
Fleuristes, vente et services des animaux familiers

BROCHURE JO 3010

IDCC 1978

Convention collective nationale du 21 janvier 1997 révisée par Accord du 29 septembre 2020

[Étendu par arr. 17 déc. 2021, JO 23 déc., applicable à compter du lendemain de la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PRODAF ;

SNPCC ;

FFAF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

UNSA FCS.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Titre Ier Dispositions générales

Article 1.1 Objet de la convention

A Objet de la convention collective

La présente convention collective a pour objet de régler, sur l'ensemble du territoire national (y compris les DROM, départements et régions d'outre-mer, et les COM, collectivités d'outre-mer), les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle des salariés (ées) ainsi que de leurs garanties sociales pour toutes les catégories professionnelles.

B Rôle de la Branche

La Branche a pour missions de définir les conditions d'emploi et de travail des salariés (ées), ainsi que les garanties qui leur sont applicables dans les matières mentionnées aux articles L. 2253-1 et L. 2253-2 du code du travail dans les conditions prévues par lesdits articles, et de réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application.

C Champ d'application de la convention collective

Les dispositions de la présente convention collective, de tout avenant ou annexe ainsi que de tout accord collectif qui y est lié, sont rendues obligatoires à tous les employeurs et pour tous les salariés (ées) compris dans son champ d'application.

Les dispositions de la convention collective s'appliquent dans les entreprises ou établissements exerçant dans les secteurs d'activité suivants :

Pour le secteur 1. - Fleuristes. Les entreprises ou établissements visés sont ceux dont l'activité principale repose sur le commerce de vente de détails de végétaux d'intérieur (fleurs coupées, plantes, compositions florales, bouquets secs ...), d'extérieur (arbustes d'ornement, arbres, plantes à massifs ...) et de produits et d'accessoires liés (pots, articles de décoration, engrais ...). Ces entreprises ou établissements sont notamment répertoriés aux codes NAF 47.76 Z et NAFA 47. 76Z. P commerce de détail de fleurs, plantes, graines, engrais, animaux de compagnie et aliments pour ces animaux en magasin spécialisé, et NAF 47. 89Z, autres commerces de détail sur éventaires et marchés, associés à la nomenclature CPF (codification des produits française) 47.00.77 commerce de détails de fleurs, plantes et graines.

Pour le secteur 2. - Vente au détail d'animaux, d'aliments et de produits pour animaux de compagnie. Les entreprises ou établissements visés sont ceux dont l'activité principale repose sur le commerce de vente de détails d'animaux vivants de compagnie, d'articles destinés à leur entretien et leur bien-être (aliments, produits sanitaires, de confort, cages, aquarium ...). Ces entreprises ou établissement sont notamment répertoriés aux codes NAF 47.76 Z, commerces de détail de fleurs, plantes, graines, engrais, animaux de compagnie et aliments pour ces animaux en magasin spécialisé, et NAF 47.89Z, autres commerces de détail sur éventaires et marchés, associés à la nomenclature CPF (codification des produits française) 47.00.79 commerce de détails d'animaux de compagnie et d'aliments pour animaux de compagnie.

Pour le secteur 3. - Services aux animaux de compagnie. Les entreprises, établissements, ou associations visés, sont ceux dont l'activité principale repose sur l'accomplissement de services de dressage, d'éducation, d'éducateur-comportementaliste, de présentation au public, promenade sans hébergement, d'entraînement, d'utilisation sportive, de transport d'animaux de compagnie, d'hébergement (chenils, pensions, refuges, fourrières ...), d'entretien d'animaux de compagnie, d'opérations d'élevage et de soins d'animaux de compagnie (nourrissage, soins courants et paramédicaux hors soins vétérinaires, entretien, reproduction ...), ainsi que l'accomplissement de services de secours et protection, capture, hébergement, entretien et placement d'animaux de compagnie en vue de leur adoption. Ces entreprises, établissements ou structures associatives sont notamment répertoriés aux codes NAFA 96.09Z. P, entreprises artisanales de toilettage de chiens et chats, NAF 96.09Z, services aux animaux familiers, associés à la nomenclature CPF (codification des produits française) 96.09.11 services pour animaux familiers, hébergement, soins, dressage.

Les codes NAF ou NAFA ci-dessus n'ont qu'un caractère indicatif. Seule l'activité principale réellement exercée par une structure permet de déterminer si elle relève ou non du champ d'application de la convention collective des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers, sous réserve de ne pas être déjà couverte par le champ d'application d'une autre convention collective.

Article 1.2

Durée - Dénonciation - Révision

A

Durée - Dénonciation

La présente convention collective est conclue à durée indéterminée.

Elle pourra être dénoncée par les parties signataires, en respectant un préavis de 3 mois. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de la convention, et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère chargé du travail.

— Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou salariés, la convention continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué, ou à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis ci-dessus. Les autres conditions applicables résultent des lois et règlements en vigueur.

— Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention ou de l'accord entre les autres parties signataires, dans les conditions prévues par les lois et règlements en vigueur.

— Lorsque la dénonciation émane d'une organisation seule signataire, soit pour la partie «employeurs», soit par la partie «salariés», concernant un secteur territorial ou professionnel inclus dans le champ d'application du texte dénoncé, ce champ d'application est modifié en conséquence.

Lorsque la convention ou l'accord qui a été dénoncé n'a pas été remplacé par une nouvelle convention ou un nouvel accord dans un délai d'un an à compter de l'expiration du préavis, les salariés (ées) des entreprises concernées conservent en application de la convention ou de l'accord dénoncé, une rémunération dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue dans leur contrat de travail, ne peut être inférieur à la rémunération versée lors des douze derniers mois, dans les conditions prévues par la loi et règlements en vigueur.

B

Révision

À la demande d'une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives ou d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives habilitées à engager la procédure de révision de la présente convention collective conformément aux dispositions légales, il pourra être convenu d'ouvrir une négociation en vue de sa révision dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

La demande de révision devra être notifiée à l'ensemble des autres parties à la convention par lettre recommandée avec avis de réception.

Des négociations seront ouvertes dans les 3 mois suivant cette demande. À cet effet, un calendrier prévisionnel fixe le nombre de réunions et la date de clôture des négociations.

Les accords ou avenants de révision obéissent aux conditions de validité prévues par les lois et règlements en vigueur.

Pendant les négociations, la convention continue de produire intégralement ses effets, et cela jusqu'à la date d'entrée en vigueur du nouvel accord ou avenant, qui se substitue alors de plein droit.

Article 1.3 **Avantages acquis**

La présente convention ne peut être, en aucune manière, la cause de réduction des avantages acquis antérieurement à la date de la signature de la présente convention :

- soit individuellement par contrat ;
- soit conventionnellement par l'ensemble du personnel.

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent, en aucun cas, s'interpréter comme s'ajoutant à ceux déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises. Dans ce cas, l'avantage le plus favorable au salarié (ée) sera seul accordé.

Article 1.4 **Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation**

Moyens accordés aux salariés (ées) des entreprises de la Branche participant aux négociations

Les salariés (ées) des entreprises de la branche désignés par les organisations syndicales représentatives dans la Branche pour participer aux réunions de négociation bénéficient d'un droit d'absence de l'entreprise, sous réserve d'en informer au préalable leur employeur, au moins une semaine avant la date de leur absence. Dans ce cas, le temps de travail non effectué est payé comme temps de travail effectif.

Les employeurs s'engagent à ne pas entraver l'exercice normal des mandats des salariés désignés par les organisations syndicales représentatives pour participer aux réunions de négociations. Par ailleurs, ces salariés bénéficient de la protection instituée dans le cadre des dispositions du code du travail en vigueur.

Les frais de déplacements des membres de la délégation des salariés seront pris en charge dans le cadre et selon les conditions du fond de financement du paritarisme de la Branche.

Article 1.5

L'accord collectif en date du 19 janvier 2018 et son avenant rectificatif étendus définissent la composition et le fonctionnement de la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dans la Branche (CPPNI). (Voir Annexe 1)

Titre II **Liberté d'opinion. Droit syndical. Représentants du personnel**

Article 2.1 **Liberté et droits syndicaux**

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 dispositions en vigueur 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.

Le droit syndical s'exerce dans chaque entreprise selon les modalités et mesures définies par accord collectif à ce niveau et/ou dans le respect des dispositions légales en vigueur, notamment concernant l'entretien professionnel.

Il est interdit à tout employeur de prélever les cotisations syndicales sur les salaires de son personnel et de les payer au lieu et place de celui-ci.

Le chef d'entreprise ou ses représentants ne devront employer aucun moyen de pression en faveur, ou à l'encontre, d'une organisation syndicale quelconque.

Toute mesure prise par l'employeur contrairement aux dispositions des alinéas précédents sera considérée comme abusive et donnera lieu à dommages et intérêts.

Le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent.

L'exercice du droit de grève ne peut justifier la rupture du contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié. Son exercice ne peut donner lieu à aucune mesure discriminatoire, notamment en matière de rémunérations et

d'avantages sociaux. Tout licenciement prononcé en absence de faute lourde est nul de plein droit.

Par ailleurs, des congés de formation économique, sociale et syndicale peuvent être accordés aux salariés qui en font la demande, dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur (art. L. 2145-5 et suivants du code du travail).

Ce congé est de droit, sauf dans le cas où l'employeur estime, après avis conforme du Comité Social et Économique (CSE), que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise. Le (la) salarié (ée) adresse à l'employeur, au moins 30 jours avant le début de la formation économique, sociale et syndicale, une demande l'informant de sa volonté de bénéficier de ce congé. Le refus du congé par l'employeur est motivé et notifié à l'intéressé (ée) dans un délai de 8 jours à compter de la réception de sa demande. En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté devant le bureau de jugement du Conseil de prud'hommes dans les conditions légales et réglementaires applicables.

Article 2.2

Représentants élus du personnel

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, un Comité social et économique (CSE) est mis en place dans les entreprises d'au moins 11 salariés, dès lors que cet effectif est atteint pendant 12 mois consécutifs. Le CSE dispose des attributions et fonctions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, en fonction de l'effectif de l'entreprise, et sans préjudice des aménagements qui sont négociés par accord collectif au niveau de chaque entreprise concernée.

Les employeurs s'engagent à ne pas entraver l'exercice normal des mandats.

Titre III

Conditions d'engagement

Article 3.1

Engagement et contrat de travail

Outre le respect des obligations légales en matière de déclaration préalable d'embauche, l'employeur est tenu de remettre immédiatement au salarié lors de son embauche :

— un contrat de travail ou une lettre d'engagement attestant de la date et de l'heure d'embauche.

L'engagement devra être confirmé sous forme de contrat écrit, en double exemplaires, signés par les parties, dont un est remis au salarié et l'autre conservé par l'employeur.

Le contrat à durée indéterminée (CDI) à temps plein spécifie les mentions suivantes :

- nom de l'entreprise ou raison sociale et enseigne éventuelle ;
- numéro Siret et nom de l'organisme de l'employeur ;
- numéro de sécurité sociale du salarié (et titre éventuel de travail) ;
- date et heure d'embauche ;
- durée indéterminée du contrat et conditions de résiliation unilatérale ;
- durée de la période d'essai, visite d'information et de prévention ou visite médicale d'embauche en cas de suivi individuel renforcé de l'état de santé (poste présentant des risques particuliers, jeunes travailleurs de moins de 18 ans, ...) ;
- fonction occupée par l'intéressé ;
- classification et coefficient hiérarchique ;
- lieu d'emploi ;
- temps de travail hebdomadaire ou mensuel de base ;
- salaire de base et éléments de rémunération ;
- conditions particulières (mobilité géographique, logement, etc.) ;
- éventuellement, une définition des fonctions, notamment pour le personnel cadre ;
- convention collective de référence ;
- régimes de retraite complémentaire, de prévoyance et de frais de santé ;
- durée des congés payés et modalités du repos hebdomadaire.

En outre, des clauses informatives précisent les conditions relatives notamment à l'entretien professionnel périodique. Enfin, une clause contractuelle sur la protection des données personnelles doit être prévue.

Il est ici rappelé, que les contrats à durée déterminée (CDD) et les contrats à temps partiel (CDI et CDD) doivent au surplus contenir des mentions spécifiques obligatoires, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 3.2

Période d'essai-Visite d'information et de prévention

Il est rappelé, que la période d'essai est définie comme une période permettant à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et à ce dernier d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

Elle doit être obligatoirement stipulée dans le contrat de travail pour être applicable.

1

Durées initiales des périodes d'essai

Sauf durées plus courtes fixées dans le contrat de travail, les durées initiales de la période d'essai des CDI sont fixées à :

- 2 mois de date à date pour la Catégorie des Employés
- 3 mois de date à date pour la Catégorie des Techniciens et Agents de maîtrise
- 4 mois de date à date pour la Catégorie des Cadres

2

Conditions d'un renouvellement éventuel dans les entreprises de moins de 50 salariés

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, sous réserve que le contrat de travail du salarié en stipule expressément la possibilité, la période d'essai peut être exceptionnellement renouvelée une fois d'un commun accord entre les parties :

- Par écrit mentionnant les motifs du renouvellement et formalisant l'accord exprès du salarié pour ce renouvellement, par sa signature ;
- Sous réserve d'un délai de prévenance raisonnable avant la fin de période initiale de période d'essai ;

Il est rappelé, que le renouvellement de la période d'essai ne peut en aucun cas être convenu d'office, lors de la conclusion du contrat de travail.

La durée du renouvellement éventuel de la période d'essai est fixée à

- 1 mois de date à date pour la Catégories des Employés. Toutefois, à titre dérogatoire, dans les entreprises de moins de 11 salariés, en vue de favoriser l'embauche dans ces petites structures, la période d'essai des employés pourra être renouvelée, une fois, pour une durée d'au plus 2 mois (au lieu de 1 mois).
- 1 mois de date à date pour la Catégorie des Techniciens/Agents de maîtrise
- 2 mois de date à date pour la Catégorie des Cadres.

3

Pas de renouvellement possible de la période d'essai dans les entreprises de 50 salariés et plus

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, la période d'essai ne pourra pas faire l'objet d'un renouvellement.

Tableau récapitulatif

| Catégories visées (CDI) | Durée initiale de la période d'essai | Durée du renouvellement éventuel de la période d'essai | |
|--|--------------------------------------|--|------------------------------------|
| | | Entreprises de moins de 50 salariés | Entreprises de 50 salariés et plus |
| Catégorie des Employés | 2 mois | 1 mois | Néant |
| | | ou 2 mois dans les entreprises de moins de 11 salariés | |
| Catégorie Techniciens/Agents de maîtrise | 3 mois | 1 mois | Néant |
| Catégorie Cadres non-dirigeants | 4 mois | 2 mois | Néant |

Délai de prévenance à respecter en cas de rupture du contrat durant la période d'essai

Pendant la période d'essai, les parties peuvent résilier le contrat de travail sans procédure ni indemnité, sous réserve de respecter un délai de prévenance fixé, selon les dispositions légales en vigueur.

Lorsque la rupture de la période d'essai est à l'initiative de l'employeur, ce délai est fixé à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et un mois de présence ;
- 2 semaines après un mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence

Lorsque la rupture de la période d'essai est à l'initiative du salarié, le délai de prévenance est de 48 heures, ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

La période d'essai ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

L'inexécution du délai de prévenance ouvre droit pour le salarié à une indemnité compensatrice, sauf en cas de faute grave ou lourde. L'indemnité est égale au montant des salaires et avantages qu'il aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du délai de prévenance, indemnité compensatrice de congés payés comprise.

Autres dispositions

En cas d'absence au cours de la période d'essai (maladie, accident du travail ou non, congés,...) la durée de celle-ci est prolongée pour une durée égale à celle de la suspension.

À la fin de la période d'essai, l'engagement du salarié devient définitif, sous réserve, en outre, que le (la) salarié (e) ait satisfait aux prescriptions relatives à la visite d'information et de prévention ou la visite médicale d'embauche (poste présentant des risques particuliers, jeunes travailleurs de moins de 18 ans,...).

Lorsque la relation contractuelle de travail se poursuit à l'échéance du terme d'un contrat à durée déterminée par la conclusion d'un contrat à durée indéterminée, la durée du contrat à durée déterminée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le nouveau contrat.

La période d'essai des contrats à durée déterminée est régie par les dispositions légales en vigueur.

Article 3.3

Modification du contrat de travail

Toute modification contractuelle doit être proposée par l'employeur au salarié concerné, sous forme d'un écrit mentionnant la nature de la modification et le délai de réflexion dont dispose le (la) salarié (e) pour accepter ou refuser cette modification. Ce délai est fixé à 1 mois, au cours duquel le (la) salarié (e) doit faire connaître par écrit son accord ou son refus sur cette proposition.

Conformément à l'article L. 1222-6 du code du travail, tout projet de modification d'un élément essentiel du contrat de travail pour l'un des motifs économiques énoncés à l'article L. 1233-3, doit être notifié au salarié (à la salariée) par lettre recommandée avec accusé de réception. Dans ce cas, l'intéressé (e) est réputé (e) accepter cette modification s'il/elle ne répond pas dans le délai de 1 mois ou 15 jours si l'entreprise est en redressement judiciaire ou en liquidation. La mention dudit délai de 1 mois ou de 15 jours à compter de la réception de la lettre doit être précisée dans le courrier informant du projet de modification.

En cas d'acceptation par le (la) salarié (e), un avenant écrit au contrat de travail est établi et signé par les parties, de façon préalable ou concomitante à la date de prise d'effet de la modification.

Hormis dans le cas d'une modification d'un élément essentiel du contrat de travail régi par l'article L. 1222-6 du code du travail, si une modification est contestée par le (la) salarié (e), celui-ci/celle-ci pourra intervenir ou faire intervenir les représentants du personnel. En cas de maintien par l'employeur de sa position d'appliquer la modification au salarié ou d'absence de représentants du personnel, une réclamation pourra être portée devant la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), au plus tard dans les 15 jours qui suivront la proposition de modification. En tout état de cause, en cas de non-conciliation, le contrat sera rompu du fait de l'employeur.

Article 3.4

Modification dans la situation juridique de l'employeur

S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société de l'entreprise, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise, conformément à l'article L. 1224-1 du code du travail.

En outre, il est rappelé, qu'un accord autonome relatif à la reprise du personnel en cas de changement de prestataire dans les activités de refuge et fourrière a été signé le 10 octobre 2016 et étendu (Voir Annexe 2).

Article 3.5

Obligations générales

Les impératifs liés à la nature de l'activité de la profession mettent à la charge de tout salarié une obligation de tenue vestimentaire et de présentation générale correcte, notamment pour le personnel en contact permanent avec la clientèle.

Tout salarié lié par la présente convention collective s'engage, de ce fait, à adopter un comportement et une tenue adaptés à l'accueil de toute catégorie de clientèle. Cela implique notamment l'acceptation par le salarié d'une tenue maison lorsqu'elle existe. Cette tenue est à la charge de l'employeur, ainsi que son entretien.

Lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par les dispositions légales ou réglementaires, par le règlement intérieur de l'entreprise ou dans le contrat de travail du salarié et que l'habillage et le déshabillage sont réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, ces temps feront l'objet de contreparties, soit sous forme de repos, soit financières fixées par contrat de travail ou avenant au contrat, soit par accord d'entreprise, selon les dispositions légales en vigueur et l'article 1-2 de l'accord national du 13 juin 2000 étendu (Voir Annexe 3).

Article 3.6

Logement mis à disposition

Si un employeur engage un salarié avec possibilité de disposer d'un logement ou d'une habitation personnelle ou familiale, les conditions de mise à disposition dudit logement feront l'objet d'une convention particulière, accessoire au contrat de travail.

Cette mise à disposition cessera en même temps que le contrat de travail, quels que soient le motif et l'auteur de la rupture du contrat, à la fin du préavis effectué ou non.

Titre IV

Conditions d'emploi

Article 4.1

Contrats à durée indéterminée

Les parties signataires rappellent leur attachement au principe du recours au contrat à durée indéterminée à temps plein, qui demeure le contrat de travail de droit commun.

Toutefois, pour tenir compte des besoins et des spécificités des professions des secteurs de la Branche, les parties sont conscientes de la nécessité de recourir aux différentes possibilités contractuelles prévues par la législation en vigueur.

Article 4.2

Contrats à durée déterminée

En considération des nécessités professionnelles, les 3 secteurs de la Branche se réservent le droit d'embaucher, notamment en cas de surcroits ponctuels d'activité (périodes de fêtes, congés scolaires,...), en cas de travaux d'importance inhabituelle ou d'absence du personnel permanent, du personnel sous contrat à durée déterminée, sans que cela puisse être considéré comme un engagement définitif, et dans le respect des motifs de recours prévus par la loi.

L'engagement d'un (e) salarié (ée) pour une durée déterminée doit obligatoirement faire l'objet d'un contrat écrit, signé par les deux parties, et comportant les mentions obligatoires définies par les dispositions légales en vigueur, respecter les durées maximales légales de recours (renouvellements compris) et préciser le versement de l'indemnité de fin de contrat dans les cas prévus par l'article L. 1243-8 du code du travail.

Les salariés (ées) sous contrat à durée déterminée sont soumis aux dispositions de la présente convention collective sauf dispositions législatives spécifiques, et à l'exclusion des dispositions concernant la rupture du contrat de travail à durée indéterminée.

Article 4.3

Contrats de travail à temps partiel (à durée déterminée ou indéterminée)

Le régime du travail à temps partiel est réglé par les dispositions légales en vigueur, sous réserve de l'application éventuelle d'une convention ou d'un accord collectif.

Le contrat de travail à temps partiel doit être établi par écrit avec les mentions spécifiques obligatoires prévues par l'article L. 3123-6 du code du travail. Il doit faire l'objet d'une acceptation écrite du salarié (de la salariée). Le refus

par un (e) salarié (e) à temps plein d'effectuer un travail à temps partiel ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. Lorsque la transformation d'un poste à temps plein en temps partiel est proposée au salarié (à la salariée), il s'agit d'une modification d'un élément essentiel du contrat de travail (voir art. 3.3 ci-dessus) pouvant entraîner, en cas de refus du salarié (de la salariée), la rupture du contrat de travail à la charge de l'employeur pour motifs économiques.

Le salarié à temps partiel bénéficie des droits reconnus au salarié à temps complet par la loi et les dispositions conventionnelles régissant la catégorie de l'intéressé, sous réserve des modalités spécifiques qui pourront être prévues par les dispositions conventionnelles applicables à l'intéressé.

Le travail à temps partiel ne peut d'aucune manière être l'occasion de discriminations, en particulier entre les femmes et les hommes, dans le domaine des rémunérations, des qualifications et du développement de carrière ; il ne doit pas non plus faire obstacle à la promotion et à la formation professionnelle.

