024 - art. 1)

Article 13.2 — Attributions du CSE

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2024

Article 13.2.1 — Attributions dans les entreprises de moins de 50 salariés

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2024

Conformément à l'article L. 2312-5 du code du travail, la délégation du personnel au comité social et économique a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

Elle contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Les membres de la délégation du personnel du comité peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Article 13.2.2 — Attributions dans les entreprises de plus de 50 salariés

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2024

a) Attributions générales

I. Le comité social et économique a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production, notamment au regard des conséquences environnementales de ces décisions.

II. Le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur :

- 1° Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
- 2° La modification de son organisation économique ou juridique ;
- 3° Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;
- 4° L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- 5° Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

III. Le comité est informé et consulté sur les conséquences environnementales des mesures mentionnées au II du présent article.

b) Attributions spécifiques

Le CSE est également consulté ponctuellement dans les cas suivants :

- 1° Mise en œuvre des moyens de contrôle de l'activité des salariés ;
- 2° Restructuration et compression des effectifs ;

- 3° Licenciement collectif pour motif économique ;
- 3° bis Opération de concentration ;
- 4° Offre publique d'acquisition ;
- 5° Procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire.

c) Documents servant à l'information et la consultation du CSE

Une base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE), rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes que l'employeur met à disposition du CSE. Ces informations comportent en particulier l'ensemble des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment sur les écarts de rémunération et de répartition entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes, et les informations sur la méthodologie et le contenu de ces indicateurs.

Par ailleurs, depuis la loi Climat du 22 août 2021, un nouveau thème relatif aux conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise a été ajouté à la BDESE.

La liste de ces nouvelles informations à transmettre au CSE est précisée à l'article R. 2312-8 du code du travail.

d) Attributions en matière d'activités sociales et culturelles

Le comité social et économique assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise, ou prioritairement au bénéfice des salariés et de leur famille et des stagiaires.

e) Consultations récurrentes

Conformément aux dispositions de l'article L. 2312-17 du code du travail, le CSE est consulté sur :

- les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- la situation économique et financière de l'entreprise ;
- la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et de l'emploi.

Au cours de ces consultations, le comité est informé des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.

f) Autres attributions (1)

Les membres du comité social et économique disposent des droits d'alerte en matière de :

- atteinte au droit des personnes ;
- en cas de danger grave et imminent ;
- alerte économique ;
- alerte sociale.

(1) Le point f de l'article 13.2.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 4133-1 du code du travail qui prévoient l'ensemble des différents droits d'alerte dont celui en cas de risque grave sur la santé publique ou l'environnement.

(Arrêté du 12 février 2024 - art. 1)

Article 13.3 — Fonctionnement du CSE

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2024

Article 13.3.1 — Heures de délégation

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2024

Le nombre d'heures de délégation et les modalités d'utilisation sont fixés par les textes légaux et réglementaires.

Pour l'exercice de leurs fonctions, les représentants du personnel (élus) 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.

Ce temps est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale.

Article 13.3.2 — Formation

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2024

Dans les entreprises, les membres titulaires du CSE élus bénéficient d'un stage de formation économique de 5 jours, dans les conditions de l'article L. 2315-63 du code du travail.

(1) L'article 13.3.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2315-18 et L. 2145-1 du code du travail qui prévoient pour les membres titulaires du CSE élus le bénéfice de formation et de congés de formation.

(Arrêté du 12 février 2024 - art. 1)

Article 13.3.3 — Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2024

Les membres du comité social et économique sont reçus collectivement par l'employeur au moins une fois par mois, conformément à l'article L. 2315-21 du code du travail. En cas d'urgence, ils sont reçus à leur demande. Ils sont également reçus par l'employeur sur leur demande

soit individuelle, soit par catégorie, soit par atelier, service ou spécialité professionnelle selon les questions à traiter.

Les demandes et réponses de l'employeur sont exprimées conformément à l'article L. 2315-22 du code du travail.

Article 13.3.4 — Dispositions spécifiques aux entreprises de plus de 50 salariés

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2024

a) Établissement d'un règlement intérieur

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le CSE détermine, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise, pour l'exercice des missions qui lui sont conférées par le code du travail.

b) Les moyens du CSE

L'employeur met à la disposition des membres de la délégation du personnel du comité social et économique le local nécessaire pour leur permettre d'accomplir leur mission et, notamment, de se réunir.

L'employeur met également à la disposition du comité le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

c) Réunions

Dans les entreprises de moins de trois cents salariés, le CSE réunit au moins une fois tous les deux mois, et sauf accord une fois tous les mois dans les entreprises d'au moins trois cents salariés.

Au moins quatre réunions du CSE portent annuellement en tout ou en partie sur les attributions du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

d) Subvention de fonctionnement

Le CSE dispose de deux budgets distincts :

- un budget de fonctionnement, destiné à couvrir les dépenses engagées pour son fonctionnement et pour l'exercice de ses attributions économiques et professionnelles ;
- un budget des activités sociales et culturelles, destiné à financer des activités sociales et culturelles au profit des salariés et de leur famille.

L'employeur verse au comité social et économique une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à :

1° 0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de cinquante à moins de deux mille salariés ;

2° 0,22 % de la masse salariale brute dans les entreprises d'au moins deux mille salariés.

Ce montant s'ajoute à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles, sauf si l'employeur fait déjà bénéficier le comité d'une somme ou de moyens en personnel équivalents à 0,22 % de la masse salariale brute.

Par ailleurs, la contribution versée chaque année par l'employeur pour financer des institutions sociales du comité social et économique est fixée par accord d'entreprise ou à défaut, dans les conditions de l'article L. 2312-81 du code du travail.

Titre III Contrat de travail

Article 14 — Embauche

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2024

Article 14.1 — Contrat de travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2024

Tout salarié reçoit, au moment de son engagement, un contrat écrit, précisant :

- son emploi ;
- son coefficient correspondant à celui-ci ;
- sa catégorie ;
- ses appointements mensuels correspondant à la durée légale du travail ;
- son lieu de travail, ou, en cas de mobilité du salarié, siège de l'entreprise ; titre, grade, qualité ou catégorie d'emploi du salarié ;
- de la durée et des conditions de sa période d'essai ;
- les éléments de sa rémunération (montant du salaire et accessoires, et périodicité) ;
- les particularités du rythme de travail dans l'entreprise ;
- la durée de ses congés payés et du préavis ;
- la mention de la convention collective applicable.

En cas de modification d'un des éléments du contrat de travail, un avenant écrit est également fait à l'intéressé au moment de cette modification.

Les dispositions ci-dessus s'appliquent sous réserve de celles spécifiques au CDD, au contrat à temps partiel ou au contrat intermittent.

Article 14.2 — Informations à l'embauche

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2024

- L'employeur met à la disposition du salarié nouvellement embauché :
- un exemplaire de la convention collective ;
 - un exemplaire du règlement intérieur en vigueur lorsqu'il existe ;
 - la liste des délégués syndicaux de l'entreprise.

L'employeur est tenu d'informer le salarié précisément sur les précautions à prendre afin d'assurer sa propre sécurité et celle des autres.

L'employeur informe également le salarié lors de son embauche qu'il a droit à un entretien professionnel.

Article 14.3 — Priorités d'emploi

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2024

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

Les priorités d'embauchage concernent notamment à ce jour :

- les personnes en situation de handicap ;
- 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 ce même délai ;
- 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.

Article 15 — Période d'essai

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2024

Article 15.1 — Durée de la période d'essai

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2024

- La période d'essai présente un caractère impératif. Sa durée est fixée à :
- 2 mois non renouvelable pour les emplois non qualifiés tels que définis en annexe ;
 - 2 mois pour les autres emplois de la catégorie ouvriers-employés ;
 - 3 mois pour les emplois de maîtrise ;
 - 4 mois pour les ingénieurs et cadres.

Pour ces 2 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.

Tableau 1

Durée de la période d'essai		
	Durée initiale de la période d'essai	Durée du renouvellement de la période d'essai
Employé non qualifié	2 mois	Néant
Ouvrier et employé qualifié	2 mois	Néant
Agent de maîtrise	3 mois	2 mois
Cadre	4 mois	3 mois

Article 15.2 — Rupture de la période d'essai

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2024

a) Rupture à l'initiative de l'employeur

- Conformément à l'article L. 1221-25 du code du travail, lorsqu'il est mis fin par l'employeur à la période d'essai en cours et jusqu'au terme de celle-ci, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :
- vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence ;
 - quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence ;
 - deux semaines après un mois de présence ;
 - un mois après trois mois de présence.