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 ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance des salariés la liste des emplois disponibles par voie d'affichage.

Les présentes dispositions relatives au temps partiel sont complétées par l'accord national du 13 juin 2000 et ses divers avenants étendus (Voir Annexe 3).

Article 4.4 **Apprentissage**

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un (e) apprenti (e) ou son représentant légal et un employeur.

Il a pour objet de donner à des jeunes travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti (ie) une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage.

L'apprenti (ie) s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation.

Sauf dérogation (jeune âgé d'au moins quinze ans au cours de l'année civile,...), l'apprenti (ie) doit être âgé (e) au moins de seize ans à vingt-neuf ans révolus, porté à trente-cinq ans depuis le 1^{er} avril 2020.

La durée minimale d'un contrat d'apprentissage est fixée à 6 mois et varie en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés, mais également en fonction du niveau initial de compétences de l'apprenti (ie) ou des compétences acquises lors d'une mobilité à l'étranger.

Le contrat d'apprentissage est déposé auprès de l'opérateur de compétences dans des conditions fixées par voie réglementaire.

Sauf dérogations déterminées par décret en Conseil d'État ou à titre exceptionnel, par l'inspecteur du travail après avis conforme du médecin du travail, les apprentis (ies) de moins de 18 ans peuvent être employés (ées) à un travail effectif de 8 heures par jour et 35 heures par semaine.

L'apprenti (ie) ne peut pas percevoir un salaire inférieur à un montant déterminé en pourcentage du SMIC et variant en fonction de l'âge du bénéficiaire et de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage.

Passé la période d'essai de 45 jours, le contrat d'apprentissage peut être rompu par accord écrit entre les 2 parties, ou en cas de faute grave de l'apprenti (ie) ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail. En outre, au-delà de la période d'essai, le contrat peut être rompu à l'initiative de l'apprenti dans des conditions fixées par décret, et après avoir sollicité le médiateur.

Les autres dispositions applicables en matière de conclusion ou de rupture du contrat d'apprentissage, ainsi que les modalités relatives à l'enseignement et la formation, sont celles prévues par le code du travail.

Article 4.5 **Ancienneté**

Pour l'application des dispositions de la présente convention collective, on entend par ancienneté dans l'entreprise le temps pendant lequel le salarié a été occupé dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de celle-ci.

Sont également considérés comme temps de présence dans l'entreprise pour le calcul de l'ancienneté :

— les absences pour congés annuels payés ou congés pour événements familiaux prévues par la présente

convention ;

- les absences pour maternité et la moitié de la durée du congé parental (plafonnée à 18 mois) ;
- les périodes passées dans l'entreprise au titre des contrats à durée déterminée ou travail temporaire ;
- les périodes d'apprentissage effectuées dans l'entreprise ;
- les absences pour accident du travail et maladie professionnelle ;
- les périodes de congés formation ;
- les périodes de congés de bilan de compétences et pour la validation des acquis de l'expérience (art. L. 6422-5 du code du travail) ;
- les absences du conseiller du salarié pour assistance d'un salarié, dans les établissements occupant au moins 11 salariés (art. L. 1232-8 et L. 1232-9 du code du travail) ;
- les congés de formation économique, sociale et syndicale et les congés de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse, selon les dispositions légales en vigueur ;
- la durée des contrats de travail antérieurs dans l'entreprise, à l'exclusion des contrats de travail rompus pour faute grave ou lourde, ou dont la résiliation aurait été le fait du salarié ;
- les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause de maladie, après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ou 2 ans d'ancienneté dans la Branche et dans la limite de la période d'indemnisation due par l'employeur au titre du régime prévoyance applicable ;
- les périodes d'activité dans la réserve opérationnelle (art. L. 3142-91 du code du travail), les congés de solidarité internationale (art. L. 3142-68 du code du travail), les congés des salariés candidats ou élus à un mandat parlementaire ou local (art. L. 3142-82 du code du travail).
- les périodes de fréquentation obligatoires des cours professionnels.

Titre V

Classification des emplois et définition de fonctions

Article 5.1

Définition générale des emplois et grille de classification

La définition générale des emplois et la grille de classification par secteur font l'objet de l'accord national du 19 janvier 2018 étendu (Voir Annexe 4)

Article 5.2

Formation professionnelle

Les parties signataires soulignent leur attachement à la formation professionnelle continue, qui constitue un des outils de progression professionnelle et sociale et d'adaptabilité.

Les parties contractantes reconnaissent la nécessité que représentent les efforts de perfectionnement et d'adaptation au travers de la formation professionnelle dans l'entreprise, pour les salariés tant permanents que temporaires.

L'accord national sur la formation professionnelle dans la Branche signé le 14 juin 2017 et étendu fixe les orientations en la matière (Voir Annexe 5). Toutefois, les parties s'engagent à négocier sur la formation professionnelle compte-tenu de l'évolution de la législation.

Article 5.3

Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle

Les dispositions relatives au rôle et fonctionnement de la CPNEFP sont fixées par l'accord du 25 septembre 1997 et l'avenant n° 1 du 30 septembre 2007 étendus (Voir Annexe 6)

Article 5.4

Salaires minimaux

Les salaires minimaux correspondant aux classifications applicables sont fixés par accord particulier annexé à la présente convention (Voir Annexe 7).

A. Les parties signataires du présent accord conviennent de se réunir au moins une fois par an pour négocier les salaires minimaux garantis.

B. Tout employeur est tenu d'assurer pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, l'égalité de traitement entre salariés français et étrangers. Des dispositions complémentaires sont prévues dans l'Accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 9 décembre 2009 étendu, ainsi que dans l'Accord collectif relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité

Titre VI

Ruptures du contrat de travail à durée indéterminée

Article 6.1

Démission d'un (e) salarié (ée)

Tout (e) salarié (ée) peut mettre fin unilatéralement à son contrat de travail à durée indéterminée, sous forme d'une démission présentée à l'employeur par écrit remis en main propre contre décharge ou adressé par courrier recommandé avec AR. Aucune justification n'est imposée, la seule condition étant que la démission résulte de la volonté claire et non équivoque du salarié (de la salariée) de rompre le contrat de travail.

En cas de démission, le (la) salarié (e) doit respecter la durée et les conditions du préavis conventionnel tel que fixées à l'article 6-3 ci-dessous.

Article 6.2

Licenciement individuel non économique-Procédure

L'employeur qui envisage de procéder au licenciement pour motif personnel (disciplinaire ou non disciplinaire) d'un de ses salariés (ées) doit, quels que soient l'effectif de l'entreprise et l'ancienneté du salarié (de la salariée), respecter les formalités suivantes :

— Convocation à un entretien préalable par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en mains propres contre décharge, indiquant l'objet de la convocation et la possibilité pour le salarié de se faire assister par une personne appartenant au personnel de l'entreprise, ou, dans les entreprises sans institutions représentatives du personnel, soit par une personne de son choix appartenant à l'entreprise, soit par un conseiller du salarié (de la salariée) choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative. Il doit être mentionné l'adresse des services dans lesquels la liste de ces conseillers est accessible au salarié (à la salariée) ;

— Respect d'un délai minimum de 5 jours ouvrables entre la date de réception de la convocation et la date de l'entretien.

Cet entretien ne peut avoir lieu pendant une période de repos, d'absence autorisée ou de congés payés et l'heure doit être arrêtée pendant l'horaire de travail fixé pour ce salarié. Le lieu de la convocation est celui de l'activité normale et habituelle du salarié. À défaut, les frais de transport pour se rendre au lieu de l'entretien seront à la charge de l'employeur. Au cours de cet entretien, l'employeur doit exposer au salarié les motifs de licenciement qu'il envisage et entendre les explications du salarié.

Si, après l'entretien, l'employeur décide de licencier le salarié, il notifiera la rupture du contrat de travail par lettre motivée en recommandé avec accusé de réception, au moins 2 jours ouvrables après la date de l'entretien préalable au licenciement auquel le salarié a été convoqué. À cet effet, l'employeur peut utiliser les modèles-types de lettres de notification de licenciement établis par voie réglementaire.

En outre, à l'initiative de l'employeur ou sur demande du (de la) salarié (e), il peut être recouru à la procédure de précision des motifs énoncés dans la lettre de licenciement selon les conditions réglementaires en vigueur.

Article 6.3

Préavis de démission et de licenciement

Toute résiliation du contrat de travail à durée indéterminée implique, de part et d'autre, sauf le cas de faute grave, faute lourde ou force majeure, le respect d'un préavis ou délai-congé.

La résiliation du contrat de travail par l'une ou l'autre des parties est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception dont la date de première présentation fixe le point de départ du préavis. En cas de démission, la lettre du salarié peut être remise en main propre contre décharge à l'employeur.

La durée du préavis après période d'essai est fixée comme suit en fonction de l'ancienneté et de la catégorie du salarié :

| Catégorie de personnel | Préavis conventionnel | | | | |
|------------------------|--------------------------|------------------------|--------------------------|------------------------|------------------------|
| | Démission | | Licenciement | | |
| | Ancienneté | | Ancienneté | | |
| | Moins de 6 mois | Plus de 6 mois | Moins de 6 mois | De 6 mois à 2 ans | Plus de 2 ans |
| Employés. | 15 jours de date à date. | 1 mois de date à date. | 15 jours de date à date. | 1 mois de date à date. | 2 mois de date à date. |
| Techniciens. | 1 mois de date à date. | | 2 mois de date à date. | | |
| Cadres. | 2 mois de date à date. | | 3 mois de date à date. | | |

L'employeur peut dispenser le salarié d'exécuter son préavis. Dans ce cas, il doit le lui préciser par écrit et régler l'indemnité de préavis compensatrice correspondant au préavis non effectué. De plus, la période de dispense de préavis sera prise en compte pour le calcul des indemnités de congés payés et de licenciement.

Par ailleurs, sur demande écrite du salarié, un accord amiable peut intervenir pour son départ immédiat, sans exécution du délai-congé. Dans ces conditions, l'indemnité compensatrice de préavis n'est pas due.

D'autre part, le salarié qui quitte son emploi du fait de son employeur ou de son propre chef a droit à 2 heures par jour en vue de la recherche d'un nouvel emploi. Ces heures de recherche d'emploi sont prises pendant la période de préavis et au maximum pendant 1 mois pour le personnel employé et techniciens, pendant 2 mois pour le personnel cadre.

Ces 2 heures seront prises un jour à la convenance de l'employeur et le jour suivant à la convenance du salarié. Si les parties sont d'accord, les 2 heures peuvent être cumulées.

Ce droit cesse dès que le salarié a trouvé l'emploi recherché.

Ces 2 heures seront rémunérées en cas de licenciement. Lorsque ces heures ne sont pas utilisées du fait du salarié, aucune indemnité compensatrice ne pourra être réclamée en sus par le salarié.

Article 6.4 **Licenciement économique**

Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par l'employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié (de la salariée) résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le (la) salarié (e), d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment :

- À des difficultés économiques caractérisées selon les dispositions du code du travail en vigueur ;
- Une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires selon des durées fixées par le code du travail en vigueur ;
- À des mutations technologiques ;
- À une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ;
- À la cessation d'activité de l'entreprise.

Les procédures de licenciements individuels et collectifs à caractère économique sont régies par les dispositions légales particulières en vigueur.

Le licenciement pour motif économique d'un (e) salarié (e) ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré, selon les conditions et modalités définies par la loi.

Le (la) salarié (e) licencié (e) pour motif économique bénéficie d'une priorité de réembauche durant 1 an à compter de la date de rupture de son contrat s'il en fait la demande au cours de ce même délai. Dans ce cas, l'employeur informe le salarié de tout emploi devenu disponible et compatible avec sa qualification. En outre, il informe les représentants du personnel des postes disponibles. Le (la) salarié (e) ayant acquis une nouvelle qualification bénéficie également de la priorité de réembauche au titre de celle-ci, s'il en informe l'employeur.

La priorité de réembauchage ainsi que ses conditions de mise en œuvre doivent être mentionnées dans la lettre de licenciement motivée adressée au salarié.

En cas de poste vacant compatible avec la qualification du salarié licencié, l'employeur lui fera connaître cette possibilité d'embauche par lettre recommandée avec accusé de réception, le salarié devant répondre dans un délai raisonnable à compter de la première présentation de l'offre.

En cas de réembauche dans l'entreprise au cours de cette période de 1 an dans un emploi équivalent à celui occupé antérieurement, il n'y aura pas de période d'essai.

Le salarié conservera par ailleurs le bénéfice des avantages, notamment en matière d'ancienneté, qu'il avait acquis antérieurement à la date de la rupture de son contrat de travail pour cause de licenciement économique.

En outre, pour les entreprises de moins de 1000 salariés (ées) l'employeur est tenu de proposer, lors de l'entretien préalable ou à l'issue de la dernière réunion des représentants du personnel, le bénéfice du contrat de sécurisation professionnelle à chaque salarié (e) dont il envisage de prononcer le licenciement pour motif économique. L'adhésion volontaire du salarié (de la salariée) au contrat de sécurisation professionnelle emporte rupture du contrat de travail, sans préavis ni indemnité compensatrice de préavis, et ouvre droit à l'indemnité de licenciement pour motif économique, dans les conditions déterminées par le code du travail.

Article 6.5

Rupture conventionnelle individuelle et collective

L'employeur et le (la) salarié (e) peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée qui les lie.

La rupture conventionnelle, exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Afin de garantir la liberté de consentement des parties, une procédure doit être respectée conformément aux dispositions en vigueur du code du travail.

La rupture conventionnelle fait l'objet d'une convention signée par les parties au contrat, dont un exemplaire signé est remis au salarié. La validité de la convention est subordonnée à son homologation par l'autorité administrative, selon les dispositions en vigueur du code du travail.

Le salarié bénéficie d'une indemnité de rupture égale à l'indemnité légale de licenciement, sauf dispositions plus favorables au salarié.

Par ailleurs, un accord collectif portant gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ou rupture conventionnelle collective peut définir les conditions et modalités de la rupture d'un commun accord du contrat de travail, selon les dispositions en vigueur du code du travail.

Article 6.6

Indemnité de licenciement

Le salarié lié par un contrat à durée indéterminée et qui est licencié par son employeur a droit, sauf faute grave ou lourde, à une indemnité de licenciement distincte du préavis dans les conditions suivantes :

— le salarié doit avoir, à la date où le licenciement prend effet, au moins 8 mois d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur ;

— le salaire servant de base de calcul à l'indemnité est le salaire brut moyen des 3 ou 12 derniers mois selon la formule la plus avantageuse au salarié.

Le taux et les modalités de calcul de l'indemnité de licenciement sont fixés, toutes catégories de personnel confondues, selon les modalités suivantes :

— 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans ;

— 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de 10 ans.

Cette indemnité ne peut être inférieure à une somme calculée par année de service dans l'entreprise et tenant compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines. En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets.

Dispositions particulières concernant les cadres :

Lorsque le cadre licencié est âgé de 50 ans révolus et compte 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise comme cadre, l'indemnité de licenciement fixée ci-dessus est majorée de :

— 10 % entre 50 et 55 ans ;

— 15 % à partir de 55 ans révolus.

Le montant de l'indemnité prévue ci-dessus est déterminé eu égard à la durée de l'ancienneté continue dans l'entreprise en qualité de cadre.

Article 6.7

Départ et mise à la retraite

Le départ en retraite s'effectue selon des dispositions législatives en vigueur lorsque le (la) salarié (e) peut faire valoir ses droits à pension vieillesse, soit entre 62 et 67 ans suivant la situation individuelle de chaque salarié (e), et sauf application de dispositions particulières (carrière longue, C2P,...).

La mise à la retraite s'entend de la possibilité donnée à l'employeur de rompre le contrat de travail d'un salarié ayant atteint l'âge mentionné au 1^o de l'article L. 351-8 du code de sécurité sociale, sous réserve de respecter les conditions et dispositions prévues à l'article L. 1237-5 du code du travail.

L'employeur qui désire mettre un salarié à la retraite devra lui notifier son intention en respectant un préavis de 6 mois. Il ne donne pas lieu à attribution d'heures d'absence pour recherche d'emploi.

Le salarié qui veut quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier de son droit à une pension de vieillesse devra respecter, quelles que soient son ancienneté et sa catégorie professionnelle, un préavis de 2 mois.

Lorsque le départ en retraite résulte de l'initiative de l'employeur, le salarié a droit à l'indemnité légale de licenciement ou à l'indemnité conventionnelle de départ en retraite si elle est plus favorable. Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse a droit à l'indemnité de départ en retraite.

L'indemnité conventionnelle de départ à la retraite est calculée selon les catégories cadres et non-cadres dans les conditions suivantes :

A

Pour le personnel non cadre

- 1 mois de salaire entre 10 et 14 ans d'ancienneté ;
- 1,5 mois de salaire entre 15 et 19 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire entre 20 et 29 ans d'ancienneté ;
- 2,5 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

B

Pour le personnel cadre

- 1 mois de salaire entre 10 et 14 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire entre 15 et 19 ans d'ancienneté ;
- 2,5 mois de salaire entre 20 et 29 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

Pour le calcul de l'indemnité, le salaire à prendre en considération est le salaire moyen des 12 derniers mois précédant le départ ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, celui des 3 derniers mois. Dans ce dernier cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période n'est prise en compte que prorata temporis.

Article 6.8

Aménagement de fin de carrière

Des dispositifs d'aménagements de fin de carrière peuvent être mis en place par accord collectif d'entreprise ou par décision unilatérale de l'employeur, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Titre VII

Durée du travail-Congés

Article 7.1

Durée hebdomadaire de travail-Temps de repos-Pause-Repos hebdomadaire

Mod. par Avenant 3 nov. 2022, étendu par arr. 2 fév. 2024, JO 10 fév., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la parution de son arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PRODAF ;

SNPCC ;

FFAF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

UNSA FCS.

Avenant rectificatif n° 1, 23 mai 2024, non étendu, applicable à compter du lendemain de la parution de son arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

FFAF ;

PRODAF ;
SNPCC.
Syndicat(s) de salariés :
FGTA FO ;
FS CFTD ;
UNSA FCS.

Dans les entreprises définies à l'article 1.1 du titre I^{er} de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers, la durée du travail hebdomadaire est de 35 heures [accord national sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 13 juin 2000, étendu le 19 décembre 2000, signé en application de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 et de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998]. (Voir Annexe 3)

Le temps de repos entre 2 jours de travail est fixé à 11 heures consécutives pour l'ensemble du personnel des activités visées par la présente convention collective. Il pourra être porté à 9 heures consécutives dans les cas suivants : surcroît exceptionnel d'activité, commandes urgentes, organisation de salons, forums, manifestations, arrivées imprévues d'animaux. Chaque repos quotidien porté à 9 heures consécutives ouvre droit pour le salarié à un repos de 2 heures en plus des 11 heures obligatoires, le lendemain de l'intervention ou au plus tard dans la semaine qui suit la dérogation, ou à une contrepartie financière forfaitaire minimale fixée à 3 MG valeur du minimum garanti en vigueur) (art. 4.4, alinéas 3 et 4, de l'accord national sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 13 juin 2000, étendu le 19 décembre 2000). (Voir Annexe 3).

Les jours de travail d'une durée supérieure à 6 heures doivent être interrompus par un temps de pause. La durée totale du temps de pause journalier, y compris le temps de repas, ne peut être inférieure à une demi-heure, *sauf accord du (de la) salarié (ée) (termes exclus de l'extension par arr. 17 déc. 2021, JO 23 déc. 2021)*. Les conditions de prise des pauses sont fixées au niveau de chaque entreprise ou établissement.

(Al. précédents remplacés par Avenant 3 nov. 2022, étendu) Tous les salariés bénéficient d'un temps de repos hebdomadaire d'une durée minimale de 1 journée et demi par semaine.

Dans tous les cas, le repos hebdomadaire doit correspondre à un jour et demi de repos consécutif.

Il est rappelé, que conformément au code du travail, Il est interdit de faire travailler un même salarié plus de six jours par semaine.

Ce repos, pris par roulement en vertu des articles L. 3132-12 et R. 3132-5 du code du travail dans les magasins de fleurs naturelles et autres établissements de la Branche, ouvre droit à une contrepartie sous forme de 2 jours de repos consécutifs comportant un dimanche, accordés, selon les modalités ci-dessous :

— régulièrement toutes les 4 semaines ;

— à défaut, toutes les 4 semaines en moyenne sur l'année, étant précisé que les dimanches compris dans les périodes de congés payés ne comptent pas dans ce calcul moyen annuel.

En outre, lorsque l'octroi de cette contrepartie tombe le jour ou les veilles d'un jour férié ou d'une manifestation/événement ayant un intérêt pour l'entreprise ou les secteurs d'activités de la Branche, le repos de 2 jours consécutifs comportant un dimanche, est déplacé sur la semaine qui suit ou qui précède, ou à défaut, à une autre date en accord entre les deux parties.

(Al. précédents remplacés par Avenant rectificatif n° 1, 23 mai 2024, non étendu) Après les onze heures consécutives de repos quotidien prévues par le code du travail, les salariés bénéficient d'un jour de repos hebdomadaire d'une durée minimale de vingt-quatre heures consécutives, soit trente-cinq heures au total selon l'article L. 3132-2 du code du travail. Dans la Branche, s'ajoute à ce repos hebdomadaire minimal, une demi-journée de repos consécutive.

Par exception, le salarié et l'employeur peuvent convenir, par écrit, de déroger au caractère consécutif de cette demi-journée.

Il est rappelé, que conformément au code du travail, Il est interdit de faire travailler un même salarié plus de six jours par semaine.

Ce repos, pris par roulement en vertu des articles L. 3132-12 et R. 3132-5 du code du travail déterminant les activités bénéficiant d'une dérogation permanente de droit au repos dominical (magasins de fleurs naturelles et autres établissements concernés de la Branche), ouvre droit à une contrepartie sous forme de 2 jours de repos consécutifs comportant un dimanche, accordés, selon les modalités ci-dessous :

- Régulièrement toutes les 4 semaines ;

- À défaut, toutes les 4 semaines en moyenne sur l'année, étant précisé que les dimanches compris dans les périodes de congés payés ne comptent pas dans ce calcul moyen annuel.

En outre, lorsque l'octroi de cette contrepartie tombe le jour, ou les veilles d'un jour férié, ou d'une manifestation/événement ayant un intérêt pour l'entreprise ou les secteurs d'activités de la Branche, le repos de 2 jours consécutifs comportant un dimanche, est déplacé sur la semaine qui suit ou qui précède, ou à défaut, à une autre

date en accord entre les deux parties, sans que ce déplacement ait pour effet de faire travailler un salarié plus de six jours consécutifs par semaine.