Les délais s'appliquent à la rupture pendant toute la période d'essai d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat à durée indéterminée. Toutefois, lorsqu'il s'agit d'un contrat à durée déterminée, aucun délai de prévenance n'est exigé si la durée de la période d'essai est

inférieure à une semaine.

b) Rupture à l'initiative du salarié

Conformément à l'article L. 1221-26 du code du travail, lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci doit respecter un délai de prévenance de quarante-huit heures. Ce délai est ramené à vingt-quatre heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à huit jours.

Ces délais s'appliquent à la rupture pendant la période d'essai d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat à durée indéterminée.

Article 16 — Travail intermittent

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2024

Article 16.1 — Définition du travail intermittent

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2024

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.

Article 16.2 — Contrat de travail intermittent

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2024

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.

(1) L'article 16.2 est étendu sous réserve du respect de l'ensemble de mentions obligatoires du contrat de travail à durée indéterminée intermittent énumérées à l'article L. 3123-34 du code du travail, notamment celle de « qualification du salarié ».

(Arrêté du 12 février 2024 - art. 1)

Article 16.3 — Rémunération

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2024

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.

Article 16.4 — Garanties individuelles

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2024

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.

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.

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

Article 16.5 — Garanties collectives

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2024

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.

À 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.

Article 16.6 — Dispositions conventionnelles

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2024

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.

Article 17 — Conditions d'emploi et de travail des salariés à temps partiel

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2024

Article 17.1 — Définition

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2024

Conformément à l'article L. 3123-1 du code du travail, sont considérés comme horaires à temps partiel, les horaires inférieurs à la durée légale du travail.

(1) L'article 17.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3123-1 du code du travail qui prévoient que sont également considérés comme salariés à temps partiel, ceux dont la durée du travail est inférieure à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou à la durée du travail applicable dans l'établissement, lorsque cette durée est inférieure à la durée légale.

(Arrêté du 12 février 2024 - art. 1)

Article 17.2 — Mise en place des contrats à temps partiel

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2024

Le travail à temps partiel peut être pratiqué après avis du CSE. 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.

(1) L'article 17.2 de la convention est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3123-17 et L. 3123-26 du code du travail qui ne trouvent application qu'à défaut d'accord d'entreprise définissant les conditions de mise en œuvre d'horaires de travail à temps

partiel.
(Arrêté du 12 février 2024 - art. 1)

Article 17.3 — Le contrat de travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2024

Le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat écrit. IL est établi à l'embauche et mentionne notamment :

- 1° La qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- 2° Les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;
- 3° Les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié ;
- 4° Les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.

Article 17.4 — Durée de travail hebdomadaire

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2024

Le contrat à temps partiel doit respecter une durée minimale hebdomadaire de 24 heures ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée (104 heures) ou à l'équivalent annualisé (1 102 heures) de cette durée.

Article 17.5 — Modalités de mise en pratique des horaires à temps partiel

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2024

1. Sous réserve des dispositions de l'article L. 3123-7 du code du travail, à l'exception des employés de nettoyage, qui bénéficient d'une dérogation spécifique, aucun salarié 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 effectuant 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. (1)*

(1) L'article 17.5.3 de la convention collective est étendu sous réserve qu'un accord d'entreprise ou d'établissement prévoit les garanties prévues au second alinéa de l'article L. 3123-23 du code du travail, en définissant notamment les contreparties spécifiques dont bénéficient les salariés lorsque leur journée de travail comporte plus d'une interruption ou une interruption d'activité supérieure à deux heures.
(Arrêté du 12 février 2024 - art. 1)

Article 17.6 — Heures complémentaires

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2024

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 1/3 de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans le contrat.

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 une faute ou la rupture de son contrat de travail pour licenciement, pour les raisons suivantes :

- soit s'il est informé moins de 3 jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues ;
- soit si les heures complémentaires sont accomplies au-delà des limites fixées par le 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. (1)

(1) Le dernier alinéa de l'article 17.6 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3123-13 du code du travail qui prévoient une période de référence plus courte de douze semaines (consécutives, ou sur une période de quinze semaines, ou sur la période prévue en application de l'article L. 3121-44), pour tout dépassement de deux heures au moins de l'horaire de base.
(Arrêté du 12 février 2024 - art. 1)

Article 17.7 — Rémunération

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2024

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.

Article 17.8 — Égalité professionnelle

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.

Article 17.9 — Modification de la nature du contrat

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2024

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.

Article 17.10 — Représentation du personnel

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2024

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.

Article 17.11 — Garanties collectives

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2024

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 rapport annuel unique du travail à temps partiel réalisé par l'entreprise, pour présentation au comité d'entreprise ou à défaut, aux délégués syndicaux. 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.