Article 7.2 **Heures supplémentaires**

A **Contingent annuel d'heures supplémentaires**

Le contingent annuel conventionnel d'heures supplémentaires est fixé à

— 180 heures par an et par salarié, quel que soit l'effectif de l'entreprise, sauf en matière de modulation où celui-ci est porté à 130 heures par an et par salarié (ée) (excepté dans le cadre d'une modulation peu élevée, c'est-à-dire lorsqu'elle est comprise dans une limite inférieure de 31 heures et une limite supérieure de 39 heures, soit lorsque le volume d'heures de modulation n'excède pas 70 heures par an et par salarié). (Voir Annexe 3)

Le contingent conventionnel ainsi fixé est applicable pour l'attribution de la contrepartie obligatoire en repos.

L'ensemble des salariés (ées), quel que soit leur statut, est soumis aux contingents conventionnels ci-dessus. Toutefois, sont exclus du contingent conventionnel les cadres dirigeants, les cadres non dirigeants et non occupés selon un horaire collectif sous forfait annuel prévu à l'article 5.3 de l'accord national étendu du 13 juin 2000 et à l'article 6 de son avenant n° 1 étendu, signé le 6 février 2001 (art. 2 de l'avenant n° 4 du 8 juillet 2004 à l'accord national du 13 juin 2000, étendu le 8 décembre 2004). (Voir Annexe 3)

B **Heures supplémentaires**

Le recours aux heures supplémentaires se fera par priorité sur la base du volontariat. Hors les cas de charges imprévisibles ou d'urgence, les salariés (ées) seront informés (ées) du recours aux heures supplémentaires 48 heures avant leur exécution.

Constituent, selon les conditions légales en vigueur, des heures supplémentaires : les heures effectuées au-delà de 35 heures par semaine ou, en cas de modulation, les heures effectuées au-delà des durées maximales hebdomadaires fixées par l'accord du 13 juin 2000 ou, en cas de RTT, par l'octroi de repos dans le cadre de l'année, les heures effectuées au-delà du plafond hebdomadaire fixé, et, à l'exclusion de ces dernières, les heures effectuées au-delà de la durée annuelle de travail. (Voir Annexe 3)

Les heures supplémentaires font l'objet de majorations sous forme de salaire ou, le cas échéant, de repos compensateur de remplacement dans les conditions suivantes :

1. Concernant les 4 premières heures supplémentaires :

- pour les entreprises de 20 salariés et moins : 12,5 % ;
- pour les entreprises de plus de 20 salariés : 25 %.

2. Concernant les 4 heures supplémentaires suivantes : 25 %, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

3. Et pour les heures suivantes : 50 %, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Les taux ci-dessus indiqués en 2 et 3 étant fixés selon la législation actuellement en vigueur et sous réserve de toute modification ultérieure, ou d'accord collectif d'entreprise.

Les parties entendent privilégier la substitution du paiement des heures supplémentaires et leur majoration par l'octroi de repos compensateur de remplacement (voir D ci-dessous) (art. 1^{er} de l'avenant n° 4 du 8 juillet 2004 à l'accord national du 13 juin 2000, étendu le 8 décembre 2004). (Voir Annexe 3)

Le recours aux heures supplémentaires s'inscrit dans le cadre des limites légales en vigueur, sous réserve des dispositions spécifiques au dispositif de modulation prévues au chapitre III de l'accord national étendu signé le 13 juin 2000 (Voir Annexe 3) :

- 48 heures de durée maximale hebdomadaire absolue sur une même semaine ;
- 44 heures de durée maximale hebdomadaire moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ;
- 10 heures de durée journalière maximale ;
- et 8 heures de durée maximale de travail par jour pour les apprentis (ies) et jeunes travailleurs (ses) de moins de 18 ans (sans pouvoir dépasser 35 heures par semaine) et sauf métiers dérogatoires ou autorisations exceptionnelles.

En cas de force majeure pour le lendemain, moins de 2 heures avant son départ, et exigeant un travail de confection ou une intervention, l'employé (e) de plus de 18 ans ne pourra refuser de faire des heures supplémentaires, dans la limite de 12 heures de travail par jour, compte tenu de l'urgence sous la responsabilité de l'employeur avec demande ultérieure de régularisation à l'administration (art. D. 3121-6 du code du travail).

Une convention ou un accord collectif d'entreprise peut prévoir le dépassement de la durée maximale quotidienne

de travail dans les conditions définies à l'article L. 3121-19 du code du travail.

C **Contrepartie obligatoire en repos**

En plus des majorations fixées au paragraphe B ci-dessus, les heures supplémentaires ouvrent droit pour le salarié à une contrepartie obligatoire en repos, fixée, sauf accord collectif d'entreprise, dans les conditions légales en vigueur :

Pour les entreprises de 20 salariés au plus

— 50 % par heure supplémentaire effectuée au-delà du contingent conventionnel (B)

Pour les entreprises de plus de 20 salariés

— 100 % par heure supplémentaire effectuée au-delà du contingent conventionnel (B)

D **Repos compensateur de remplacement**

Les salariés (ées) pourront demander, en accord avec leur employeur, à bénéficier en lieu et place du paiement des heures supplémentaires et de leur majoration, d'un repos compensateur de remplacement équivalent à une heure supplémentaire majorée.

Cette substitution peut être appliquée à tout ou partie des heures supplémentaires effectuées par le (la) salarié (e).

Les repos ainsi acquis sont pris par demi-journée ou journée entière, au choix du (de la) salarié (ée). Le droit à repos est réputé ouvert dès que la durée de ce repos atteint 7 heures. Les dates de prise de ce repos sont fixées par l'employeur, au maximum dans les 6 mois de l'acquisition du repos.

Le suivi de ce repos s'effectuera sur le bulletin de salaire ou par document annexé à lui, avec les indications quant aux conditions d'ouverture des droits telles que prévues par les dispositions légales en vigueur.

Les heures supplémentaires dont le paiement a été remplacé par un repos de remplacement équivalent ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Le repos compensateur équivalent s'ajoute à la contrepartie obligatoire en repos en cas de dépassement du contingent conventionnel d'heures supplémentaires (B)

Article 7.3 **Heures de nuit**

Le travail de nuit est celui qui est effectué entre 21 heures et 7 heures du matin, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Il doit être occasionnel et justifié pour faire face à des circonstances exceptionnelles (préparation de salon, mariage...)

Les heures de travail effectuées la nuit donnent lieu à une majoration de salaire de 100 %.

En tout état de cause et par référence à la directive européenne du 23 novembre 1993, le travail de nuit ne peut excéder 8 heures en moyenne par période de 24 heures.

La durée quotidienne de travail accomplie par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures et la durée hebdomadaire ne peut dépasser 44 h sur une période 12 semaines consécutives.

Les dispositions sur le travail de nuit font l'objet d'un accord collectif d'entreprise.

Cependant, la Branche a négocié un accord autonome portant sur le travail de nuit dans le cadre d'astreintes dans le secteur des services des animaux familiers du 25 juin 2014 étendu. (Voir Annexe 9)

Article 7.4 **Congés annuels**

A **Durée des congés**

Les congés sont acquis sur la base de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif pendant la période de référence, fixée légalement du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année au cours de laquelle s'exerce le droit à congés ; avec application, s'il y a lieu, des majorations prévues par :

— l'article L. 3141-8 du code du travail pour les salariés (ées) de moins de 21 ans ayant un ou des enfants à charge ;

— l'article L. 3141-23 du code du travail pour les congés en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre.

Il ne peut y avoir de report de congés au-delà de l'année de référence suivant celle justifiant les droits acquis.

B

Période des congés

Le salarié a le droit de prendre au moins 24 jours ouvrables pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre. Toutefois, une partie des congés peut être prise en dehors de cette période d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. Lorsqu'une partie des congés, à l'exclusion de la cinquième semaine, est prise en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre, il sera attribué :

- 2 jours ouvrables de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de cette période est au moins égal à 6 ;
- 1 jour de congé supplémentaire lorsque ce nombre est compris entre 3 et 5.

Le calendrier des congés est établi par l'employeur en considération de la situation de famille des bénéficiaires et de la durée de leurs services chez l'employeur, après consultation des représentants élus du personnel lorsqu'ils existent, et de préférence avant le 30 mars de chaque année.

Un accord collectif d'entreprise peut prévoir des règles spécifiques en matière de congés payés.

Article 7.5

Congés spéciaux

Mod. par Avenant 14 oct. 2020, étendu par arr. 2 avr. 2021, JO 10 avr.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*PRODAF ;
SNPCC ;
FFAF.*

Syndicat(s) de salariés :

*FGTA FO ;
CFTC CSFV ;
FS CFDT ;
CGT CSD ;
UNSA FCS.*

Des congés exceptionnels seront accordés sur justificatifs aux salariés à l'occasion de certains événements familiaux dans les conditions suivantes, sans condition d'ancienneté :

- mariage du salarié : 5 jours ;
- conclusion d'un Pacs : 5 jours (au lieu de 4 jours actuellement) ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- congé de naissance ou d'adoption : 3 jours ;
- décès d'un enfant : 5 jours (loi) ou 7 jours si l'enfant décédé est âgé de moins de 25 ans, ou si quel que soit son âge, l'enfant décédé était lui-même parent, ou s'il s'agit d'une personne décédée de moins de 25 ans dont le salarié avait la charge effective et permanente.

(Dispositions de la loi n° 2020-692 du 8 juin 2020 applicables pour les décès intervenus à partir du 1^{er} juillet 2020)⁽¹⁾ ;

(1) Les salariés subissant le décès d'un enfant ou d'une personne à charge de moins de 25 ans intervenu à compter du 1^{er} juillet 2020 ont également droit à un congé spécifique supplémentaire dit «congé de deuil», d'une durée de 8 jours, dans les conditions stipulées par la loi n° 2020-692 du 8 juin 2020, ainsi qu'à une période de protection contre le licenciement de 13 semaines suivant le décès de l'enfant, sauf faute grave du salarié ou impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger au décès de l'enfant.

- décès du conjoint, du partenaire de Pacs du concubin : 4 jours (au lieu de 3 jours actuellement) ;
- décès des parents, des beaux-parents, frère, sœur : 3 jours (loi) ;
- décès des grands-parents : 1 jour ;
- annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours (loi) ;
- hospitalisation d'un enfant de moins de 16 ans : 1 jour par an et par enfant (nouveau) ;
- déménagement : 1 jour (dans la limite d'une fois tous les 2 ans).

Ces jours de congés sont calculés en jours ouvrés.

Ces congés exceptionnels, à prendre au moment de l'événement, seront majorés, le cas échéant, de 1 jour supplémentaire pour délai de route, lorsque le lieu de l'événement se situe à 500 km et plus du lieu de résidence habituel du salarié. Ce jour supplémentaire est accordé forfaitairement pour l'aller-retour.

Les absences ainsi autorisées donneront lieu à une indemnité égale au salaire que l'intéressé aurait perçu s'il avait effectivement travaillé. À défaut de prise effective du congé par le salarié due à son propre fait, le paiement du congé non pris ne pourra être réclamé en sus du salaire versé.

Les congés spéciaux d'origine conventionnelle ainsi que les indemnités de salaire correspondants ne peuvent se cumuler avec ceux prévus par la législation en vigueur.

Il sera également accordé à tout salarié de 16 à 25 ans, qui participe à l'appel de préparation à la défense, un congé rémunéré de 1 jour.

Article 7.6 **Jours fériés**

Parmi les 11 jours fériés légaux :

1. Les salariés auront droit à 7 jours fériés chômés payés par an lorsqu'ils tombent un jour habituellement travaillé par chaque intéressé.

Ces 7 jours fériés chômés/payés seront fixés par chaque employeur, en début d'année, au choix et par roulement.

Les 7 jours fériés chômés/payés choisis par l'employeur ainsi que le 1^{er} Mai, lorsqu'ils seront travaillés par décision de l'employeur en raison des nécessités de l'entreprise, seront :

— soit compensés par une journée de congé supplémentaire dans la quinzaine qui précède ou qui suit ou par une majoration de salaire de 100 % ;

— et pour le 1^{er} Mai payé dans les conditions prévues par la loi.

Les salariés seront informés à l'avance par l'employeur des jours fériés qui seront chômés/payés ou travaillés dans l'entreprise durant les 6 mois à venir.

2. Les 4 jours fériés restants sont normalement travaillés et rémunérés dans les conditions habituelles.

Des accords collectifs d'entreprise peuvent prévoir des dispositions différentes de celles énoncées ci-dessus, sous réserve de respecter les dispositions d'ordre public de la loi.

Article 7.7 **Service national**

Le cas des absences occasionnées par la réserve opérationnelle et le service national sont réglées suivant les dispositions légales.

Titre VIII **Suspension du contrat de travail**

Article 8.1 **Maladie**

A

En cas de maladie ou d'accident, le (la) salarié (e) devra informer son employeur dans les 2 jours ouvrables, sauf cas de force majeure ou fortuit.

Au-delà de cette durée et sans justification de la part du salarié (de la salariée), l'employeur pourra, après mise (s) en demeure écrite (s), engager une action disciplinaire.

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ne constituent pas de plein droit une rupture de contrat mais une simple suspension du contrat de travail.

À l'expiration des périodes d'indemnisation prévues par le régime conventionnel de prévoyance, dans le cas où la maladie excéderait 6 mois et nécessiterait le remplacement effectif et définitif de l'intéressé, l'employeur pourra rompre le contrat de l'intéressé, lorsque l'absence apporte au surplus un trouble suffisamment grave dans le fonctionnement de l'entreprise, en respectant la procédure légale de licenciement individuel.

Celui-ci conservera les droits acquis à la date du début de la procédure et recevra l'indemnité de préavis et l'indemnité de licenciement prévues à l'article 6.6.

B

Indemnisation maladie

En cas de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical, le (la) salarié (e) ayant au moins UN an d'ancienneté dans l'entreprise, quelle que soit l'ancienneté dans la branche, ou deux ans d'ancienneté dans la branche professionnelle et moins d'un an dans l'entreprise, bénéficie des dispositions suivantes :

Après un délai de franchise de 3 jours, ou sans délai de franchise en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail, l'indemnisation est versée dans les conditions ci-dessous :

| Garantie maintien de salaire | | |
|------------------------------|----------------------|----------------------|
| Ancienneté dans l'entreprise | indemnisation à 90 % | indemnisation à 70 % |
| de 1 à 5 ans inclus | 30 jours | 30 jours |
| de 6 à 10 ans inclus | 40 jours | 40 jours |
| de 11 à 15 ans inclus | 50 jours | 50 jours |
| de 16 à 20 ans inclus | 60 jours | 60 jours |
| de 21 à 24 ans inclus | 70 jours | 70 jours |
| de 25 à 29 ans inclus | 80 jours | 80 jours |
| Plus de 30 ans | 90 jours | 90 jours |

| Garantie maintien de salaire | | |
|------------------------------|----------------------|----------------------|
| Ancienneté dans la branche | indemnisation à 90 % | indemnisation à 70 % |
| de 2 à 5 ans inclus | 30 jours | 30 jours |
| de 6 à 10 ans inclus | 40 jours | 40 jours |
| de 11 à 15 ans inclus | 50 jours | 50 jours |
| de 16 à 20 ans inclus | 60 jours | 60 jours |
| de 21 à 24 ans inclus | 70 jours | 70 jours |
| de 25 à 29 ans inclus | 80 jours | 80 jours |
| Plus de 30 ans | 90 jours | 90 jours |

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit des caisses de sécurité sociale ou des accords complémentaires de prévoyance.

En tout état de cause, ces garanties ne devront pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toute provenance telles qu'elles sont définies ci-dessus, perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident de travail, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué son travail.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

Si plusieurs congés de maladie donnant lieu à indemnisation au titre du présent article sont accordés au cours de l'année civile, la durée d'indemnisation ne peut excéder au total celle des périodes ci-dessus fixées.

Un même arrêt de travail continu pour maladie à cheval sur 2 années civiles ne peut donner lieu à une indemnisation supérieure à celle du crédit.

L'indemnisation calculée conformément aux dispositions ci-dessus interviendra aux dates habituelles de la paye.

(Voir Annexe 10)

Article 8.2 Accidents du travail-Maladie professionnelle

Les dispositions de la présente convention relatives à la maladie sont applicables en cas d'accident du travail ou maladie professionnelle. Toutefois, l'indemnité prévue sera versée à partir du premier jour de l'arrêt de travail.

Les absences pour accident du travail ou maladie professionnelle contractée dans l'entreprise ne pourront entraîner rupture du contrat de travail pendant la période de suspension dudit contrat (art. L. 1226-9 du code du travail), sauf exceptions limitativement énumérées par la loi.

(Voir Annexe 10)

Article 8.3 Maternité

Les conditions de travail, d'embauche, de mutation et de protection sociale des salariées en état de grossesse sont

définies par les dispositions législatives et règlements en vigueur, et notamment les articles L. 1225-1 et suivants du code du travail.

Les femmes en état de grossesse bénéficieront d'un congé de maternité qui sera accordé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les salariées ayant plus de 2 ans d'ancienneté au jour de l'arrêt de travail pour maternité bénéficieront de leur traitement intégral pendant la durée de leur absence sous déduction des indemnités versées par la sécurité sociale.

À l'issue de son congé de maternité, la salariée sera réintégrée dans son emploi.

Si son état de santé, médicalement constaté, l'exige, la salariée enceinte peut être affectée temporairement à un autre emploi. Le changement d'affectation à l'initiative de l'employeur ou de la salariée n'entraînera aucune diminution de la rémunération ni de changement de coefficient.

L'affectation temporaire prend fin dès que l'état de santé de la femme lui permet de retrouver son emploi initial et, en toute hypothèse, en début de la suspension du contrat de travail.

À partir du quatrième mois de leur grossesse, les femmes enceintes sont autorisées à entrer le matin 15 minutes après et à sortir le soir 15 minutes avant l'horaire habituel de travail, sans réduction de salaire. L'employeur et la salariée peuvent convenir, d'un commun accord, d'une répartition différente de la réduction d'horaire de 30 minutes par jour.

Par ailleurs, les salariées enceintes bénéficient d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires. Ces absences (temps d'examen et trajets aller-retour) n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination des droits à l'ancienneté.

En outre, des dispositions particulières sont applicables au regard de l'Accord national du 9 décembre 2009 sur l'égalité des femmes et des hommes et ses divers avenants étendus et de l'accord collectif relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances et de traitement du 8 juillet 2011 étendu. (Voir Annexes 11 et 8)

Enfin, il est ici rappelé, que pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, le ou la salarié (e) peut demander soit à bénéficier d'un congé parental d'éducation, soit à travailler à temps partiel pour une durée minimale de 16 heures par semaine. Pour bénéficier de ces dispositions, le ou la salarié (e) doit avoir au moins 1 an d'ancienneté à la date de naissance ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de 16 ans confié en vue de son adoption. L'employeur ne peut pas s'y opposer.

La durée et les conditions de mise en œuvre du congé parental sont réglées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Titre IX Rémunération

Article 9.1 Accord de salaires

(Voir Annexe 7)

Article 9.2 Prime d'ancienneté

Des primes d'ancienneté, payées mensuellement, sont attribuées en fonction du temps de présence dans l'établissement tel que défini à l'article 4.5 ci-dessus.

Ces primes sont calculées sur le salaire minimum de l'emploi et représentées par les pourcentages suivants :

- 3 % après 3 ans de présence effective ;
- 6 % après 6 ans de présence effective ;
- 9 % après 9 ans de présence effective ;
- 12 % après 12 ans de présence effective ;
- 15 % après 15 ans de présence effective.

À compter du 1^{er} juillet 2020, ces dispositions seront appliquées intégralement dans les 3 secteurs de la Branche Fleuristes, Vente et Services des animaux familiers.

En conséquence, l'avenant en date du 10 juin 1996 étendu relatif aux modalités particulières de calcul de la prime d'ancienneté applicables aux commerces de détail de vente d'animaux familiers, produits pour animaux familiers, ainsi qu'aux services de toilettage, dressage, pension et éducation d'animaux familiers, et l'accord autonome portant sur la prime d'ancienneté pour les associations du secteur 3 de la Branche en date du 30 juin 2017 étendu (Voir Annexe 12), seront annulés à compter du 1^{er} juillet 2020.

En outre, il est ici précisé, que cette prime d'ancienneté conventionnelle, qui constitue un élément de salaire, est soumise au principe de proportionnalité pour les salariés à temps partiel.

Titre X

Dispositions diverses

Article 10.1

Accords antérieurs

Le présent Accord collectif constitue une Mise à Jour de la Convention Collective. Les conventions et accords collectifs ou les avenants, même non répertoriés ou référencés dans le présent Accord, conclus par la Branche antérieurement à la date de signature du présent Accord portant Mise à jour de la Convention collective nationale, demeurent en vigueur.

Les textes conventionnels signalés en annexe le sont à titre informatif dans le cadre du présent Accord portant mise à jour de la convention collective nationale.

Titre XI

Dispositions finales

Article 11.1

Dépôt - Information - Adhésion

Le dépôt du présent Accord collectif sera effectué conformément aux dispositions prévues par le code du travail.

Dans les établissements soumis à l'application de la présente convention, un exemplaire du texte conventionnel est tenu à la disposition du personnel. À cet effet, un avis est communiqué par tout moyen aux salariés, mentionnant l'intitulé de la convention et des accords applicables et les modalités de consultation de la convention par les salariés sur leur lieu de travail et pendant leur temps de travail.

Une notice d'information sur le droit conventionnel applicable dans l'entreprise est remise à tout nouvel embauché et aux représentants du personnel, lorsqu'ils existent dans l'entreprise.

Toute organisation syndicale représentative des salariés ou toute organisation syndicale ou association ou groupement d'employeurs qui n'est pas partie au présent accord pourra y adhérer ultérieurement.

Cette adhésion est notifiée aux signataires de la convention ou de l'accord et fait l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère chargé du travail.

Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion au secrétariat du conseil de prud'hommes où le dépôt de l'accord aura été effectué.

Article 11.2

Extension - publicité - Entrée en vigueur

Le présent Accord collectif est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

Il entrera en vigueur à compter du lendemain de la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 11.3

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Il est ici précisé, que, sauf exceptions expresses, notamment en matière de durée du travail et période d'essai des CDI, Le présent Accord collectif portant Mise à jour de la Convention collective nationale ne comporte pas, à la date de sa signature, de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés (ées), en raison :

— D'une part, de l'objet d'intérêt général de la convention collective nationale étendue, dont relève l'ensemble des entreprises de la Branche, quel que soit leur nombre de salariés;

— Et d'autre part, de la configuration de la Branche des Fleuristes, Vente et Services des animaux familiers, composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés (ées) (Nombre moyen de salariés par entreprise : Secteur Fleuristes = 2,6 ; Secteur Animaliers = 7,5 ; Secteur Services = 2,4 - Source Rapport de Branche 2017), dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la mise à jour de la présente convention collective.

Toutefois, conformément aux dispositions légales en vigueur, les partenaires sociaux se réservent la possibilité de prévoir ultérieurement, selon la nature de l'accord collectif ou de l'avenant, des dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

ANNEXES

Annexe 1 - Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI)

Accord du 19 janvier 2018

[Étendu par arr. 27 mars 2019, JO 4 avr., applicable à compter du lendemain de la parution de son arrêté d'extension au Journal Officiel]

Mod. par Avenant n° 2, 16 juill. 2020, étendu par arr. 6 nov. 2020, JO 13 nov., applicable à compter du 11 mai 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNPCC ;

FFAF.

Syndicat(s) de salariés :

CGT FO ;

CFDT ;

UNSA.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération française des Artisans Fleuristes ;

PRODAF ;

SNPCC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

UNSA.

Préambule

En application des dispositions légales en vigueur, les partenaires sociaux de la Branche des Fleuristes, Vente et Services des animaux familiers ont décidé, après négociations, de mettre en place par le présent accord une Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), de définir ses missions, sa composition et son fonctionnement.

Il est toutefois affirmé que le rôle de cette commission reste la négociation des conventions et accords collectifs de branche. Elle se réunit 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 des Fleuristes, Vente et Services des animaux familiers tient une place fondamentale dans l'édiction de normes conventionnelles adaptées aux petites et moyennes entreprises qui la composent.

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

En conséquence, le présent accord modifie et remplace, à compter de sa date d'effet, les dispositions définies par l'accord collectif du 20 avril 2012 sur la composition et le fonctionnement des diverses commissions paritaires de la Branche Fleuristes, Vente et Services des animaux familiers.

Chapitre 1

Champ d'application professionnel et géographique du présent accord

Article unique

Le présent Accord s'applique aux entreprises visées à l'article 1-1 de la Convention collective nationale des Fleuristes, de la Vente et des Services des animaux familiers du 21 janvier 1997 étendue, modifiée par l'avenant n° 12 du 7 avril 2016 étendu. Le champ d'application du présent accord étant national, il s'applique en Guadeloupe,

Guyane, Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, et à Saint Pierre et Miquelon, dans un délai de 6 mois à compter de sa date d'entrée en vigueur.

Chapitre 2

Rôle et missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche

Il est rappelé, que conformément à l'article L. 2232-5-1 alinéa 2 du code du travail, la branche a pour missions d'une part, de définir les conditions d'emploi et de travail des salariés, ainsi que les garanties qui leur sont applicables dans les matières énumérées par la loi, et d'autre part, de réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application.

Article 2-1

Rôle de la CPPNI en tant que Commission de négociations de la Branche

En tant que Commission de négociations de la Branche des Fleuristes, Vente et Services des animaux familiers, la CPPNI exerce les missions suivantes :

1

Elle se réunit, dans les conditions fixées à l'article 2-6 ci-après, en vue des négociations périodiques suivantes

- Négociation annuelle sur les salaires ;
- 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 la prise en compte de la pénibilité au travail ;
- À l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- Aux priorités, objectifs et moyens de la formation professionnelle des salariés et l'apprentissage.
- 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 de mixité des emplois ;
- À la mise en place de plans d'épargne inter-entreprises, ou plans collectifs d'épargne pour la retraite inter-entreprises, 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.

Les partenaires sociaux de la Branche ont entendu, dans un premier temps, maintenir les règles ci-dessus, quant à la périodicité des négociations.

Toutefois, il est ici rappelé, que la commission pourra adapter, à la demande d'une organisation syndicale de salariés ou patronale représentative, et par accord collectif d'une durée d'au maximum 4 ans, les périodicités des négociations dites périodiques (article 2-1 § 1), de telle sorte que soient négociés au moins 1 fois tous les 4 ans les thèmes relatifs aux salaires, à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, aux conditions de travail, GPEC, et prise en compte des effets de l'exposition aux risques professionnels, à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, à la formation professionnelle, et au moins 1 fois tous les 5 ans les thèmes relatifs aux classifications et aux plans d'épargne interentreprises ou plans d'épargne retraite collectifs interentreprises. Un avenant au présent accord sera alors signé en ce sens, mentionnant les stipulations prévues aux articles L. 2241-4 et suivants du code du travail.

2

La CPPNI se réunit, dans les conditions fixées à l'article 2-6 ci-après, en vue de la négociation et de la conclusion de convention ou d'accords de branche soumis à l'extension sur les thèmes entrant dans les missions générales et collectives de la Branche

Pour pouvoir être étendus, la convention ou l'accord de branche doit, sauf justifications, comporter pour les entreprises de moins de 50 salariés, les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, à savoir des stipulations, sous forme d'accord-type, prévoyant les différents choix laissés à l'employeur 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 des Fleuristes, Vente et Services des animaux

familiers 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

Dans les matières ci-dessous énoncées, les stipulations de la convention ou de l'accord de branche prévalent 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. Sont visés les thèmes suivants :

- 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 CT), période de référence sur 3 ans en cas de la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine (1^o de l'art. L. 3121-4 CT), travail de nuit (art. L. 3122-16 CT), durée minimale du temps partiel dérogatoire (art. L. 3123-19 al 1 CT), taux de majoration des heures complémentaires jusqu'au 1/3 de la durée contractuelle des temps partiels (art. L. 3123-21 CT) et compléments d'heures par avenant (art. L. 3123-22 CT) ;
- Les mesures relatives aux contrats à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire énoncées aux articles L. 1242-8 (durées LDD), 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 aux articles 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 deux 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^o et 2^o de l'art. 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. Sont visés les thèmes suivants :

- La prévention des effets de l'exposition 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 leurs parcours syndical ;
- Les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

C

Autres domaines

Dans les autres domaines relevant de la négociation collective et non énumérés aux § A et B ci-dessus, l'accord collectif d'entreprise prime, peu important le moment de sa conclusion. Toutefois, en l'absence d'accord collectif

d'entreprise, la convention ou l'accord de branche est applicable.

Article 2-2 **Autres missions de la CPPNI de la Branche**

La CPPNI de la Branche remplit aussi les missions d'intérêt général ci-après :

A

La Commission représente la Branche des Fleuristes, de la Vente et des Services des animaux familiers, 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, tous les 2 ans, un Président et un Vice-Président, appartenant, par roulement, au collège patronal et au collège salarial. À chaque renouvellement, tous les deux ans, la répartition des postes se fait alternativement et paritairement entre les représentants titulaires du collège des employeurs et ceux du collège des salariés. Il est convenu, pour la première désignation, que le Président relèvera du collège patronal et le Vice-Président relèvera du collège des salariés.

B

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

C

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

- Durée du travail, répartition et aménagement du temps de travail ;
- Repos et jours fériés ;
- Congés payés et autres congés ;
- Compte épargne temps ;

Pour ce faire, les entreprises entrant dans le champ d'application géographique et professionnel de la Convention collective nationale de la Branche des Fleuristes, Vente et Services des animaux familiers, sont tenues de communiquer à la Commission tous les accords collectifs d'entreprise conclus sur tous les thèmes, comme évoqués ci-dessus, selon les modalités précisées à l'article 2-2 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 une question d'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif, présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges. (Voir aussi article 2-7 ci-dessous)

E

Elle peut également exercer les missions de l'Observatoire paritaire de la négociation collective.

Article 2-3 **Modalités de communication des conventions et accords collectifs d'entreprise à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation**

Afin de mettre en œuvre la mission de contrôle des accords collectifs d'entreprise, définie à l'article 2-1 § 5 et 8 ci-dessus, il est prévu les modalités suivantes :

- Les conventions ou accords collectifs d'entreprise visés à l'article 2-1 § C devront être adressés par les employeurs, par voie postale, à l'attention des membres de la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la Branche des Fleuristes, Vente et Services des animaux familiers, 17, rue Janssen 75019 Paris, ou par voie numérique à l'adresse suivante : ass.adpfa@orange.fr
- 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. L'employeur devra informer les signataires de l'accord de la transmission à la commission. Il devra donner une adresse postale et/ou numérique pour assurer le relais avec la commission.

— La Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la Branche devra accuser réception des conventions et accords collectifs par voie numérique, ou à défaut, par voie postale.

Article 2-4

Composition de la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la Branche

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 qualifiées de représentatives dans le champ d'application de la Branche des Fleuristes, de la Vente et des Services des animaux familiers.

La perte ou l'attribution de représentativité d'une organisation syndicale de salariés ou d'une organisation patronale, suite aux résultats de la mesure de représentativité dans la Branche, prend effet au lendemain de la parution au JO de l'arrêté ministériel.

Article 2-5

Autorisation d'absence des salariés

Conformément aux dispositions de l'article 1-4 de la convention collective nationale, les salariés des entreprises de la branche désignés par les organisations syndicales représentatives pour participer aux réunions de négociation bénéficient d'un droit d'absence de l'entreprise, sous réserve d'en informer au préalable leur employeur, au moins une semaine avant la date de leur absence. Dans ce cas, le temps de travail non effectué est payé comme temps de travail effectif.

Les employeurs s'engagent à ne pas entraver l'exercice normal des mandats des salariés désignés par les organisations syndicales représentatives pour participer aux réunions de négociations. Par ailleurs, ces salariés bénéficient de la protection instituée dans le cadre des dispositions du code du travail en vigueur.

Les frais de déplacements des membres de la délégation des salariés seront pris en charge dans le cadre et selon les conditions du fond de financement du paritarisme de la Branche.

Article 2-6

Réunions de la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la Branche

Mod. par Avenant n° 2, 16 juill. 2020, étendu par arr. 6 nov. 2020, JO 13 nov., applicable à compter du 11 mai 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNPCC ;

FFAF.

Syndicat(s) de salariés :

CGT FO ;

CFDT ;

UNSA.

La Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la Branche est réunie, sur convocation, au moins 4 fois par an en vue des négociations mentionnées à l'article 2-1 § 1 et 2. Elle est réunie, chaque année, autant de fois que nécessaire, sur demande d'au moins une organisation patronale ou salariale, et sur convocation, en vue des négociations mentionnées à l'article 2-1 § 1 et 2.

La convocation contient l'ordre du jour déterminé d'un commun accord par les membres de la commission. Elle est adressée, par courrier numérique, au moins 15 jours calendaires avant la date de réunion de prévue, accompagnée des documents utiles à la négociation.

Chaque année, la commission définit son calendrier de négociations, en précisant son objet et son périmètre.

Au terme des réunions planifiées et après en avoir débattu, les projets de conventions ou d'accords collectifs de branche, ou avenants sont mis à la signature des partenaires sociaux, conformément aux dispositions du code du travail, puis adressés pour extension, selon les délais et modalités prévus par la loi. Ils feront ensuite l'objet des formalités de publicité, notamment sur la base de données nationale.

S'il y a lieu, les membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peuvent décider de transmettre ou de renvoyer l'étude des projets en commission technique paritaire.

(Avenant n° 2, 16 juill. 2020, étendu) Les réunions de la CPPNI ou CMPPNI de la Branche sont par principe des réunions où les négociateurs représentant les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations patronales représentatives sont présents physiquement.

À titre exceptionnel, notamment en cas de crise sanitaire grave, ou toutes autres situations de mise en danger, voire d'impossibilité de déplacement pour les membres visés ci-dessus, ces réunions en présentiel pourraient être temporairement suspendues et remplacées par des réunions à distance, sous la forme de visioconférence ou audioconfé-

rence.

Le dispositif technique de visioconférence doit garantir l'identification des membres de la CPPNI ou CMPPNI, leur participation effective, en assurant la retransmission continue et simultanée du son et de l'image des discussions, sous réserve du respect de la faculté de suspensions de séance demandées par l'un ou l'autre des collèges.

À défaut de visioconférence, les membres de la CPPNI ou CMPPNI peuvent convenir à la majorité de recourir à l'audioconférence.

Quelle que soit sa forme, la mise en œuvre du dispositif technique retenu doit :

— Garantir le principe de loyauté de la négociation, en particulier la possibilité donnée à toutes les parties de suivre la discussion et d'y participer ;

— Être précédée d'une convocation écrite, adressée par courrier numérique, au moins 15 jours calendaires avant la date de réunion prévue, accompagnée de l'ordre du jour convenu d'un commun accord par les membres de la Commission, ainsi que des documents utiles à la négociation. Il est rappelé, que l'ensemble des parties à la négociation doivent être convoquées, sous peine de nullité de l'accord éventuellement signé ;

— Permettre à tous les représentants de salariés et d'employeurs de s'exprimer et de débattre en présence de toutes les parties. Pour ce faire, les règles suivantes sont adoptées :

3 La parole est donnée par le Secrétaire ou le Président de séance ;

3 À chaque intervention, le délégué se présente nommément, et indique le nom du syndicat auquel il appartient ;

3 Chaque intervenant s'efforce d'être concis ;

3 En cas de prise de position officielle d'une organisation syndicale de salariés ou d'employeurs, un seul des représentants par Fédération prend la parole ;

3 La même règle que ci-dessus est applicable en cas de vote. Le secrétaire ou la Président de séance récapitule le nombre de votes (pour, contre, abstentions), qui sera repris in extenso dans le compte-rendu ou le relevé de décisions de la réunion.

— Être suivie de la rédaction d'un compte-rendu ou d'un relevé de décisions, précisant notamment les noms des participants, des excusés et des absents.

— Compte-tenu de la dématérialisation des réunions et de l'absence de déplacements professionnels, aucune prise en charge de frais ne sera octroyée aux participants et membres de la CPPNI ou CMPPNI (frais de transport, repas, hébergement, indemnité de présence,...). Cette règle est également applicable aux réunions de la CPNEFP organisées en visioconférence. Elle ne remet pas en cause les droits des négociateurs salariés des entreprises de la Branche prévus par la convention collective et l'accord du 19 janvier 2018 étendus.

Article 2-7

Saisine de la CPPNI dans le cadre de sa mission d'interprétation par un salarié ou un employeur de la Branche

Toutefois, la CPPNI peut également être saisie dans le cadre de sa mission d'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions définies à l'article 10.1 de la Convention collective nationale des Fleuristes, Vente et Services des animaux familiers.

Dans ce cas, elle est composée d'UN délégué par organisation syndicale représentative de salariés signataire ou adhérente à la convention et d'un nombre égal de représentants des organisations patronales représentatives signataires ou adhérentes à la convention collective.

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

En cas de différend entre salarié et employeur, la CPPNI pourra être saisie, par l'une ou l'autre des parties, par lettre recommandée avec AR adressée à l'ADPFA, 17, rue Janssen 75010 Paris. Cette lettre devra exposer l'essentiel des motifs et être accompagnée éventuellement de tout document pouvant éclairer la commission. L'ouverture de cette procédure fige la situation entre le salarié et l'employeur sur l'objet du litige jusqu'à la décision de ladite commission.

La CPPNI devra alors se réunir dans le mois suivant la saisie par lettre recommandée, convoquer et entendre les parties en cause, en vue d'un arbitrage. Le procès-verbal relatant la décision adoptée doit être notifié aux parties concernées dans les huit jours suivant la réunion. En cas de constat de non-conciliation par la commission, la procédure suivie ne fera pas obstacle au droit pour les parties de porter, éventuellement, le litige devant les tribunaux compétents. La commission devra en être informée par la partie demanderesse.

Chapitre 3

Commissions techniques paritaires

Article 3-1

Définition

Une commission technique paritaire ne peut être créée que par un accord collectif de branche selon la volonté des partenaires sociaux qui siègent en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, dans les conditions définies par le code du travail.

Chaque commission technique paritaire à vocation à remplir les missions spécifiques qui sont définies par les textes réglementaires et conventionnels en vigueur.

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

1. Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle
2. Commission paritaire nationale de santé au travail et prévention des risques professionnels
3. Comité de suivi du régime de prévoyance et du régime Frais de santé

Article 3.2

Composition des commissions techniques paritaires

Une commission technique paritaire comprend 2 collèges dont le nombre total de voix est identique.

Pour le collège salarié, il est composé d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche, selon les conditions fixées par le code du travail.

Le collège employeur est composé d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chaque organisation professionnelle d'employeurs représentative au niveau de la branche, selon les conditions fixées par le code du travail.

Rappel : Deux organisations syndicales de salariés affiliées à une même confédération nationale sont comptées pour une.

Article 3.3

Répartition des voix entre les collèges

Tant que la représentation des syndicats de salariés et d'employeurs au sein d'une commission paritaire de la branche est la suivante :

- Cinq (5) organisations syndicales de salariés
- Trois (3) organisations syndicales d'employeurs

les membres salariés disposent chacun de trois (3) voix et les membres employeurs disposent chacun de (5) voix. Toute modification du nombre d'organisations syndicales de salariés ou d'employeurs entraînera une modification de la répartition des voix à l'intérieur de chaque collège.

Article 3.4

Modalités de fonctionnement

Sauf dispositions particulières définies dans l'accord collectif portant création d'une commission technique paritaire, l'ensemble des commissions techniques paritaires fonctionne selon les modalités ci-dessous ;

Réunions

Un président et un vice-président sont désignés par leur collège. À chaque renouvellement, tous les deux ans, la répartition des postes se fait alternativement et paritairement entre les représentants titulaires du collège des employeurs et ceux du collège des salariés.

La Commission choisit parmi ses membres un Président et un Vice-président appartenant à un collège distinct.

Le président et le vice-président assurent la tenue des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de la commission, ainsi que le rythme des réunions conformément aux dispositions de l'accord collectif.

Ils préparent les ordres du jour des séances et l'envoi des convocations qui sont adressées aux membres titulaires et suppléants dans un délai minimum de quinze (15) jours calendaires avant la date prévue de la réunion. En vue de maîtriser les dépenses liées aux frais de déplacements, le calendrier des réunions tiendra compte, autant que faire se peut, des dates d'autres réunions, en particulier celles de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Secrétariat, tâches administratives

Le secrétariat et les tâches administratives des commissions techniques paritaires sont assurés par l'Association pour le Développement du Paritarisme des Fleuristes et Animaliers (ADPFA), notamment l'expédition des convocations et courriers, la rédaction des comptes rendu, la gestion des dossiers etc.

Conditions de délibération

Il est instauré un quorum. En conséquence, pour se réunir et délibérer valablement, la commission technique paritaire doit comprendre au minimum,

- d'une part, la présence obligatoire au sein du collège des salariés d'un représentant titulaire (ou d'un suppléant) dûment mandatés de trois fédérations représentatives dans la branche.
- et d'autre part, la présence obligatoire au sein du collège des employeurs d'un représentant titulaire (ou d'un suppléant) de chaque Fédération d'employeurs de la Branche.

Article 3.5

Modalités et délai de prise de décision de la Commission Technique Paritaire

Les représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives habilitées à siéger au sein de la commission technique paritaire font part de leurs observations et commentaires sur les points de l'ordre du jour.

Toute décision doit être validée par un vote à main levée par collège. Le quorum par collège tel que défini à l'article 3-4 est nécessaire pour le vote.

Le résultat du vote s'apprécie à la majorité simple des suffrages exprimés par les membres titulaires présents ou représentés par leurs suppléants au sein de chaque collèges.

Lorsqu'il y a représentation, en cas d'empêchement du titulaire et/ou du suppléant, un mandat écrit doit donner pouvoir à un mandataire désigné sur ledit mandat pour parler et agir au nom du mandant, qui est soit le représentant titulaire ou suppléant empêché, soit l'organisation syndicale de salariés ou d'employeurs à laquelle ce membre titulaire ou suppléant appartient.

Dans l'hypothèse où le vote exprimé par chacun des collèges est en opposition, quel que soit le nombre de représentants habilités à voter et le nombre de suffrages exprimés par collège, et après échanges et argumentations des parties, il est procédé à un second vote dans les mêmes conditions que ci-dessus.

En cas de nouvelle opposition, l'arbitrage reviendra aux membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Article 3.6

Transmission des décisions

Au terme de chaque mission, toute commission technique paritaire doit remettre aux membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, ses conclusions, ses observations et le document ou rapport qui finalisent le terme d'une mission.

S'il y a lieu de conclure un accord collectif ou un avenant suite aux travaux de la commission technique paritaire, c'est à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de prendre les mesures d'exécution ou de mise en œuvre qui s'imposent pour chaque mission achevée après mise à l'ordre du jour de la prochaine réunion de ladite commission :

- Intégration dans les dispositions de la convention collective ou d'un accord collectif étendu, sous forme d'avenant ou annexe... soumis à extension ;
- Rédaction d'un nouvel accord collectif de branche soumis à extension ;
- Rédaction finale d'un document écrit validant :
 - Un référentiel de formation ;
 - Un cahier des charges de mise en place d'une action déformation;
 - La création d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
 - Un avis sur l'agrément d'un plateau technique de formation etc.

Chapitre 4

Remboursement des frais liés aux réunions de la commission paritaire permanente

de négociation et d'interprétation et autres réunions paritaires - rémunération

Article 4.1 Moyens financiers

Les moyens permettant aux représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives d'exercer leurs missions au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, ainsi qu'au sein des commissions techniques paritaires, sont pris en charge par le fonds de financement du paritarisme de la branche Fleuristes, Vente et Services des animaux familiers, géré par l'Association pour le développement du paritarisme des fleuristes et animaliers (ADPFA).

C'est le conseil d'administration de l'ADPFA qui détermine les modes de rémunération et de remboursement, selon les modalités en vigueur.

Article 4.2 Formalités administratives

Pour chaque représentant habilité à siéger au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et autres commissions techniques paritaires, l'ADPFA recueillera un dossier comprenant copie du mandat en bonne et due forme, selon les exigences du code du travail et les dispositions statutaires de l'organisation syndicale de salariés ou d'employeurs à laquelle il est affilié.

Ce dossier sera régulièrement tenu à jour à l'initiative des mandataires concernés. Un formulaire type sera fourni à cet effet par le secrétariat de la branche.

Chapitre 5 Moyens matériels concernant les réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et autres réunions paritaires

Article Unique Utilisation du numérique

Les convocations aux réunions paritaires se feront par courrier électronique.

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, dans la mesure du possible 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 l'ADPFA. Il leur appartiendra de se munir de ces documents à chaque réunion d'une commission ad hoc.