Article 18 — Contrats précaires

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2024

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 CSE 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 1er août ou le 1er 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.

Titre IV Salaires et classification

Article 19 — Classification

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2024

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

Article 20 — Rémunération minimale

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2024

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.

Article 21 — Rémunération garantie

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2024

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.

Par ailleurs et conformément à l'article L. 2241-10 du code du travail, lorsque le salaire minimum national professionnel des salariés sans qualification est inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance, les organisations liées par une convention de branche ou, à

défaut, par des accords professionnels se réunissent pour négocier sur les salaires.

À défaut d'initiative de la partie patronale dans les trois mois, la négociation s'engage dans les quinze jours suivant la demande d'une organisation syndicale de salariés représentative dans le champ de la convention collective. (1)

(1) Le dernier alinéa de l'article 21 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2241-10 du code du travail, tel que modifié par la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat qui a réduit de 3 mois à 45 jours le délai laissé pour ouvrir les négociations salariales.
(Arrêté du 12 février 2024 - art. 1)

Article 22 — Structure des salaires

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2024

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 35 heures hebdomadaires.
En conséquence, si le salaire mensuel est établi pour un horaire supérieur ou inférieur, il est préalablement rétabli sur une base de 35 heures hebdomadaires.

Article 23 — Jeunes travailleurs

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2024

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.

Article 24 — Personnes en situation de handicap

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2024

Les employeurs doivent respecter les lois et règlements en vigueur concernant l'emploi des travailleurs en situation de handicap et bénéficiaires de l'OETH.
Les entreprises occupant moins de 20 salariés doivent s'efforcer d'améliorer l'insertion des personnes en situation de handicap dans la vie professionnelle dans la mesure où la définition du poste de travail le permet.
Les entreprises occupant 20 salariés et plus privilégient l'emploi direct des personnes en situation de handicap. Un référent chargé d'orienter, informer et accompagner ces personnes est désigné dans les entreprises de 250 salariés et plus.

Titre V Temps de travail et de repos

Article 25 — Durée du travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2024

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 35 heures. Sauf dérogation légale, cette durée ne peut dépasser 48 heures par semaine et en moyenne 44 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, conformément aux dispositions de l'article L. 3121-22 du code du travail.
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.

Article 26 — Répartition du travail. Modulation sur l'année

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2024

En application du dispositif particulier de modulation construit par les partenaires sociaux, les modalités de la modulation des horaires de travail sont prévues en annexe à la présente convention collective.

Article 27 — Répartition hebdomadaire du travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2024

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.

Article 28 — Durée de la journée de travail. Amplitude

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2024

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. (1)

(1) Le 6e alinéa de l'article 28 de la convention collective est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-16 du code du travail qui prévoient un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes consécutives dès lors que le temps de travail quotidien atteint six heures.

(Arrêté du 12 février 2024 - art. 1)

Article 29 — Travail de nuit

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2024

Le recours au travail de nuit est exceptionnel. Il prend en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique.

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 demi le minimum garanti. (2)

Afin d'organiser les garanties spécifiques accordées, le travail de nuit est mis en place dans l'entreprise ou l'établissement par accord collectif.

(1) L'article 29 est étendu sous réserve que l'entreprise, pour mettre en place le travail de nuit avec des travailleurs de nuit, négocie un accord comportant l'ensemble des dispositions légales obligatoires, notamment la contrepartie en repos obligatoire pour les travailleurs de nuit, ou sollicite une autorisation de l'inspection du travail (articles L. 3122-1, L. 3122-15 et L. 3122-21 du code du travail).

(Arrêté du 12 février 2024 - art. 1)

(2) Le 2e alinéa de l'article 29 est étendu sous réserve de l'application du principe « à travail égal, salaire égal » résultant des articles L. 2261-22, R. 2261-1 et L. 2271-1 du code du travail ainsi que sous réserve des articles L. 3221-2, L. 3221-3 et L. 3221-4 aux termes desquels le salarié placé dans une identité de situation de travail par rapport à d'autres salariés de l'entreprise devra percevoir une rémunération identique pour la période de paie considérée.

(Arrêté du 12 février 2024 - art. 1)

Article 30 — Heures supplémentaires et repos compensateur

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2024

Le régime des heures supplémentaires est celui fixé par les lois et règlements en vigueur, sous réserve des particularités liées à 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'une 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. (1)

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.