Chapitre 6 Dispositions finales du présent accord

Article 6-1 Durée du présent accord - Révision et dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 6-2 Suivi du présent accord

Le présent accord fera l'objet d'un suivi annuel, afin de garantir l'efficacité du dialogue social dans la branche et son adaptation aux nécessités pratiques et/ou juridiques.

Article 6-3 Extension et Formalités. Publicité. Date d'entrée en vigueur et effet

Le présent accord est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

Il entrera en vigueur à compter du lendemain de la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel. À cette date, il remplacera, dans son intégralité, l'accord collectif sur la composition et le fonctionnement des diverses commissions paritaires de la Branche Fleuristes, Vente et Services des animaux familiers signé le 20 avril 2012, ainsi que pour les dispositions concernées, les articles 1-4 et 10-1 de la Convention collective nationale du 21 janvier

1997 étendue.

Avenant du 12 juillet 2018

[Étendu par arr. 27 mars 2019, JO 4 avr., applicable à compter du lendemain de la parution de son arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PRODAF ;

SNPCC ;

FFAF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCS.

Préambule

Les partenaires sociaux, réunis en Commission mixte paritaire en date du 27 juin 2018, sont convenus de compléter l'Accord collectif sur la composition et le fonctionnement de la CPPNI de la Branche, en date du 19 janvier 2018, en vue de le mettre en conformité avec les nouvelles dispositions du code du travail définies par l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article Unique

Il est ici expressément précisé, que l'Accord collectif sur la composition et le fonctionnement de la CPPNI de la Branche des Fleuristes, Vente et Services des animaux familiers, signé le 19 janvier 2018 ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, en raison :

— D'une part, de l'objet d'intérêt général dudit Accord,

— Et d'autre part, de la configuration de la Branche des Fleuristes, Vente et Services des animaux familiers, composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés (Nombre moyen de salariés par entreprise : Secteur Fleuristes = 2,6 ; Secteur Animaliers = 7,5 ; Secteur Services = 2,4-Source Rapport de Branche 2017), dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation dudit Accord sur la CPPNI.

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées à l'article L. 2232-6 du code du travail, le présent avenant rectificatif, conclu à durée indéterminée, selon les conditions légales de révision et de dénonciation, fera l'objet de la procédure relative au dépôt, à la demande d'extension et à la publicité, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le présent avenant rectificatif entrera en vigueur à compter du lendemain de la parution de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

À la date d'entrée en vigueur du présent avenant rectificatif, la CPPNI telle que prévue par les dispositions de l'Accord collectif de Branche signé le 19 janvier 2018, se substituera et remplacera la Commission paritaire ou mixte paritaire existante dans la Branche, ainsi que la Commission paritaire d'interprétation et de conciliation, selon les modalités définies par ledit Accord.

Avenant n° 2 du 16 juillet 2020

[Étendu par arr. 6 nov. 2020, JO 13 nov., applicable à compter du 11 mai 2020]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNPCC ;

FFAF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT FO ;

CFDT ;

Préambule

Conformément aux dispositions de l'article L. 2222-3-1 du code du travail, les partenaires sociaux de la Branche des Fleuristes, de la Vente et des Services des animaux familiers ont souhaité compléter les dispositions conventionnelles en vigueur portant sur les réunions des commissions paritaires de branche afin de pouvoir faire face à toutes situations exceptionnelles empêchant le déroulement de réunions physiques, notamment en cas de crise sanitaire grave, et pérenniser le dialogue social durant de telles circonstances.

En conséquence, les partenaires sociaux de la Branche ont décidé de compléter les règles prévues à l'article 2-6 de l'accord collectif sus-désigné, en vue notamment d'organiser des réunions de négociations en visioconférence.

Article 1

Modification de l'article 2-6 de l'accord du 19 janvier 2018

L'article 2-6 de l'accord du 19 janvier 2018 étendu intitulé «Réunions de la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la Branche» est complété selon les termes ci-dessus.

(Voir Accord 19 janvier 2018, art. 2-6)

Le présent avenant, proposé à l'extension, est applicable dans le cadre de la gestion actuelle de la crise sanitaire dite Covid 19 et de ses suites, mais pourrait s'appliquer, si besoin, à d'autres circonstances exceptionnelles à venir empêchant des réunions physiques, sous réserve d'une décision favorable majoritaire de la CPPNI ou CMPPNI, ou de toute autre commission paritaire concernée, sans qu'il soit besoin de conclure un nouvel avenant ni conduire une procédure d'extension.

Article 2

Dispositions particulières liées à la signature éventuelle des accords

Durant la période temporaire et unique de suspension des réunions en présentiel, il sera privilégié la signature électronique des accords collectifs selon les modalités suivantes :

La signature électronique d'un accord collectif de branche doit respecter les conditions posées par l'article 1367 du code civil et le règlement européen n° 9102014.

— Le procédé doit garantir l'identification du signataire et son lien avec l'acte signé ainsi que l'impossibilité de modifier ultérieurement les données.

Il sera possible, si les membres de la CPPNI ou CMPPNI en conviennent à la majorité, de recourir au service payant de signature électronique, qui assure à la fois un recueil aisé des signatures et garantit leur valeur juridique. Les frais liés au recours à ce service seront pris en charge par l'ADPFA selon des modalités à définir.

Article 3

Organisation des réunions

Le Secrétariat de la CPPNI ou CMPPNI, assuré par l'ADPFA, organise et gère la planification desdites réunions.

En vue de garantir le principe de loyauté et de confiance mutuelle des parties, le secrétariat prévoit en amont une consultation des membres de la commission, par voie dématérialisée, pour recueillir à la majorité des membres, leurs positions :

— Sur le principe ou le maintien d'une réunion à distance,

— Sur le choix d'une visioconférence ou d'une audioconférence,

Les partenaires sociaux conviennent que l'accord des organisations patronales représentatives et au moins 3 organisations syndicales représentatives de salariés (sur 5 actuellement) est requis pour chacun des 3 points ci-dessus.

Article 4

Dispositions finales-date d'effet-dépôt

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

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

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

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

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter du 11 mai 2020 et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Il fera l'objet d'un suivi annuel. Par exception, ce suivi aura lieu avant la fin de l'année 2020 ou plus tôt s'il y a lieu, pour tenir compte de l'évolution de la crise sanitaire actuelle, par la CPPNI ou CMPPNI de la Branche.

Le présent avenant est soumis à la procédure d'extension et fait l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues ci-dessus par le code du travail.

Annexe 2 - Reprise du personnel en cas de changement de prestataire dans les activités de refuges et fourrières

Accord du 19 octobre 2016

[Étendu par arr. 25 juill. 2017, JO 1^{er} août, applicable le lendemain de la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNSSAC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FS CFDT.

Préambule

Les parties au présent accord rappellent que les employeurs et les salariés sont tenus de respecter les obligations de l'article L. 1224-1 du code du travail lorsque les conditions pour sa mise en œuvre sont réunies.

Toutefois, afin de sécuriser l'emploi, la professionnalisation, la rémunération des salariés et la pérennité des entreprises concernées, les partenaires sociaux décident de prévoir une obligation de reprise du personnel, ainsi que les modalités de poursuite des relations de travail, lorsqu'une activité fait l'objet d'un changement de prestataire d'entraînant pas l'application de plein droit de l'article L. 1224-1 du code du travail.

Article 1

Champ d'application du présent accord

Le présent accord autonome concerne les entreprises entrant dans le Secteur 3 de la Branche Fleuristes, Vente et Services des animaux familiers, tel que défini actuellement à l'article 1 de l'Avenant n° 11 du 8 décembre 2011 étendu, et plus spécifiquement les entreprises privées ou associations dont l'activité principale porte sur les fourrières et la capture des animaux.

Le présent accord autonome s'applique en cas d'affectation des salariés à une activité de fourrière et de capture d'animaux qui fait l'objet d'un changement de prestataire et dont les conditions pour l'application des dispositions de l'article L. 1224-1 du code du travail ne sont pas remplies. Il s'agit des situations de cessation de contrats commerciaux, marchés publics ou délégations de services publics.

Article 2

Convention de transfert

Une convention de transfert entre l'entreprise sortante et l'entreprise entrante est conclue au plus tard 8 jours avant la date effective de passation d'activité, dans le respect des dispositions de la convention collective nationale des Fleuristes, Vente et Services des animaux familiers. Il est ici précisé que la convention de transfert n'est pas une condition d'application de la reprise du personnel qui demeure de droit.

Article 3

Conditions de maintien dans l'emploi

Le nouveau prestataire s'engage à la reprise de 100 % du personnel affecté au marché faisant l'objet de la reprise, lorsque les salariés concernés remplissent les conditions cumulatives suivantes :

— Appartenir expressément aux niveaux I à IV de la grille des emplois de la Branche Fleuristes, Vente et Services des animaux familiers. Les salariés du statut Techniciens Supérieurs et Agents de Maîtrise, ainsi que les Cadres sont maintenus chez l'employeur sortant, sauf si un accord écrit entre le salarié, le cédant et le successeur prévoit la

poursuite du contrat de travail dans l'entrepouse entrante.

— Être titulaire d'un contrat de travail au sens du code du travail, étant ici précisé que pour les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée conforme à la réglementation, ils seront repris jusqu'au terme normal de leur contrat ou jusqu'à la fin des renouvellements éventuellement prévus selon les dispositions légales en vigueur ;

— Être majoritairement affecté à l'activité concédée, sauf accord exprès contraire conclu entre les entreprises concernées et le salarié ;

Ces conditions cumulatives s'apprécient au jour de la cessation d'activité par l'ancien prestataire, au terme du contrat commercial ou public, ou de la date fixée par les parties.

À défaut de réunir les conditions cumulatives ci-dessus, le salarié demeure rattaché à l'entreprise cédant l'activité.

Les salariés ayant une protection attaché à un mandat, élus ou désignés et remplissant les conditions prévues ci-dessus, bénéficient du maintien de leurs mandats au sein de l'entreprise reprenneuse dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 4

Obligations communes au entreprises sortante et entrante

Chaque entreprise devra, avant la passation effective de l'activité, informer et consulter le comité d'entreprise, ou à défaut, les délégués du personnel, lorsqu'ils existent dans l'entreprise, sur l'évolution de l'activité et les conditions d'emploi et de reprise du personnel. Cette information-consultation fait l'objet d'un procès-verbal spécifique. La liste prévisionnelle comportant les nom et prénoms des salariés concernés ainsi que leur statut sera établie et transmise aux instances représentatives du personnel, lorsqu'elles existent dans l'entreprise.

Chaque entreprise devra en outre informer, par note ou courrier individuel remis en main propre contre décharge, les salariés, dans les meilleurs délais et au plus tard avant la date effective du transfert des contrats de travail, de l'évolution de l'activité et les conditions d'emploi et de reprise du personnel.

Article 5

Obligations de l'entreprise cédant l'activité

5-1

Liste du personnel

Une liste est établie par l'entreprise cédante de tout le personnel affecté à l'activité reprise dans les conditions de l'article 3 et comprend obligatoirement les mentions suivantes pour chaque salarié concerné :

- Nom et prénoms ;
- Nature de contrat de travail (CDI, CDD,...) ;
- Date d'entrée dans la société sortante ;
- Statut ;
- Durée du travail ;
- Rémunération annuelle brute ;
- Nombre de congés payés acquis à la date effective du transfert ;
- Jours fériés garantis au titre de l'article de 7-6 de la CCN des fleuristes, vente et services des animaux familiers ;
- Éventuellement, le motif de l'absence ;
- Éventuellement, le mandat occupé lorsque le salarié est un représentant du personnel ;
- Nombre et nature des actions de formation suivies ;

Cette liste doit être accompagnée des documents suivants pour chaque salarié concerné :

- Contrat de travail et avenants éventuels conclus ;
- 6 derniers bulletins de paye ;
- Dernière fiche d'aptitude médicale ;
- Dossier individuel de chaque salarié (consultable par l'intéressé).
- L'autorisation de transfert du salarié protégé émise par l'inspecteur du travail.

La liste du personnel ainsi que les documents ci-dessus doivent être transmis par l'entreprise sortante à l'entreprise reprenant l'activité au plus tard 8 jours avant la date effective de passation d'activité et le transfert effectif des salariés.

5-2

Accords collectifs et usages

Les accords collectifs et usages en vigueur au jour du transfert devront être transmis par écrit à l'entreprise reprenant

l'activité au plus tard dans les 15 jours avant la reprise.

5-3

Règlement des salaires et accessoires

L'entreprise sortante reste redevable du salaire et de ses accessoires (congrés payés, primes ayant le caractère de salaire) jusqu'au jour de la reprise. Elle en réglera le montant aux salariés ou, s'il s'agit de provisions, à l'entreprise entrante et, dans ce dernier cas, charges légales incluses.

Au plus tard le dernier jour d'activité avant le transfert des salariés, l'entreprise cédant l'activité doit remettre à chaque salarié concerné, une attestation d'emploi faisant référence au poste occupé, aux congés payés acquis, et aux dates pendant lesquelles le salarié aura été employé à son service.

Article 6

Obligations de l'entreprise reprenant l'activité

6-1

Information de l'entreprise entrante à l'entreprise sortante

L'entreprise repreneuse est tenue de se faire connaître à l'entreprise cédante au plus tard 45 jours avant la reprise d'activité ou à défaut, dès qu'elle a connaissance de cette reprise.

6-2

Établissement d'un avenant au contrat de travail

L'entreprise entrante établit un avenant au contrat de travail pour mentionner le changement d'employeur, dans lequel elle reprendra l'ensemble des clauses attachées à celui-ci, en particulier :

- L'ancienneté (reprise de l'ancienneté au titre du contrat de travail initial conclu avec l'entreprise sortante) ;
- La qualification (niveau, échelon et coefficient équivalents aux qualifications existantes chez le nouvel employeur) ;
- La rémunération annuelle totale correspondant au temps de travail habituellement effectué sur le marché repris, comprenant le salaire brut de base, la prime d'ancienneté, les autres primes mensuelles éventuelles, la valorisation éventuelle des avantages individuels acquis,... Le revenu minimum annuel, du salarié chez le nouvel employeur ne peut être inférieur, en toute hypothèse, au revenu minimum annuel de la qualification tel que prévu par la convention collective nationale.

L'avenant doit être remis au salarié au plus tard 5 jours ouvrables avant le début effectif des travaux repris par l'entreprise entrante.

6-3

Modalités d'octroi des congés acquis à la date du transfert

L'entreprise entrante devra accorder aux salariés qui en font la demande la période d'absence correspondant au nombre de congés payés acquis déjà indemnisés par l'entreprise sortante, conformément à l'article 5 ci-dessus.

6-4

Statut collectif

Le salarié bénéficie dit statut collectif, y compris la prévoyance et les frais de santé, du nouvel employeur, qui se substituera, dès le premier jour de la reprise, à celui du précédent employeur.

Article 7

Dispositions finales

Le présent accord autonome est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être modifié ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées à l'article L. 2232-6 du code du travail, le présent accord autonome fera l'objet de la procédure relative au dépôt et à la demande d'extension conformément aux dispositions légales en vigueur.

Il entrera en vigueur le lendemain de la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

Annexe 3 - Réduction et aménagement du temps de travail

Accord du 13 juin 2000

[Étendu par arr. 19 déc. 2000, JO 24 déc., mod. par arr. 23 avr. 2002, JO 4 mai]

Mod. par Avenant n° 1, 6 févr. 2001 étendu par arr. 13 nov. 2001, JO 23 nov., mod. par arr. 27 nov. 2001, JO 6 déc., et par arr. 23 avr. 2002, JO 4 mai (suppression de l'exclusion relative aux services de toilette)

Avenant n° 3, 15 févr. 2002 étendu par arr. 10 févr. 2003, JO 19 févr. 2003, applicable à compter du 21 févr. 2003
Avenant n° 4, 8 juill. 2004, étendu par arr. 8 déc. 2004, JO 26 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel soit le 1^{er} janv. 2005
Avenant n° 5, 12 déc. 2007, non étendu, applicable à compter du premier jour du mois suivant la date de parution du Journal officiel de son arrêté d'extension

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNFF ;
PRODAF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;
FNECS CFE-CGC ;
CSFV CFTC.

Préambule

La loi n° 986461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail et ses décrets d'application subséquents prévoient que l'horaire légal est porté à 35 heures au 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés, et au 1^{er} janvier 2002 pour les entreprises de 20 salariés et moins.

La loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 complète et modifie le dispositif légal sur les 35 heures et la réglementation sur la durée du travail.

Les textes susvisés appellent les partenaires sociaux à négocier les modalités de la réduction effective du temps de travail adaptées aux situations des branches et des entreprises.

Ils prévoient également, selon les situations des entreprises, des abattements de cotisations sociales patronales pour les entreprises qui s'engagent dans un processus anticipé et négocié de réduction et d'organisation du temps de travail, en respectant les conditions fixées par la loi du 13 juin 1998 : une réduction effective et immédiate du temps de travail, des actions en vue de favoriser l'emploi, en termes d'embauches ou d'emplois préservés. Par ailleurs, un nouveau dispositif d'allégements de cotisations patronales est mis en place par la loi du 19 janvier 2000, selon des modalités spécifiques.

Les entreprises du Commerce de détails de fleurs naturelles et les entreprises de Vente et Services des animaux familiers prennent acte de ces nouvelles dispositions. Elles souhaitent, avec leurs partenaires syndicaux, participer dans la mesure de leurs possibilités, à la solidarité nationale dans le domaine de l'emploi et notamment celui des jeunes, tout en contribuant à la pérennité de leurs activités.

S'agissant de secteurs d'activités regroupant majoritairement des petites, voire très petites entreprises, la négociation de branche apparaît comme le niveau le plus pertinent pour fixer et encadrer les normes générales relatives à la réduction et l'organisation du temps de travail, mais aussi pour préserver la nécessaire harmonisation des pratiques sociales des secteurs d'activités considérés.

La mise en œuvre de la réduction du temps de travail ne peut avoir d'effets positifs sur l'emploi que si elle est associée à une réorganisation et un aménagement du temps de travail permettant de mieux concilier, non seulement les impératifs des entreprises avec les contraintes qui leur sont inhérentes au regard des services aux clients, des matières et êtres vivants dont elles ont la charge, mais aussi les attentes des salariés en vue d'améliorer leurs conditions de travail.

En conséquence, le présent accord prévoit plusieurs formes d'aménagement du temps de travail susceptibles de répondre aux conditions d'activité propres à chaque entreprise, tout en permettant une augmentation du temps disponible des salariés et en préservant leurs conditions matérielles et économiques.

Les partenaires sociaux conviennent que la mise en œuvre de cet accord dans l'entreprise s'accompagne du maintien du salaire brut mensuel des salariés, en vue de conserver leur équilibre économique.

Conditions d'application du présent accord

Mod. par Avenant n° 1, 6 févr. 2001 étendu par arr. 13 nov. 2001, JO 23 nov., mod. par arr. 27 nov. 2001, JO 6 déc., et par arr. 23 avr. 2002, JO 4 mai (suppression de l'exclusion relative aux services de toilette)

Le présent accord est d'application facultative. La notion d'application facultative de l'accord est entendue comme la faculté, selon la taille de l'effectif de l'entreprise, d'anticiper ou non le passage aux 35 heures dans le cadre de l'accord de branche Il en découle les situations suivantes :

1 — Pour les entreprises de plus de 20 salariés et moins de 50 salariés : le présent accord de branche leur sera applicable dès son entrée en vigueur, sauf si elles ont déjà conclu un collectif de réduction anticipée du temps de travail dans les conditions prévues par la loi du 13 juin 1998 (ou la loi dite de Robien), ou si elle souhaite conclure un accord d'entreprise complémentaire et spécifique avec des délégués syndicaux, ou à défaut, en recourant au mandatement ou, éventuellement, en signant un accord avec les délégués du personnel dans les conditions fixées par la loi du 19 janvier 2000. Toutefois, l'application directe du présent accord de branche peut leur permettre de prétendre au nouveau dispositif d'allègements de charges sociales.

2 — Pour les entreprises de 50 salariés et plus qui n'auraient pas conclu d'accord collectif de réduction anticipée du temps de travail : nonobstant le présent accord de branche, elles devront signer un accord collectif d'entreprise avec une ou des organisations syndicales représentatives, dans les conditions fixées par la loi du 19 janvier 2000. Par ailleurs, avant la signature de l'accord d'entreprise, le comité d'entreprise devra être informé et consulté. À défaut d'un accord d'entreprise conclu dans les conditions fixées par ladite loi, ces entreprises ne pourraient pas prétendre au nouveau dispositif d'allègements de cotisations sociales.

3 — Pour les entreprises de 20 salariés et moins qui souhaitent anticiper la réduction du temps de travail avant le 1^{er} janvier 2002, plusieurs cas peuvent se présenter :

1) Soit elles peuvent solliciter les aides de l'État : le présent accord leur permet directement d'anticiper le passage aux 35 H selon les conditions fixées par le présent accord, mais elles pourront aussi conclure un accord en recourant au mandatement ou éventuellement, en signant un accord collectif avec les délégués du personnel dans les conditions fixées par la loi du 19 janvier 2000. Les entreprises devront ensuite solliciter les aides prévues par la loi du 13 juin 1998, soit dans le cadre du volet offensif sur la base d'une déclaration effectuée par l'employeur, soit dans le cadre du volet défensif, après signature d'un accord collectif d'entreprise et d'une convention avec l'État. Elles pourront également bénéficier du nouveau dispositif d'allègements de cotisations sociales.

2) Soit elles n'entendent pas ou ne peuvent pas solliciter les aides incitatives de l'État actuelles (Loi du 13 juin 1998). Elles pourront passer aux 35 heures en appliquant directement le présent accord mais sans solliciter les aides correspondantes prévues par la loi du 13 juin 1998. Toutefois, elles pourront éventuellement bénéficier du nouveau dispositif d'allègements de charges sociales dans les conditions fixées par la loi du 19 janvier 2000 et selon les modalités du présent accord.

4 — Pour les entreprises de 20 salariés et moins qui ne pourraient pas réduire d'au moins 10 % la durée effective du travail en anticipant dans le cadre de la sollicitation des aides, elles conserveront la durée et l'organisation du temps de travail qui sont actuellement les leurs et adopteront la nouvelle durée légale du travail de 35 H le 1^{er} janvier 2002 selon les dispositions légales en vigueur ou à venir, notamment concernant l'octroi éventuel des allègements de cotisations sociales et en appliquant les modalités définies dans le présent accord.

5 — Pour les entreprises de 20 salariés et moins qui souhaiteraient entrer progressivement dans le processus de RTT, celles-ci pourront passer aux 35 H en 3 étapes maximum d'ici le 1^{er} janvier 2002. Des aides de l'État seront susceptibles de leur être versées dans les conditions fixées par la loi du 19 janvier 2000, dès la première étape à proportion de la réduction prévue.