(1) Le 3e alinéa de l'article 30 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-33 du code du travail qui permettent à une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement de privilégier le paiement des heures supplémentaires plutôt que l'octroi d'un repos compensateur équivalent et de fixer le taux de majoration des heures supplémentaires.

(Arrêté du 12 février 2024 - art. 1)

Article 31 — Réglementation des dimanche et repos hebdomadaire

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2024

Le travail du dimanche s'organise conformément aux dispositions prévues aux articles L. 3132-3 et suivants 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 bénéficient d'une majoration de 50 % 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 32 — Congés payés

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2024

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.

Article 33 — Congés pour événements familiaux

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2024

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. (1)

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.

Congés pour événements familiaux	
Événement	Durée du congé
Mariage ou remariage du salarié Pacs du salarié	4 jours ouvrables
Mariage ou remariage d'un enfant	1 jour ouvrable
Décès du conjoint marié, concubin ou pacsé	3 jours ouvrables
Décès d'un enfant de moins de 25 ans	7 jours ouvrés
Décès d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié	7 jours ouvrés
Décès d'un enfant de 25 ans ou plus	7 jours ouvrables
Décès d'un enfant lui-même parent, quel que soit son âge	7 jours ouvrés
Décès du frère ou de la sœur	3 jours ouvrables
Décès du père ou de la mère du salarié	3 jours ouvrables
Décès du père ou de la mère du conjoint du salarié	3 jours ouvrables
Naissance ou adoption (pour un même salarié, cumulables avec le congé de paternité, mais pas avec un congé de maternité <i>ou d'adoption</i> (2))	3 jours ouvrables
Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	2 jours ouvrables
Annonce de la survenue d'un cancer ou d'une pathologie chronique et évolutive chez un enfant	2 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.

(1) *Le 1er alinéa de l'article 33 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1225-35-1 du code du travail qui prévoient que si la naissance de l'enfant intervient alors que le salarié a pris des congés payés ou un congé pour événements familiaux, le congé de naissance débutera à l'issue de cette période de congés.*
(Arrêté du 12 février 2024-art. 1)

(2) *A l'article 33, au sein du tableau « congés pour événements familiaux », les termes « ou d'adoption » sont exclus de l'extension en tant*

qu'ils contreviennent aux disposition de l'article article L. 3142-1 du code du travail.
(Arrêté du 12 février 2024 - art. 1)

Article 34 — Jours fériés

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2024

Parmi les 11 jours fériés légaux, 7 jours sont payés lorsqu'ils tombent un jour habituellement travaillé par le salarié ; à savoir(1) :

- Le 1er janvier, le lundi de Pâques, le lundi de Pentecôte, le 14 juillet, le 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 l'un 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 1er Mai est réglé conformément aux dispositions légales. Il peut être travaillé. (2)

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.

(1) Le 1er alinéa de l'article 34 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3133-3 du code du travail et de la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 4 décembre 1996 n° 96-40.693) précisant que les jours fériés n'étant pas à l'exception du 1er mai, nécessairement chômés, le salarié qui travaille un jour férié n'a droit à défaut de dispositions particulières résultant de la convention collective ou de son contrat qu'à son salaire.

(Arrêté du 12 février 2024 - art. 1)

(2) Le 6e alinéa de l'article 34 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3133-4 et L. 3133-6 du code du travail prévoyant respectivement que le 1er mai est un jour férié et chômé et que dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés le 1er mai ont droit, en plus du salaire correspondant au travail accompli, à une indemnité égale au montant de ce salaire qui est à la charge de l'employeur.

(Arrêté du 12 février 2024 - art. 1)

Titre VI Incidence de la maladie

Article 35 — Incidence de la maladie sur le contrat de travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2024

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de la maladie ou d'un accident, dûment constatées par un certificat médical envoyé à l'employeur dars 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 ;
- 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.

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.

Article 36 — Complément de salaire pour cause de maladie

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2024

Après une année d'ancienneté, le salarié absent pour cause de maladie, d'accident ou d'accident de trajet reçoit, à partir du 8e jour et jusqu'au 90e 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, défaction 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

Article 37 — Rupture du contrat. Préavis

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2024

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.

Préavis 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	

Article 38 — Absence pour recherche d'emploi

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2024

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.

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

Article 39 — Indemnité de licenciement

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2024

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 8 mois dans l'entreprise à une indemnité de licenciement correspondant à :

- 1/4 de mois de salaire par année de présence jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;
- 1/3 pour les années au-delà de 10 ans.