Par ailleurs, les parties signataires reconnaissent qu'un accord collectif d'entreprise pourra fixer des dispositions d'ARTT autres que celles prévues dans le présent accord de branche, mais compatibles aux stipulations du présent accord et aux dispositions légales.

Les entreprises ayant signé un accord collectif antérieurement à la date de signature du présent accord de branche, devront, conformément à la loi, vérifier la conformité de ses dispositions à celles de l'accord de branche et de la loi du 19 janvier 2000 et le cas échéant, négocier leur adaptation par voie d'avenant.

Champ d'application du présent accord

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale des Fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 étendue par arrêté ministériel du 7 octobre 1997 (JO du 21 octobre 1997).

Titre 1

Dispositions relatives à la réduction et à l'aménagement du temps de travail

Chapitre 1

Réduction du temps de travail

Article 1-1

Mise en œuvre de la réduction du temps de travail

Mod. par Avenant n° 1, 6 févr. 2001 étendu par arr. 13 nov. 2001, JO 23 nov., mod. par arr. 27 nov. 2001, JO 6 déc., et par arr. 23 avr. 2002, JO 4 mai (suppression de l'exclusion relative aux services de toilette)

À compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la parution au JO de son arrêté d'extension, le présent accord permet à toute entreprise relevant de son champ d'application d'adopter un horaire collectif qui traduise une réduction du temps de travail d'au moins 10 % de la durée initiale, sans porter le nouvel horaire de référence au-delà de 35 heures par semaine ou 35 heures hebdomadaires en moyenne annuelle.

Pour les entreprises de 20 salariés et moins qui souhaiteraient anticiper le passage aux 35 heures, l'octroi des aides incitatives de la loi du 13 juin 1998 est attribué sur la base d'une déclaration de l'employeur (volet offensif) ou après signature d'un accord collectif d'entreprise et d'une convention entre ladite entreprise et l'État (volet défensif), sous réserve que la réduction du temps de travail dans l'entreprise soit effective dans les 3 mois qui suivent l'envoi de déclaration ou la signature de la convention.

Concernant les conditions d'attribution du nouveau dispositif d'allègements de charges sociales, celles-ci sont déterminées par la loi du 19 janvier 2000 et ses décrets d'application, sur la base d'une déclaration de l'employeur.

Article 1-2

Définition du temps de travail au sein de la branche

La loi du 13 juin 1998 et la loi du 19 janvier 2000 complètent la définition du temps de travail effectif figurant à l'article L. 212-4 du travail.

Il s'agit «*du temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles*».

Sont exclus du temps de travail effectif :

— les temps de pause : 30 minutes lorsque la durée de travail journalière est supérieure à 6 Heures consécutives pour les salariés adultes (article 7.1 alinéa 3 de la convention collective) et si le salarié peut vaquer librement à des occupations personnelles pendant le temps de pause,

— les temps d'habillage / déshabillage. Cependant, à compter du 1^{er} janvier 2001, pour les entreprises de plus de 20 salariés, et à compter du 1^{er} janvier 2003, pour les entreprises de 20 salariés et moins, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions légales ou réglementaires, par le règlement intérieur de l'entreprise ou dans le contrat de travail du salarié et que l'habillage ou le déshabillage sont réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, ces temps feront l'objet de contreparties, soit sous forme de repos, soit financières, fixées soit par contrat de travail ou avenant au contrat de travail, soit par accord collectif d'entreprise éventuel.

— les temps de casse-croûte et de repos pris sur place ou non, dès lors que le salarié est libre de disposer de ces temps,

— les temps de route pour se rendre au lieu habituel de travail à partir du domicile du salarié, ou chez un client pour une durée de transport équivalente,

— les temps d'astreinte dans la Vente et Services des animaux familiers (hors temps d'interventions).

C'est à partir de cette nouvelle définition que doit être appréciée la durée effective de travail dans l'entreprise et calculer la réduction du temps de travail. L'ampleur de la réduction étant appréciée à partir d'un mode constant de décompte des éléments de l'horaire collectif.

Toutefois, le présent article ne serait remettre en cause les usages, accords collectifs antérieurs éventuels ou dispositions contractuelles plus favorables aux salariés.

Article 1-3

Calcul de la durée annuelle du travail

Mod. par Avenant n° 1, 6 févr. 2001 étendu par arr. 13 nov. 2001, JO 23 nov., mod. par arr. 27 nov. 2001, JO 6 déc., et par arr. 23 avr. 2002, JO 4 mai (suppression de l'exclusion relative aux services de toilette)

Afin de faciliter la mise en œuvre du présent accord, en application de la loi d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail, les parties signataires conviennent de déterminer un cadre de référence de calcul de la

durée effective du travail.

À titre d'exemple, pour un salarié disposant de droits à congés payés complets, la durée du travail ne peut excéder 1645 H par an (47 semaines × 35 H). Ce temps maximum est réduit des jours fériés chômés payés dans l'entreprise (7 jours fériés chômés payés par an, au titre de l'article 7.6 de la convention collective nationale de la branche).

En cas de modulation, la durée moyenne annuelle du travail est calculée, conformément à l'article L. 212-8 du Code du travail, sur la base de la durée légale ou de la durée conventionnelle si elle est inférieure, diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux et aux jours fériés mentionnés à l'article L. 222.1

La durée annuelle de travail sera fixée chaque année.

Le calcul tiendra compte, s'il y a lieu, des jours de congés conventionnels pour événements familiaux (art. 7.5 de la convention collective). Il doit être ajusté en fonction des avantages éventuels particuliers accordés par les entreprises (usages, dispositions contractuelles plus favorables,...).

Article 1-4 **Contrôle de la durée du travail effectif**

La mise en œuvre de la réduction du temps de travail suppose qu'un contrôle du temps de travail journalier effectué par chaque salarié soit mis en place selon les modalités pratiques validées dans chaque entreprise : pointage, enregistrement, émargement sur feuille de présence ... et, ce quelle que soit la formule de réduction et d'aménagement du temps de travail choisie.

Chapitre 2

Les différentes formes de réduction du temps de travail

Mod. par Avenant n° 1, 6 févr. 2001 étendu par arr. 13 nov. 2001, JO 23 nov., mod. par arr. 27 nov. 2001, JO 6 déc., et par arr. 23 avr. 2002, JO 4 mai (suppression de l'exclusion relative aux services de toilettage)

Chaque entreprise a la faculté d'opter pour le mode de réduction du temps de travail le plus approprié à son fonctionnement et son organisation, compte tenu de la nature de son activité, des variations prévisibles ou non, des contraintes particulières notamment d'ouverture à la clientèle.

L'option retenue peut être commune à l'ensemble du personnel ou spécifique à certaines catégories de personnel en raison de la nature de leur emploi.

Tout report des demi-journées devra faire l'objet d'une information préalable des salariés 7 jours à l'avance. Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles et des délais impératifs de réalisation et d'intervention (ex : travaux funéraires, ...), ce délai de prévenance pourra être réduit dans ce cas, les heures de travail effectuées par le salarié seront majorées à concurrence de 50%, soit sous forme de rémunération, soit sous forme de repos compensateur de remplacement. Les demi-journées ainsi reportées devront toutefois être prises dans le mois considéré. Ce dispositif est applicable sous réserve des dispositions particulières de l'option 3 ci-dessous (dispositions exclues de l'extension par arrêtés du 13 novembre 2001 et du 27 novembre 2001).

La mise en œuvre des modalités prévues dans le présent accord sera précédée d'une phase d'information et d'échanges avec les salariés concernés.

Les dispositions qui suivent concernent le personnel non cadre. Des dispositions spécifiques sont prévues pour le personnel cadre de la branche, ainsi que pour les salariés à temps partiel.

Article 2-1 **Option 1 / Réduction de la durée journalière de travail**

La réduction journalière du travail peut constituer une modalité de passage aux 35 heures. Il s'agit d'une répartition uniforme de la durée du travail sur chaque jour travaillé de la semaine.

Ainsi, pour les entreprises qui travaillent 5 jours par semaine, la réduction journalière correspond à un horaire de 7 H par jour.

Article 2-2 **Option 2 / Réduction de la durée hebdomadaire de travail**

Dans ce cas, l'entreprise adopte un horaire hebdomadaire de 35 H qui peut se traduire :

1 — soit sous la forme d'une demi-journée de 4 heures non travaillée, commune à tous les salariés ou octroyée de façon alternée.

L'employeur peut aussi ouvrir la possibilité aux salariés de regrouper 2 demi-journées en une seule et de convenir d'un commun accord des dates de prises de ces journées de réduction du temps de travail dans le cadre du mois considéré. Tout report des demi-journées devra faire l'objet d'une information préalable des salariés 7 jours ouvrables à l'avance, *sauf circonstances exceptionnelles (voir définition plus bas)* (termes exclus de l'extension par arrêté du

19 décembre 2000). Les demi-journées ainsi reportées devront toutefois être prises dans le mois considéré.

2 — soit sous la forme d'une répartition de l'horaire hebdomadaire de 35 heures selon un horaire journalier différent et non uniforme. A titre d'exemple : 2 jours à 7 heures, 2 jours à 8 heures et 1 jour à 5 heures ; ou encore, 3 jours à 8 heures et 2 jours à 5 heures 30....

Article 2-3

Option 3 / Réduction du temps de travail sous forme de jours de repos supplémentaires par période de 4 semaines

Mod. par Avenant n° 1, 6 févr. 2001 étendu par arr. 13 nov. 2001, JO 23 nov., mod. par arr. 27 nov. 2001, JO 6 déc., et par arr. 23 avr. 2002, JO 4 mai (suppression de l'exclusion relative aux services de toilette)

La réduction du temps de travail en deçà de 39 heures pourra également être mis en œuvre en tout ou partie par l'attribution, par l'employeur, selon un calendrier préalablement établi à son initiative, de journées ou demi journées de repos sur une période de 4 semaines équivalent au nombre d'heures effectuées au-delà de 35 heures.

Ainsi, si l'horaire hebdomadaire reste à 39 heures, l'employeur pourra accorder 4 demi journées ou 2 jours de RTT toutes les 4 semaines pour passer à 35 heures.

Un délai de prévenance de 7 jours devra être respecté en cas de modifications des dates de repos fixées par l'employeur. Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles et de délais impératifs de réalisation et d'intervention (ex : travaux funéraires, ...), ce délai de prévenance pourra être réduit. Dans ce cas, les heures de travail effectuées par le salarié seront majorées à concurrence de 50%, soit sous forme de rémunération, soit sous forme de repos compensateur de remplacement (dispositions exclues de l'extension par arrêtés du 13 novembre 2001 et du 27 novembre 2001)

Un tel dispositif peut ouvrir droit aux allègements de charges prévus par la loi du 19 janvier 2000 selon les conditions prévues par ladite loi.

Article 2-4

Option 4/ Réduction sous forme de jours de congés supplémentaires dans le cadre annuel

Conformément à l'article 4 de la loi du 13 juin 1998, la réduction du temps de travail en deçà de 39 heures hebdomadaires peut être organisée en tout ou partie sous forme de repos sur l'année.

Ainsi, l'horaire hebdomadaire pourra être fixé par l'employeur à 39 heures sur une semaine de 5 jours et la réduction du temps de travail organisée sous forme de repos rémunéré de réduction du temps de travail (JRTT), à raison de 24 jours ouvrés par an.

L'horaire hebdomadaire peut être également fixé par l'employeur selon une durée inférieure à 39 heures mais supérieure à 35 heures. Dans ce cas, le nombre de JRTT rémunéré doit être calculé proportionnellement à la réduction hebdomadaire appliquée. Ainsi, pour une durée hebdomadaire de 37 heures, 12 jours ouvrés de congés JRTT par an. Pour une durée hebdomadaire de 36 heures, 6 jours ouvrés de congés JRTT par an.

La période de référence afférente à la prise des repos JRTT correspond à une période de 12 mois civils à compter du passage effectif au temps réduit dans l'entreprise. Le nombre de jours de repos JRTT est établi au prorata de la durée de présence effective du salarié dans l'entreprise au cours de l'année civile.

Les JRTT ne sont pas assimilables à des jours de congés payés, et ne donneront pas droit à attribution de jours supplémentaires de fractionnement. Par contre, les jours de repos acquis au titre de la RTT sont assimilés à du temps de travail effectif pour le calcul des congés payés.

La prise des congés sera effectuée soit sous forme de demi journées ou journées entières.

Les jours de JRTT seront fixés pour 50 % du nombre de jours au choix de l'employeur, le solde au choix du salarié. Ces jours seront pris en tenant compte des contraintes de l'entreprise et des aspirations des salariés.

En cas de coïncidence des demandes de repos de plusieurs salariés, un roulement pourra être mis en place.

Les dates seront fixées dans le cadre d'une programmation à titre indicatif établie et communiquée en début de période annuelle. Les dates seront confirmées et les éventuelles modifications notifiées avec un délai de prévenance minimum de 15 jours calendaires, sauf circonstances exceptionnelles (voir définition ci-dessous).

Le salaire mensuel ne sera pas affecté par ces repos dans le cadre d'un lissage de la rémunération annuelle.

Conformément aux dispositions de la loi du 19 janvier 2000, ne peuvent faire l'objet d'une récupération par le salarié : les absences rémunérées ou indemnisées, les congés ou autorisation d'absence qui sont de droit pour les salariés en vertu de dispositions conventionnelles, les absences dues à la maladie ou à l'accident.

En tout état de cause, l'entreprise ne peut reporter les congés de JRTT au-delà de la période de référence, ni les remplacer par des indemnités compensatrices, sauf départs de l'entreprise en cours d'année. Dans ce cas, une indemnité compensatrice est versée au salarié, elle est égale au produit du nombre d'heures ou de jours JRTT non utilisés par le salaire réel en vigueur au moment de la rupture. L'indemnité est soumise au régime fiscal et social des

salaires. Elle est versée dans tous les cas de départ de l'entreprise, y compris en cas de licenciement pour faute grave ou lourde.

Les congés supplémentaires de JRTT doivent donc être apurés en fin de période annuelle de référence, avec un bilan intermédiaire semestriel.

Un document récapitulatif des JRTT effectivement pris est remis au salarié en fin de période annuelle.

La durée moyenne de référence devra être fixée à 35 heures par semaine et ne pourra pas dépasser 1600 H par an. Cette dernière limite est prévue par la loi du 19 janvier 2000 en tant que condition d'octroi de l'allègement des charges sociales et plafond au-delà duquel les heures supplémentaires devront être payées.

Article 2-5

Apprentis - salariés sous contrat de formation en alternance

Compte tenu des modalités particulières de travail de ces catégories de personnel comportant des périodes de travail effectif en entreprise et des périodes de formation en extérieur, la réduction du temps de travail applicables aux apprentis et aux salariés sous contrat de formation en alternance se traduira exclusivement sous la forme d'une RTT de la durée journalière ou hebdomadaire, voire mensuelle du travail.

Chapitre 3

Réduction et modulation du temps de travail

En application des dispositions légales en vigueur, les entreprises peuvent, à titre dérogatoire, prévoir notamment par accord collectif étendu, de faire varier la durée hebdomadaire du travail sur tout ou partie de l'année, à condition que sur un an, durée n'excède pas en moyenne l'horaire hebdomadaire légal ou conventionnel de référence.

Les parties signataires considèrent que le dispositif de modulation annuelle du temps de travail est un mode d'organisation de travail qui permet, non seulement de mieux intégrer la réduction du temps de travail dans une perspective de maintien et de développement de l'emploi, mais aussi de tenir compte des fluctuations de charges et d'activités propres aux secteurs de la branche des Fleuristes, de la Vente et des Services des animaux familiers.

Ce dispositif permet aussi de limiter le recours aux heures supplémentaires.

Il favorise une meilleure gestion et organisation du temps et s'inscrit dans une perspective d'amélioration des conditions de travail des salariés en leur ouvrant des plages de disponibilités personnelles et familiales plus grandes.

La modulation du temps de travail retenue par les signataires du présent accord est le régime de modulation défini par la loi du 19 janvier 2000 et ses décrets d'application.

Article 3-1

Conditions de mise en place

Les employeurs de la branche qui décident d'opter pour la réduction anticipée du temps de travail, pourront recourir au dispositif de la modulation annuelle du temps de travail, après information et consultation des représentants du personnel, lorsqu'ils existent dans l'entreprise, information préalable des salariés et de l'inspection du travail.

Lorsque l'entreprise applique les dispositions relatives à la modulation du temps de travail, l'employeur doit mettre en place un système de contrôle de la présence journalière de chaque salarié à l'aide d'une fiche de pointage, registre avec émargement ou tout document ou système équivalent. Par ailleurs, une comptabilisation individuelle de la durée hebdomadaire et mensuelle du travail est effectuée pour chaque salarié sur la période modulation. Cette comptabilisation apparaît chaque mois soit sur le bulletin de salaire, soit sur un document annexé à lui. En fin de période de modulation ou en cas départ du salarié, un document est remis au salarié, récapitulant le total des heures de travail effectuées au cours de cette période.

Le dispositif de modulation peut être appliqué pour l'ensemble du personnel de l'entreprise, mais il peut être aussi réservé à une ou plusieurs unités de travail (services,...), voire individualisé selon les dispositions de la loi du 19 janvier 2000.

Les salariés sous CDI ou CDD à temps plein d'une durée légale ou supérieure à 6 mois peuvent être soumis au dispositif de la modulation, à l'exclusion des jeunes sous contrat de formation en alternance, des apprentis, stagiaires conventionnés, personnel intérimaire, salariés à temps partiel et cadres dirigeants.

Les contrats de travail doivent faire explicitement référence de l'application de la modulation du temps de travail, éventuellement par signature d'un avenant.

Article 3-2

Fonctionnement général du dispositif

Mod. par Avenant n° 4, 8 juill. 2004, étendu par arr. 8 déc. 2004, JO 26 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel soit le 1^{er} janv. 2005

— **Période de modulation** : 12 mois consécutifs à compter de la réduction effective du temps de travail (année civile, exercice comptable,...)

— **Horaire hebdomadaire moyen annuel de référence** : 35 heures

— **Définition des périodes de haute activité** : La limite supérieure de l'amplitude est fixée à 44 heures de travail effectif hebdomadaire pendant 15 semaines réparties sur chaque période annuelle de modulation. Toutefois, afin de pouvoir faire face à des variations importantes d'activité, cette limite supérieure peut être portée à 48 heures de travail effectif hebdomadaire, pendant 3 semaines civiles non consécutives.

— **Définition des périodes de basse activité** : Aucun plancher hebdomadaire d'heures de travail n'est imposé, l'horaire pouvant être ramené à 0 heure, pour faciliter la prise de repos pendant ces périodes de basse activité.

— **Programme annuel de modulation et délai de prévenance** : La modulation est appliquée selon un programme indicatif annuel faisant l'objet d'une information et consultation préalable des Représentants du personnel lorsqu'ils existent dans l'entreprise.

Chaque année, la programmation indicative est portée à la connaissance du personnel au moins un mois avant la date d'entrée en vigueur de la période de modulation, par tout moyen d'information le mieux adapté (réunion du personnel, affichage, lettre-circulaire,...), ainsi qu'au moment de l'embauche des salariés. En tout état de cause, le programme indicatif de modulation devra être affiché dans chacun des lieux de travail auxquels il s'applique.

Le calendrier de la modulation détermine les semaines ou les mois de hautes et basses activités, ainsi que l'horaire hebdomadaire indicatif qui sera pratiqué pendant chacune des périodes.

La programmation indicative peut être modifiée, sous réserve d'un délai de prévenance de 15 jours calendaires. Toutefois, le délai de prévenance est réduit à 1 jour, en cas de circonstances exceptionnelles telles que définies à l'article 3-2 du présent accord. Les heures ainsi modifiées font l'objet d'une contrepartie en termes de salaire ou de repos fixée à 5 %. Cette contrepartie s'applique à chaque heure concernée par la déprogrammation en plus et en moins. Elle est calculée soit sur la base du salaire horaire brut de base, soit ouvre droit à un repos payé égal à 3 mn, par heure modifiée en plus et en moins. Les salariés sont informés par écrit de cette modification et un nouvel affichage doit être effectué. En cas de programmation individualisée, le salarié concerné par la modification est prévenu personnellement par écrit en respectant les mêmes conditions de délai de prévenance et en cas de délai réduit les mêmes contreparties.

Par ailleurs, les modifications du programme de modulation font l'objet d'une consultation du Comité d'entreprise, ou à défaut, des délégués du personnel, lorsqu'ils existent.

— **Définition du caractère exceptionnel** : La diversité des situations rencontrées ne permet pas d'établir une liste exhaustive des événements présentant un caractère exceptionnel. Toutefois, les parties signataires, soucieuses d'éviter des recours non justifiés à la notion de caractère exceptionnel, ont tenté d'en déterminer les lignes principales.

— **Ainsi, entrent dans le domaine de l'exceptionnel** : les commandes urgentes (voir article 7.2B de la convention collective), les congrès et événements publics et privés, la réception d'animaux et la satisfaction de leurs besoins sanitaires et toute autre circonstance revêtant la nécessité d'une intervention rapide, non prévisible et qui ne peut être différée, le surcroît d'activité pour pallier aux absences éventuelles du personnel.

— **Concernant, les salariés**, les circonstances exceptionnelles recouvrent les cas d'urgence personnelle et familiale, imprévisibles, sous réserve de justifications. Ces définitions s'appliquent pour tous les cas de circonstances exceptionnelles cités dans la convention collective et le présent accord.

— **Recours au chômage partiel** : En cours de modulation, le recours au chômage partiel est possible lorsque l'horaire effectivement assuré est inférieur à l'horaire initialement prévu dans le calendrier de programmation, déduction faite des heures de modulation haute. Il intervient dans le cadre des conditions légales en vigueur.

— **Recours au travail intérimaire** : Il pourra être fait appel aux salariés intérimaires, lorsqu'en période de haute activité, le recours aux heures supplémentaires par le personnel en place ne suffit pas à couvrir les besoins, ou entraînerait un dépassement des plafonds prévus par la présente modulation.

— **Lissage de la rémunération** : Dans le cadre de la modulation annuelle du temps de travail, les rémunérations mensuelles des salariés sont fixées sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen annuel de 35 heures, assurant ainsi une rémunération régulière, indépendante de l'horaire réel effectué pendant la période de modulation.