Le salaire pris en compte, appelé salaire de référence, est déterminé en prenant en compte, selon la formule la plus avantageuse :
- soit la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant le licenciement ;
- soit la moyenne mensuelle des 3 derniers mois. Dans ce cas, les primes et gratifications exceptionnelles ou annuelles sont prises en compte en proportion du temps de travail effectué. Si une prime annuelle a été perçue, il faut ajouter 1/12 du montant de la prime à chacun des 3 derniers mois de référence.

Article 40 — Départ et mise à la retraite

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2024

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.

Article 40.1 — Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2024

L'employeur peut proposer une 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 légal de départ en retraite.

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

Avant la date à laquelle le salarié atteint l'âge fixé au 1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale et dans un délai fixé par décret, l'employeur interroge par écrit le salarié sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

L'accord du salarié est nécessaire lorsque pour la mise à la retraite des salariés de moins de 70 ans. Au-delà, l'accord du salarié n'est pas nécessaire.

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 qui ne peut être inférieure à l'indemnité de licenciement et dont l'assiette est celle définie à l'article 39 ci-avant.

(1) L'article 40.1 est donc étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1237-5 du code du travail qui prévoient que l'employeur ne peut proposer la rupture du contrat qu'à un salarié ayant atteint l'âge mentionné au 1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale, c'est-à-dire l'âge auquel le salarié pourra bénéficier d'une retraite à taux plein même sans avoir atteint la durée d'assurance requise, soit 67 ans.

(Arrêté du 12 février 2024 - art. 1)

Article 40.2 — Départ à la retraite à l'initiative du salarié

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2024

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 39 ci-dessus.

(1) L'article 40.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1234-1 du code du travail qui prévoient les durées de préavis selon l'ancienneté du salarié, le préavis de 2 mois prévu ne trouvant application que pour les salariés ayant une ancienneté de plus de 2 ans.

(Arrêté du 12 février 2024 - art. 1)

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

Article 41 — Principes

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2024

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.

Article 42 — Négociation

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2024

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.

Titre X Dispositions finales

Article 43 — Entrée en vigueur

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2024

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur le 1er jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension, date à laquelle elle se substituera à l'intégralité des dispositions conventionnelles antérieures allant du titre Ier « Dispositions générales » au titre IX « Commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle ».

Article 44 — Dépôt et extension de la convention collective

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2024

La présente convention collective est déposée auprès des services compétents, dans les conditions de l'article D. 2231-2 du code du travail. Les parties signataires s'engagent à demander l'extension de la présente convention.

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2024

Annexe

Textes attachés :

Annexe I à la convention collective nationale du 3 décembre 1993.

Annexe III – Accord de modulation des horaires.

Annexe IV – Avenant cadres.

Accord du 27 décembre 1994 relatif à la formation professionnelle.

Accord du 23 novembre 1995 relatif à la formation professionnelle.

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

Accord du 18 juillet 1997 relatif aux certificats de qualification professionnelle.

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

Adhésion par lettre du 6 décembre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale des jardineries et graineteries .

Avenant du 29 mars 2005 relatif à la formation professionnelle.

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

Accord du 11 juin 2009 relatif au régime de prévoyance.

Accord du 27 janvier 2010 relatif à l'épargne salariale.

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

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

Accord du 30 mars 2011 relatif à la formation professionnelle.

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

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

Accord du 18 novembre 2011 relatif à la formation professionnelle.

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

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

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

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

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

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

Accord du 27 septembre 2013 relatif au contrat de génération.

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

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

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

Accord du 25 septembre 2015 relatif à la formation professionnelle.

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

Accord du 8 juin 2016 relatif aux forfaits annuels en jours pour les cadres.

Avenant n° 5 du 24 janvier 2017 à l'accord du 11 juin 2009 relatif au régime de prévoyance.

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.

Avenant n° 6 du 15 décembre 2017 à l'accord du 11 juin 2009 relatif au régime de prévoyance.

Avenant du 14 juin 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI.

Avenant du 14 décembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences.

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

Accord du 4 juin 2021 relatif aux salaires pour l'année 2021 (mise en conformité de l'accord du 20 janvier 2021).

Textes salaires :

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

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

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

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

Accord « Salaires » du 31 mars 2011.

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

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

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

Accord du 3 février 2016 relatif aux salaires minima au 1er mars 2016.

Accord du 27 juin 2017 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2017.

Accord du 11 janvier 2019 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2019.

Accord du 20 janvier 2021 relatif aux salaires au 1er janvier 2021.