— **Traitement des heures de modulation** : Pendant la période de modulation haute, les heures effectuées au-delà de 35 heures dans la limite des plafonds hebdomadaires indiqués ci-dessus ne donnent pas lieu à payement des majorations pour heures supplémentaires, ni repos compensateur et ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires, à la condition que sur la période annuelle de modulation, la durée hebdomadaire moyenne n'excède pas 35 heures, les périodes de haute activité devant être compensées par des périodes de basse activité. En cas de dépassement du plafond annuel et de 1600 H en tout état de cause, les heures supplémentaires devront également être rémunérées dans les conditions définies par les dispositions de la loi du 19 janvier 2000 modifiée par la loi du 17 janvier 2003 et par les dispositions conventionnelles spécifiques prises en application).

— Les heures ainsi travaillées en plus ou en moins par rapport à l'horaire hebdomadaire moyen annuel de 35 heures sont comptabilisés chaque mois et figurent sur le bulletin de salaire, une annexe de celui-ci, ou tout autre moyen d'information adaptée mis en place par l'entreprise.

— Pendant la période de modulation, les heures qui seraient, à titre exceptionnel et par dérogations, travaillées au-delà des plafonds de modulation définis ci-dessus sont des heures supplémentaires majorées dans les conditions légales en vigueur et payées comme telles le mois de leur exécution ou donneront lieu à repos compensateur de remplacement dans les conditions prévues à l'article 4-2 du présent accord. De plus, elles ouvrent droit au repos compensateur légal et sont imputées directement sur le contingent annuel.

— **Périodes non travaillées** : En cas de période non travaillée, mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, tels que arrêts maladie, accident, congés payés légaux ou conventionnels, période de formation, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération lissée. Hors ces cas, notamment en cas d'absences non indemnisées, ou lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation, sa rémunération sera régularisée sur la base de son temps réel de travail.

— Par ailleurs, les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absences liées aux stipulations conventionnelles, ainsi que les absences justifiées par l'incapacité résultant de la maladie ou d'accident ne pourront faire l'objet de récupération par le salarié.

Article 3-3

Régularisation annuelle

Il est procédé à un arrêt des comptes de chaque salarié 1 mois avant la fin de la période de modulation. Si l'horaire hebdomadaire moyen annuel de 35 heures a été respecté, aucune régularisation n'est due.

— Dans le cas où le compte fait apparaître que la durée du travail excède en moyenne 35 heures par semaines travaillées ou au plus 1600 H par an (selon les nouvelles dispositions légales en vigueur), sur la période modulation, et après régularisation des horaires sur le dernier mois considéré, les heures excédentaires sont payées et ouvrent droit aux majorations pour heures supplémentaires dans les conditions de la législation en vigueur ou à venir, dès la 36^{ème} heure, sous réserve des dispositions spécifiques de la période transitoire fixée par la loi du 19 janvier 2000. L'apurement de ces heures pourra être substitué par l'octroi d'un repos compensateur de remplacement équivalent prévu à l'article 4-2 ci-dessous. Ces heures ne donnent pas droit à des contreparties spécifiques.

— Dans le cas où la situation du compte fait apparaître que la durée du travail est inférieure en moyenne, pendant la période de modulation, à 35 heures par semaine travaillée, les heures non travaillées (à l'exception des heures non récupérables - voir ci-dessus), pourront faire l'objet de récupération dans le mois suivant l'arrêt des comptes et dans le cadre de la période annuelle de modulation considérée. À défaut, elles sont acquises au salarié.

Article 3-4

Régularisation en fin de contrat

En cas de rupture du contrat de travail, la rémunération est égale au temps de travail réellement effectué par le salarié au cours de la période de modulation considérée et régularisée au plus tard lors du solde de tout compte.

— Pour les salariés ayant accumulé un crédit d'heures effectuées au-delà de 35 heures, au moment de la rupture du contrat de travail, il y aura lieu de procéder au rappel de salaire et des heures supplémentaires, selon les dispositions législatives en vigueur ou à venir.

— En cas de trop perçu par rapport aux heures effectuées, les salariés en conserveront le bénéfice, *sauf en cas de démission ou, de licenciement pour faute grave ou lourde, auquel cas il sera procédé à la retenue correspondante sur les éléments de salaire à venir ou dus (Termes exclus de l'extension par arrêté du 6 décembre 2002, JO 17 décembre 2002).*

— Les indemnités de licenciement ou de départ à la retraite se calculent sur la base de la rémunération lissée.

Article 3-5

Modulation et congés payés

Mod. par Avenant n° 1, 6 févr. 2001 étendu par arr. 13 nov. 2001, JO 23 nov., mod. par arr. 27 nov. 2001, JO 6 déc., et par arr. 23 avr. 2002, JO 4 mai (suppression de l'exclusion relative aux services de toilette)

La période de référence pour l'acquisition des droits à congés payés peut être fixée sur une période différente de celle fixée par la loi (1^{er} juin-31 mai) et être calée sur celle de la modulation (année civile,...), après information et consultation des représentants du personnel, lorsqu'ils existent dans l'entreprise, ou, à défaut, consultation du personnel.

Chapitre 4

Heures supplémentaires - durées maxima - astreinte

Article 4-1

Contingent annuel d'heures supplémentaires

Mod. par Avenant n° 4, 8 juill. 2004, étendu par arr. 8 déc. 2004, JO 26 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel soit le 1^{er} janv. 2005

«Le contingent annuel conventionnel d'heures supplémentaires est fixé à 180 H par an et par salarié, quel que soit l'effectif de l'entreprise, sauf en matière de modulation où celui-ci est porté à 130 H par an et par salarié (excepté dans le cadre d'une modulation d'amplitude peu élevée, c'est à dire lorsqu'elle est comprise dans une limite inférieure de 31 heures et une limite supérieure de 39 heures, soit lorsque le volume d'heures de modulation n'excède pas 70 H par an et par salarié).

Le contingent conventionnel ainsi fixé est applicable, d'une part pour le calcul du repos compensateur obligatoire ou légal et d'autre part, pour le calcul du seuil au-delà duquel l'autorisation de l'inspecteur du travail est exigée.

L'ensemble des salariés, quel que soit leur statut, est soumis aux contingents conventionnels ci-dessus. Toutefois, sont exclus du contingent conventionnel : les cadres dirigeants, les cadres non dirigeants et non occupés selon un horaire collectif sous forfait annuel prévu à l'article 5-3 de l'Accord national étendu du 13 juin 2000 et à l'article 6 de son Avenant n° 1 étendu signé le 6 février 2001.

Article 4-2

Heures supplémentaires - repos de remplacement équivalent

Mod. par Avenant n° 4, 8 juill. 2004, étendu par arr. 8 déc. 2004, JO 26 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel soit le 1^{er} janv. 2005

Constituent, selon les conditions légales en vigueur, des heures supplémentaires : les heures effectuées au-delà de 35 heures par semaine, ou, en cas de modulation, les heures effectuées au-delà des durées maxima hebdomadaires fixées par l'accord du 13 juin 2000, ou en cas de RTT par l'octroi de jours de repos dans le cadre de l'année, les heures effectuées au-delà du plafond hebdomadaire fixé, et à l'exclusion de ces dernières, les heures effectuées au delà de la durée annuelle de travail (actuellement 1600 H). Les heures supplémentaires font l'objet de majorations sous forme de salaire ou, le cas échéant, de repos dans les conditions suivantes :

1) Concernant les 4 premières heures supplémentaires :

Pour les entreprises de 20 salariés et moins :

12,5 %

Pour les entreprises de plus de 20 salariés :

25 %

2) Concernant les 4 heures supplémentaires suivantes :

25 %, quel que soit l'effectif de l'entreprise

3) Et pour les suivantes :

50 %, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Les taux ci-dessus indiqués en 2) et 3) étant fixés selon la législation actuellement en vigueur et sous réserve de toute modification ultérieure.

Les parties entendent privilégier la substitution dupayement des heures supplémentaires et leur majoration par l'octroi de repos de remplacement équivalent.

Les repos ainsi acquis sont pris par demi journée ou journée entière, au choix du salarié. Le droit à repos est réputé ouvert dès que la durée de ce repos atteint 7 heures. Les dates de prise de ce repos sont fixées par l'employeur, au maximum dans les 6 mois de l'acquisition du repos.

Le suivi de ce repos s'effectuera sur le bulletin de salaire ou par document annexé à lui, avec les indications quant aux conditions d'ouverture des droits telles que prévues par la loi du 19 janvier 2000 et ses décrets d'application.

Les heures supplémentaires dont le payement a été remplacé par un repos de remplacement équivalent ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Le repos de remplacement équivalent s'ajoute aux repos compensateurs légaux.

De plus, les 7 jours fériés chômés payés par an dont bénéficient les salariés au titre de l'article 7.6 de la convention collective nationale de branche, ne seront pas décomptés dans le temps de travail effectif pour le calcul des heures supplémentaires.

Article 4-3

Période transitoire

Dans le cadre de la période transitoire prévue par la loi du 19 janvier 2000, les bonifications prévues par ladite loi entre 35 et 39 heures, pourront faire l'objet soit d'un repos de remplacement équivalent, soit d'une majoration de salaire.

Article 4-4

Durées maxima du travail

Les durées maximales hebdomadaires du travail sont celles prévues par les dispositions légales, sous réserve des dispositions spécifiques de modulation prévues dans le présent accord.

Le temps de travail effectif quotidien est limité à 10 H, mais il peut être porté à 12 H par jour dans les conditions prévues à l'article 7.2 B) de la convention collective nationale.

En application du décret du 22 juin 1998, le temps de repos quotidien fixé à 11 heures consécutives par l'article 7.1 de la convention collective nationale, pourra être porté à 9 heures consécutives dans les cas suivants : surcroît exceptionnel d'activité, commandes urgentes, organisation de salons, forum, manifestations, ..., arrivées imprévues d'animaux à entretenir.

Chaque repos quotidien porté à 9 heures consécutives ouvre droit pour le salarié à un repos de 2 heures en plus des 11 heures obligatoires, le lendemain de l'intervention, ou au plus tard dans la semaine qui suit, ou à une contrepartie financière forfaitaire minimale fixée à 3 MG (valeur du minimum garanti en vigueur).

Article 4-5

Temps d'astreinte dans la profession de la vente et services des animaux familiers

(Voir également Accord 25 juin 2014)

Mod. par Avenant n° 1, 6 févr. 2001 étendu par arr. 13 nov. 2001, JO 23 nov., mod. par arr. 27 nov. 2001, JO 6 déc., et par arr. 23 avr. 2002, JO 4 mai (suppression de l'exclusion relative aux services de toilette)

Dans la profession de la Vente et Services des Animaux Familiers, des temps d'astreinte peuvent être organisés pour répondre à des interventions éventuelles nécessitées par des soins urgents à donner aux animaux vivants, soit au magasin, soit en clientèle.

La mise en place d'astreinte téléphoniques peut concerner le personnel suivant : Vendeurs Techniques, Techniciens - Agents de maîtrise de la Filière Équipe de Vente, ainsi que des cadres de l'entreprise.

Le temps d'astreinte est défini, comme toute période, en dehors des horaires de travail, au cours de laquelle le salarié reste en mesure d'intervenir en cas d'urgence ou de nécessité, sur simple appel téléphonique de l'employeur ou de son représentant. Le salarié reste libre de l'utilisation de son temps et peut vaquer librement à ses occupations personnelles.

Le calendrier indicatif des astreintes sera établi et communiqué aux salariés concernés 1 mois à l'avance. Toute modification de ce calendrier doit faire l'objet d'une notification aux salariés 7 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles auquel cas un délai de prévenance minimum d'un jour franc devra être respecté.

Un document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte effectuées au cours de chaque mois écoulé sera établi et joint au bulletin de salaire des salariés concernés.

Chaque salarié concerné pourra effectuer au maximum 7 jours calendaires d'astreinte par mois, sauf accord écrit du salarié, ou en cas de remplacement dû à l'absence d'un salarié ou du gérant / directeur d'établissement.

À la différence du temps d'astreinte à proprement dit, pour le calcul de la durée du travail est pris en compte la durée des interventions effectuées pendant les astreintes. Tout temps d'intervention pendant une période d'astreinte est rémunéré sur la base de sa durée réelle et supporte, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires ou donnent droit à repos compensateur de remplacement. Les frais de déplacement entre le domicile habituel du salarié et le lieu d'intervention seront indemnisés soit sous forme d'indemnités kilométriques, soit par la mise à disposition d'un véhicule société. Le temps de trajet est rémunéré comme temps de travail, sur la base d'un document déclaratif du salarié. L'entreprise pouvant mettre en place un système de contrôle.

Lorsqu'une intervention est effectuée durant un jour de repos hebdomadaire, le salarié concerné bénéficiera d'un repos compensateur d'une durée égale au repos supprimé (temps d'intervention).

Les salariés soumis à astreinte doivent être assurés de bénéficier, entre chaque journée de travail, d'un repos au moins égal à 11 heures consécutives, éventuellement en allongeant la durée des plages de repos ultérieur.

À titre de compensation de l'astreinte, les salariés bénéficieront d'une contrepartie financière égale à 10 % du salaire horaire brut de base (hors primes, gratifications et indemnités) par heure d'astreinte, sauf dispositions plus favorables prévues par contrat de travail ou accord collectif d'entreprise.

Le document mensuel récapitulatif des heures d'astreinte effectuées doit également contenir le détail des contrepar-

ties octroyées à ce titre.

Chapitre 5

Incidences de la réduction du temps de travail

Article 5-1

Personnel concerné

Le présent accord de réduction s'applique, dès lors que l'entreprise a opté pour sa mise en œuvre, à tout le personnel présent à la date de prise d'effet de la réduction effective du travail dans l'entreprise, qu'il soit lié par un contrat à durée indéterminée (CDI) ou un contrat à durée déterminée, et les salariés qui seraient embauchés après celle date, à l'exclusion :

— des cadres dirigeants,

Article 5-2

Rémunération des salariés concernés par la réduction d'horaire et nouveaux embauchés

Dans le cadre d'une réduction de 10 % :

Les salariés présents dans l'entreprise à compter de la date d'application effective de la réduction du temps de travail et qui seront concernés par la réduction d'horaire bénéficieront du maintien de leur salaire mensuel brut de base (base 169 h).

— **Impact sur les salaires minima garantis conventionnels :**

Le maintien de la rémunération sera obtenu dans les conditions suivantes :

- le salaire mensuel de base est calculé à partir du temps de travail de 35 heures hebdomadaires ;
- une indemnité compensatrice de RTT est mise en place. Elle représente la différence entre le salaire de base initial et le salaire mensuel de base après réduction du temps de travail. Cette indemnité sera intégrée progressivement dans le salaire de base 35 H dans un délai de 3 ans à compter de la signature du présent accord. Elle entre dans la base de calcul des congés payés et des primes d'ancienneté, ainsi que dans le calcul des indemnités de rupture.

Les parties signataires reconnaissent que le maintien intégral des rémunérations représente un réel effort financier de la part des entreprises de la branche. Il est donc vraisemblable que les rémunérations minimales conventionnelles ne pourront pas être augmentées pendant les 3 années qui suivront la signature du présent accord, sauf dispositions plus favorables au niveau de chaque entreprise concernée.

— **Impact sur les salaires réels :**

Le principe retenu pour les salaires minima garantis conventionnels s'applique aux salaires réels pratiqués dans l'entreprise. Toutefois, les entreprises pourront anticiper le système d'intégration de l'indemnité RTT.

— **Impact sur la rémunération des nouveaux embauchés :**

L'indemnité compensatrice de RTT est versée aux salariés nouvellement embauchés occupant des emplois équivalents à ceux occupés par les salariés bénéficiant de l'indemnité, afin de respecter le principe «à travail égal, salaire égal», et éviter ainsi la mise en place d'une double grille de salaires.

Article 5-3

Dispositions particulières au personnel d'encadrement

Mod. par Avenant n° 1, 6 févr. 2001 étendu par arr. 13 nov. 2001, JO 23 nov., mod. par arr. 27 nov. 2001, JO 6 déc., et par arr. 23 avr. 2002, JO 4 mai (suppression de l'exclusion relative aux services de toilette)

Mod. par Avenant n° 5, 12 déc. 2007, étendu par arr. 7 juill. 2008, JO 12 juill., applicable à compter du premier jour du mois suivant la date de parution du Journal officiel de son arrêté d'extension

Au préalable, il est rappelé que le personnel d'encadrement, hors les cadres dirigeants, est soumis à la législation sur la durée du travail.

Toutefois, compte tenu de la diversité des situations que recouvre la notion de cadres, les parties signataires ont recherché des formes de RTT compatibles avec l'exercice de leurs responsabilités et de leurs fonctions.

Les Cadres dirigeants

Non soumis à la législation sur la durée du travail, le présent accord de RTT ne leur est pas applicable.

Conformément à la loi, sont concernés les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus

élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement.

Sont ainsi visés au regard de l'Accord national relatif aux emplois et classification du 8 Avril 1994 et son annexe 2 :

— les Cadres relevant du niveau VII au coefficient 500.

Les Cadres non dirigeants

cadres niveau VI du coefficient 260 à 450

1

Les cadres non dirigeants et non occupés selon un horaire collectif : il s'agit des cadres pour lesquels il n'est pas possible de définir un horaire précis en raison de la nature de leurs tâches ou des conditions particulières d'exercice de leur mission.

Chaque cadre déterminera en fonction de ses responsabilités et de ses objectifs la répartition de ces jours ou demi-journées de repos. Un bilan sera établi mensuellement. L'employeur ou le responsable hiérarchique veillera à ce que chaque cadre concerné bénéficie des jours de repos auxquels il peut prétendre au titre de la RTT

Le contrôle de leur temps de travail sera effectué sous forme d'une auto déclaration hebdomadaire individuelle (rapport d'activité et de présence), visée par l'employeur ou le responsable hiérarchique. Ce rapport d'activité devra indiquer pour chaque journée de travail les heures de début et de fin d'activité. Ces éléments devant permettre à l'employeur ou au responsable hiérarchique de vérifier l'amplitude de la journée de travail de chaque cadre concerné.

Par ailleurs, un document récapitulatif des jours travaillés, des jours et demi journées de repos pris sur l'année devra être établi en fin d'année pour chaque cadre concerné. Une partie des jours de repos issus de la RTT et utilisables à l'initiative du salarié peuvent être affectés sur un compte épargne temps dans les conditions définies à l'article 5-4 ci-dessous. De manière générale, l'entreprise veillera à ce que la charge de travail de chaque cadre concerné par la RTT soit compatible avec celle-ci. Une fiche de fonctions sera définie et suivie entre les parties selon une périodicité convenues entre elles. Un entretien annuel devra au moins être organisé entre le cadre et l'employeur ou son responsable hiérarchique, au cours duquel il sera débattu de l'organisation du travail, de l'amplitude des journées d'activité et de la charge de travail en résultant. Cette amplitude et cette charge devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition du travail des intéressés, en fonction des contraintes de l'activité de l'entreprise.

Par ailleurs, pour cette catégorie de cadres, seul un accord collectif d'entreprise n'ayant pas fait l'objet d'opposition peut mettre en place un forfait annuel calculé en heures.

Les cadres concernés ont droit au repos quotidien de 11 heures consécutives sous réserve des dispositions dérogatoires prévues à l'article 4-4 ci-dessus et aux repos hebdomadaire dans les conditions prévues par la Convention collective nationale applicable

2

Les autres cadres non dirigeants

Il s'agit des cadres dont l'activité peut être ramenée à un horaire précis et peut être décomptée, bénéficieront d'une RTT de 10 %, au même titre que les salariés non cadres.

Toutefois, la réduction du temps de travail sera organisée par préférence sous forme d'attribution de jours de congés supplémentaires (JRTT) selon les modalités définies à l'article 2-4 du Chapitre 2.

La moitié des JRTT pourra, dans ce cas, être affectée à un Compte Épargne Temps (CET) dans les conditions définies à l'article 5-4 ci-dessous.

Cette catégorie de cadres pourra également travailler selon une activité modulée :

— 23 semaines de 4 jours à 7 H 48 mn (soit 717 H 36 mn)

— 24 semaines de 5 jours à 7 H 48 mn (soit 936 H)

— Soit au total 1 653 H 36 mn sur 47 semaines de travail (sans décompter les jours fériés)

Ou toute autre répartition du travail convenue avec les cadres compte tenu de leurs responsabilités et des objectifs de leurs missions.

Les heures de travail seront décomptées suivant le système le mieux adapté à leur emploi et à l'organisation de leur travail (voir article 1-4 au chapitre I).

Article 5-4

Compte épargne temps (CET) pour les cadres non dirigeants

Mod. par Avenant n° 5, 12 déc. 2007, étendu par arr. 7 juill. 2008, JO 12 juill., applicable à compter du premier jour du mois suivant la date de parution du Journal officiel de son arrêté d'extension

(Avenant n° 5 du 12 déc. 2007, étendu) Le CET constitue un dispositif d'aménagement du temps de travail qui est ouvert et utilisé sur une base volontaire par les cadres non dirigeants.

- Conditions d'alimentation du CET

Le CET peut être alimenté en temps à l'initiative du salarié.

Les cadres non dirigeants ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise à la date d'ouverture du compte et qui en font la demande par écrit, peuvent épargner dans un CET des jours de repos. Il peut s'agir d'un ou plusieurs des éléments en temps, notamment :

— la 5^{ème} semaine de congés payés annuels et les jours de congés supplémentaires pour fractionnement ; les heures de repos acquises au titre des heures supplémentaires qu'il s'agisse du repos de remplacement ou du repos compensateur légal ;

— des jours de repos accordés au titre de la RTT, le cadre intéressé ne pouvant épargner à ce titre qu'un maximum de 5 jours par an.

Le cadre indiquera par écrit le pourcentage ou la proportion de chacun des éléments en temps susceptibles d'alimenter le compte qu'il souhaite y affecter. Chaque année, le titulaire du compte est informé, sur son bulletin de paye du mois de décembre, des droits exprimés en jours de repos.

— **Valorisation des éléments affectés au compte** : Les bulletins de salaire devront préciser les droits acquis en matière de JRTT et épargnés (en nombre d'heures de repos).

Tout élément affecté au compte est converti en heures de repos indemnissables sur la base du salaire horaire en vigueur à la date de son affectation. La valeur de ces heures suit l'évolution de salaire de l'intéressé.

Pour les cadres ayant une référence en jours, la valeur de chaque journée correspond soit à $1/21.65^{\text{ème}}$ du salaire mensuel (en cas de répartition de l'horaire hebdomadaire sur 5 jours), soit à $1/26^{\text{ème}}$ (en cas de répartition de l'horaire hebdomadaire sur 6 jours).

— **Nature et conditions des congés indemnissables** : L'utilisation du compte épargne temps par le cadre peut se faire sous forme de congés rémunérés accumulés pour satisfaire un projet personnel du salarié (congé individuel de formation, congé sabbatique, cessation d'activité anticipée, passage à temps partiel pour motifs familiaux ...).

Le congé devra être pris dans un délai de 5 ans à compter du jour où le salarié aura accumulé dans le CET la durée minimale exigée pour financer un congé, soit 2 mois. Le délai de 5 ans est porté à 10 ans pour les salariés ayant des enfants âgés de moins de 16 ans à l'expiration de ce délai ou pour ceux dont l'un des parents est dépendant.

Les dates d'utilisation des congés JRTT épargnés sont déterminées en accord avec l'employeur. Le cadre doit présenter sa demande d'utilisation au moins 3 mois à l'avance pour les demandes de congés JRTT excédant 1 mois de congés. En deçà cette durée, les demandes suivront la même procédure que celle mise en place pour les congés payés légaux dans l'entreprise.

La période d'absence indemnisée de JRTT est considérée comme temps de présence effective au regard des droits découlant tant du contrat de travail que des dispositions légales ou conventionnelles.

L'indemnité versée au salarié lors de la prise des congés est calculée sur la base du salaire qu'il perçoit au moment de son départ en congés de JRTT, dans la limite du nombre d'heures ou de jours de repos capitalisés.

Cette indemnisation sera versée aux mêmes échéances que les salaires de l'entreprise. Les charges sociales salariales, prélevées sur le compte, et les charges sociales patronales seront acquittées par l'employeur lors du règlement de l'indemnité.

(Avenant n° 5 du 12 déc. 2007, étendu) Le CET peut être aussi utilisé par le salarié, pour compléter sa rémunération dans la limite des droits épargnés dans l'année au titre des seuls jours de RTT, soit au maximum 5 jours par an.

À titre exceptionnel et transitoire, dans un délai de deux ans à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant, sur demande écrite des cadres concernés et sous réserve de l'accord de l'employeur, les droits épargnés sur le CET jusqu'à cette date au titre des seuls jours de RTT, pourront faire l'objet d'un paiement en numéraire, éventuellement fractionnable en 4 fois par l'employeur selon un échéancier déterminé par les parties.

— **Cessation et transmission du compte** : Si le contrat de travail est rompu, quels qu'en soient l'auteur et la cause, sans que les droits à JRTT épargnés aient été effectivement pris, le cadre percevra alors une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis à la date de la rupture (préavis effectué ou non).

Dans ce cas, le cadre perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis, après déduction des charges sociales salariales et patronales acquittées par l'employeur. Cette indemnité est égale au produit du nombre d'heures ou de jours inscrits au compte JRTT par le salaire réel en vigueur à la date de la rupture. Elle est soumise au régime fiscal et social des salaires. L'indemnité compensatrice d'épargne-temps est versée dans tous les cas, y compris en cas de faute grave ou lourde.

En cas de transfert ou de mutation du cadre, la valeur du compte peut être transférée de l'ancien au nouvel employeur par accord entre les différentes parties. Après le transfert ou la mutation, la gestion du compte s'effec-

tuera dans les conditions applicables dans la nouvelle entreprise.

Les sommes affectées au CET suivent le même régime fiscal que le salaire lors de leur perception par le salarié.

Article 5-5

Salariés à temps partiel

Mod. par Avenant n° 1, 6 févr. 2001 étendu par arr. 13 nov. 2001, JO 23 nov., mod. par arr. 27 nov. 2001, JO 6 déc., et par arr. 23 avr. 2002, JO 4 mai (suppression de l'exclusion relative aux services de toilettagé)

Conditions de rémunération

A

Au moment du passage aux 35 heures

Le personnel à temps partiel est celui dont l'horaire hebdomadaire ou mensuel est inférieur à la durée légale du travail ou à la durée conventionnelle si celle-ci est inférieure, conformément à la nouvelle définition du temps partiel prévue par la loi du 19 janvier 2000 visant à une mise en conformité avec la Directive européenne du 15 décembre 1997.

Compte tenu de l'organisation de l'entreprise, les salariés à temps partiel, présents au moment de la RTT, pourront se voir proposer :

— 1 - de diminuer leur horaire contractuel de 10 %, au même titre que l'ensemble du personnel à temps plein. Dans ce cas, le nouvel horaire à temps partiel ne pourra pas être inférieur à 18 heures par semaine, sauf accord ou demande expresse du salarié. Par ailleurs, les salariés concernés bénéficieront du maintien de leur rémunération antérieure telle que calculée selon leur horaire contractuel à temps partiel initial, avec indemnité différentielle. Leur salaire de base sera calculé selon la méthode suivante : salaire horaire du coefficient \times nb d'heures de travail (avec RTT de 10 %) + indemnité différentielle (montant différentiel à concurrence du montant de son salaire antérieur) - Voir exemples en annexe.

— 2 - ou, éventuellement, de transformer leur contrat de travail à temps partiel en temps de travail à temps plein selon le nouvel horaire hebdomadaire base 35 heures, moyennant un délai maximum de 3 mois de mise en œuvre. À la date de passage à temps plein, il leur sera fait application des dispositions prévues par le présent accord pour les salariés à temps plein. Leur salaire de base 35 heures sera calculé comme pour les salariés à temps plein occupant un emploi équivalent qui sont passés de 39 heures à 35 heures, indemnité différentielle comprise. - Voir exemples en annexe. Par ailleurs, les contrats à temps partiel ainsi modifiés seront retenus au prorata pour le décompte des embauches à effectuer par l'entreprise en contreparties des aides de l'État.

— 3 - ou, de conserver leur horaire contractuel initial avec garantie de percevoir, compte tenu de leur durée du travail et de leur ancienneté dans l'entreprise, une rémunération proportionnelle à celle d'un salarié occupant à temps complet un emploi équivalent, indemnité différentielle comprise. Leur salaire de base sera calculé selon la méthode suivante : salaire horaire du coefficient \times nb d'heures de travail + indemnité différentielle (montant calculé sur la même base que le salarié à temps partiel ayant réduit son horaire de travail de 10 % - 1 ci-dessus) - Voir exemples en annexe.

Mis à part le dispositif de modulation qui devra faire l'objet de négociations ultérieures spécifiques pour cette catégorie de personnel, les autres modes de réduction du temps de travail leur seront applicables. Les jours de repos seront calculés au prorata.

B

Cas des modifications de la durée du travail postérieures à l'application de la RTT

En cas de passage de temps plein à temps partiel postérieure à l'application de la RTT dans l'entreprise, la rémunération des salariés concernés sera calculée au prorata de la rémunération qu'ils percevaient à temps plein (indemnité différentielle comprise), compte tenu de leur nouvelle durée contractuelle de travail.

Limitation des coupures quotidiennes

Les parties signataires préconisent de limiter les coupures à une seule coupure par jour inférieure ou égale à 2 heures.

Toutefois, compte tenu des horaires d'ouverture à la clientèle, la durée de cette coupure journalière pourra être supérieure à 2 heures, si elle correspond aux horaires en vigueur dans l'établissement, ou avec l'accord du salarié. Dans ce cas, l'entreprise doit garantir un travail continu d'une durée d'au moins 3 H consécutives après la coupure, ou à défaut, verser une indemnité correspondante.

Des contreparties spécifiques peuvent être aussi apportées par accord d'entreprise ou contrat de travail.

En aucun cas, les coupures ne sauraient être considérées comme du temps de travail effectif, dès lors que les salariés sont libres de vaquer à leurs occupations personnelles.

Conditions de recours aux heures complémentaires

Les heures complémentaires sont les heures effectuées par un salarié à temps partiel au-delà de la durée de travail contractuelle. Ce sont des heures non majorées.

Les parties signataires conviennent qu'en application de l'article L. 212-4-3, al 5 du code du travail modifié par la loi du 13 juin 1998, il peut être dérogé aux dispositions légales limitant le recours aux heures complémentaires pour améliorer la situation des salariés à temps partiel, sachant que l'accomplissement d'heures complémentaires ne pourra pas avoir pour effet de générer une coupure du temps de travail.

Dans ces conditions, la limite des heures complémentaires pouvant être effectuées est portée à 30 % de la durée du travail contractuelle, au lieu de 10 % (dispositions exclues de l'extension par arrêté du 19 décembre 2000). Toutefois, cette disposition ne pourra s'appliquer que pour les salariés à temps partiel bénéficiant d'un contrat de travail leur garantissant une durée hebdomadaire minimale de 20 h (ou l'équivalent mensuel), et comportant une période minimale de travail continu de 3 heures par jour. Les heures complémentaires effectuées au-delà de 10 % de la durée contractuelle seront majorées de 25 %, selon les dispositions légales à paraître. (dispositions exclues de l'extension par arrêté du 19 décembre 2000) Chaque fois que le recours à des heures complémentaires est prévisible, l'employeur devra en informer les salariés au moins 7 jours ouvrés à l'avance par écrit (note interne) remis au salarié concerné. Ce délai peut être ramené à 3 jours ouvrés en cas de circonstances exceptionnelles telles que définies à l'article 3-2 ci-dessus. Dans ce cas, le salarié bénéficie d'une contrepartie financière ou en repos fixée à 10 %. Cette contrepartie s'applique pour toute heure complémentaire effectuée selon le délai de prévenance réduit et se calcule soit sur le salaire horaire brut de base, soit ouvre droit à un repos payé de 6 mn par heure modifiée

Lorsque, pendant une période de 12 semaines consécutives ou sur 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, l'horaire moyen réellement effectué par le salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire contractuel, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire moyen réellement effectué.

Les parties signataires rappellent que les salariés à temps partiel, quelle que soit leur organisation de travail, bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps plein par la loi et la Convention collective. Ils bénéficient au cours de leur carrière au sein de l'entreprise de droits identiques à ceux des salariés à temps plein, tant en matière de promotion que de formation professionnelle. Ils bénéficient d'une priorité de retour ou d'accession à un emploi à temps complet de leur qualification ou un emploi similaire

Par ailleurs, les parties signataires s'engagent à négocier sur le statut et les conditions d'emploi des salariés à temps partiel hebdomadaire, mensuel et annuel dans la branche, au plus tard dans les 6 mois de la signature du présent accord.

Chapitre 6

Dispositions particulières pour bénéficier des aides

Pour les entreprises de 20 salariés et moins

Aides incitatives de la loi Aubry 1 en cas de RTT anticipée

Embauches et préservation d'emploi

Article 6-1

Volet offensif / embauches

Dans les entreprises souhaitant bénéficier des aides de l'État liées à l'anticipation, en contrepartie de la réduction et de l'aménagement du temps de travail prévus dans le présent accord, l'employeur s'engage à augmenter, d'au moins 6 % l'effectif concerné par la réduction du temps de travail d'au moins 10 %.

L'effectif moyen de l'entreprise sera apprécié dans le cadre des 12 mois qui précèdent la signature de la convention de réduction du temps de travail liant l'État et l'entreprise et déterminé selon les règles prévues à l'article L. 421-2 du code du travail pour la désignation des délégués du personnel.

L'entreprise s'engage à maintenir ce niveau d'effectif augmenté des nouvelles embauches pendant une durée de 2 ans à compter de la dernière des embauches effectuées dans le cadre de ce dispositif.

Ces embauches devront être effectuées dans le délai de 1 an à compter de la réduction effective du temps de travail.

L'employeur consultera les représentants du personnel (Comité d'entreprise, ou, à défaut Délégués du personnel) sur le nombre de ces embauches, les engagements pris en matière de maintien des effectifs. À défaut de représentants du personnel dans l'entreprise, une réunion d'information des salariés sera organisée sur les conditions de mise en place de ce processus offensif.

Les parties signataires conviennent que ces embauches bénéficieront :

-
- en priorité aux jeunes pour favoriser leur accès à la profession ;
 - les embauches sous CDI seront privilégiées, mais des CDD d'au minimum 6 mois pourront aussi être conclus, dans le respect des dispositions légales en vigueur.

Compte tenu des objectifs de formation de la profession, les embauches sous contrats de formation en alternance dont l'apprentissage pourront être réalisées. Toutefois, dans ces cas, il n'est pas possible de cumuler l'aide à la réduction du temps de travail avec l'aide octroyée pour ce type de contrats (excepté pour le contrat initiative emploi CIE). Par ailleurs, l'augmentation du temps de travail d'un salarié à temps partiel pourra être considérée au prorata comme une embauche (voir ci-dessus).

Des aides majorées pourront être attribuées lorsque l'entreprise s'engage à recruter au-delà de l'obligation minimale, en totalité sous CDI, des jeunes ou des personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

Article 6-2

Volet défensif / préservation d'emplois

Dans les entreprises connaissant des difficultés économiques susceptibles de les conduire à une ou plusieurs suppressions d'emplois, l'employeur s'engage à préserver un nombre d'emplois au moins égal à 6 % de l'effectif moyen annuel des salariés concernés par la réduction du temps de travail.

L'entreprise s'engage aussi à maintenir ce niveau d'emplois pendant une durée minimale de 2 ans à compter de la date de la signature de la convention. L'effectif à maintenir s'apprécie après déduction, éventuellement, des suppressions d'emplois que la réduction du temps de travail n'a pas permis de sauvegarder.

L'employeur consultera les représentants du personnel (Comité d'entreprise ou à défaut, délégués du personnel) sur le contexte économique et social de l'entreprise obligeant au recours au volet défensif, le nombre d'emplois que la RTT permet de préserver, la période pendant laquelle l'employeur s'engage à maintenir l'effectif.

À défaut de représentants du personnel, une réunion d'information des salariés sera organisée sur les conditions de mise en place de ce processus défensif.

Ces aides pourront se cumuler avec le nouveau dispositif d'allègement de charges sociales institué par la Loi du 19 janvier 2000, selon les conditions d'octroi fixées.

Article 6-3

Entreprises qui entrent dans le dispositif de RTT de façon progressive

Les entreprises de moins de 20 salariés qui passeraient aux 35 H en 3 étapes maximum d'ici le 1^{er} janvier 2002, pourraient bénéficier de l'aide prévue par l'État selon les conditions à définir. Le montant de l'aide étant calculé au prorata de la RTT effectivement réalisée.

Article 6-4

Dispositions particulières pour bénéficier des aides

Mod. par Avenant n° 3, 15 févr. 2002 étendu par arr. 10 févr. 2003, JO 19 févr. 2003, applicable à compter du 21 févr. 2003

Les entreprises de 20 salariés et moins n'ayant pas anticipé le passage aux 35 heures avant le 31 décembre 2001, ainsi que les entreprises de plus de 20 salariés et de moins de 50 salariés pourront, si elles le souhaitent, solliciter les allègements de charges patronales prévues par la loi du 19 janvier 2000, en respectant les dispositions légales en vigueur et en appliquant directement l'accord de branche étendu signé le 13 juin 2000 ainsi que ses avenants actuels et ultérieurs.

Nonobstant les allègements de charges, l'accord de branche sur l'ARTT est applicable aux entreprises, quelle que soit leur date de passage effectif aux 35 heures, qui entrent dans le champ d'application de la Convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers.

Elles pourront également négocier et signer un accord collectif d'entreprise selon les dispositions spécifiées par la loi et l'accord national du 13 juin 2000.

Les entreprises de 50 salariés et plus doivent négocier et signer un accord collectif d'entreprise selon les dispositions spécifiées par la loi et l'accord national signé le 13 juin 2000.

Pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif

Nouveau dispositif d'allègements de cotisations sociale de la loi Aubry II sur les 35 H

Les entreprises bénéficiant des aides incitatives de la loi du 13 juin 1998 pourront aussi bénéficier sous certaines conditions du nouveau dispositif d'allègements de cotisations sociales mis en place par la loi du 19 janvier 2000. De même, les entreprises qui ne bénéficient pas des aides incitatives de la loi du 13 juin 1998 pourront bénéficier des allègements de charges ainsi prévus, sous réserve de respecter un certain nombre de conditions (application d'un accord collectif dans les conditions fixées par la loi du 19 janvier 2000, fixant la durée du travail à 35 heures par

semaine ou 1600 H par an). Le bénéfice de cet allègement sera toutefois conditionné à un engagement général de création ou de prévention d'emploi.

Titre II

Dispositions générales

Article 1

Durée de l'accord - dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis légal de 3 mois, selon les conditions prévues à l'article L. 132-8 du code du travail.

Article 2

Clause de caducité

Cet accord est conclu pour permettre aux entreprises de la branche d'anticiper l'obligation légale faite, notamment pour les entreprises de moins 20 salariés, ou d'adopter au plus tard le 1^{er} janvier 2002, un horaire collectif hebdomadaire au plus égal à 35 heures, soit d'appliquer la RTT au plus tard à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord pour les entreprises de plus de 20 salariés n'ayant pas anticipé le passage aux 35 heures ou n'appliquant pas encore les 35 heures.

La remise en cause éventuelle de cette obligation légale rendrait cet accord caduc et obligerait les partenaires sociaux à ouvrir de nouvelles négociations sur ce thème.

Article 3

Révision - adaptation

Si une modification des dispositions légales et réglementaires en vigueur au moment de la signature du présent accord, concernant notamment la durée du travail, la répartition du temps de travail, l'aménagement de la durée du travail et la rémunération des heures supplémentaires (liste non exhaustive), remet en cause un ou plusieurs éléments du présent accord, les parties signataires conviennent que cet accord devra faire l'objet d'une nouvelle négociation dans le mois qui suivra l'apparition des textes.

Article 4

Suivi de l'accord

Au niveau de la branche

Il est créé une commission de suivi. Celle-ci est composée des organisations signataires du présent accord. Elle se réunit à la demande d'une organisation membre et en tout état de cause au moins une fois par an pour dresser le bilan d'application du présent accord.

Ce bilan portera notamment sur les accords d'entreprise éventuellement intervenus dans la branche, les emplois créés ou sauvegardés et les engagements pris en matière de création d'emplois ou de sauvegarde des emplois, l'impact sur la gestion des entreprises, les difficultés d'application rencontrées.

Au niveau de chaque entreprise

Chaque entreprise devra établir, dans le cadre du passage aux 35 heures, un bilan annuel sur les modalités de RTT utilisées, l'organisation du travail mise en place, le nombre et la nature des emplois créés ou préservés.

Ce bilan doit être adressé aux organisations patronales signataires du présent accord afin d'établir un rapport au niveau de la branche qui sera transmis aux différents partenaires sociaux.

Le Comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, lorsqu'ils existent dans l'entreprise, sont informés et consultés sur la mise en place et le suivi de la réduction du temps de travail dans l'entreprise.

Les entreprises qui ont négocié et signé un accord collectif d'entreprise doivent constituer une commission de suivi de l'accord.

Article 5

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le premier jour du mois civil suivant la parution au journal de son arrêté d'extension.

Article 6

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord et de son annexe 1 selon les dispositions et forma-

lités prévues par les textes en vigueur.

Annexe 1 à l'accord du 13 juin 2000

Grilles de salaires minimaux garantis

| Coefficient | Salaire mini base 169 h | Salaire mini base 151,67 H | Indemnité différentielle |
|---|-------------------------|----------------------------|--------------------------|
| 100 | 6 800 - 6 881,68 (Smic) | 6 102,29 - 6 175,60 (Smic) | 706,08 |
| 105 | 6 900 | 6 192,03 | 707,97 |
| 115 | 7 000 | 6 281,78 | 718,22 |
| 120 | 7 100 | 6 371,52 | 728,48 |
| 130 | 7 300 | 6 551,00 | 749,00 |
| 140 | 7 600 | 6 820,21 | 779,79 |
| 150 | 7 700 | 6 910,00 | 790,00 |
| 160 | 8 000 | 7 179,17 | 820,83 |
| 200 | 9 000 | 8 076,57 | 923,43 |
| 230 | 9 500 | 8 525,27 | 974,73 |
| 260 | 11 000 | 9 871,36 | 1 128,64 |
| 350 | 12 500 | 11 217,45 | 1 282,55 |
| 400 | 13 500 | 12 114,85 | 1 385,15 |
| 450 | 14 500 | 13 012,25 | 1 487,75 |
| Cadres de Direction non soumis à la durée légale de travail | | | |
| 500 | 16 000 | 16 000 | |

Nota : L'indemnité différentielle sera intégrée progressivement dans le salaire minimum de base 35 H dans un délai de 3 ans à compter de la signature de l'accord d'ARTT (voir article 4-2 - Chapitre 4). Elle a le caractère de salaire soumis à cotisations sociales et impôts.

Exemples spécifiques (temps partiel) :

Soit un salarié à temps partiel de coefficient 150, ayant une durée de travail contractuelle de 100 H par mois. Avant la RTT, son salaire avait été calculé au prorata de son temps de travail par rapport à la rémunération brute d'un salarié à temps plein de sa classification et de son coefficient (7 700 F), soit un salaire à temps partiel de 4 556 F (taux horaire = 45,56 F).

— Si ce salarié réduit sa durée contractuelle de 10 %, soit 90 H par mois au lieu de 100 H. Son nouveau salaire à temps partiel, compte tenu de la RTT, sera toujours égal à 4 556 F mais se décomposera désormais de la manière suivante : $45,56 \text{ F} \times 90 \text{ H} = 4 100,62 \text{ F} / \text{mois} + 455,38 \text{ F}$ (indemnité différentielle à concurrence de 100 H, soit $4 556 \text{ F} - 4 100,62 \text{ F} = 455,38 \text{ F} / \text{mois}$).

— Si ce salarié passe à temps plein base 35 H/hebdo, il percevra la même rémunération qu'un salarié occupant à temps complet un poste équivalent et qui est passé de 39 H à 35 H. Soit $6 910,00 \text{ F} + 790,00 \text{ F}$ (indemnité différentielle calculée à concurrence du salaire antérieur à la RTT base 169 H) = 7 700 F / mois.

— Si ce salarié, suite à la RTT de 10 %, conserve sa durée de travail contractuelle, soit 100 H, son salaire sera calculé, pour tenir compte de la règle de la proportionnalité et de non discrimination, de la manière suivante : $45,56 \text{ F} \times 100 \text{ H} = 4 556 \text{ F} + 455,68 \text{ F}$ (correspondant à l'indemnité différentielle de maintien de salaire des salariés à temps partiel de même catégorie ayant réduit leur temps de travail de 10 %) = 5 011,68 F / mois. Ce calcul permet de retrouver la proportionnalité entre salaire base 100 H et le salaire maintenu (base 169 H) d'un temps plein passé à 35 H / hebdo, soit 151,67 H / mois.

Avenant n° 5 du 12 décembre 2007

[Étendu par arr. 7 juill. 2008, JO 12 juill., applicable à compter du premier jour du mois suivant la date

Préambule

Il est rappelé au préalable que les organisations signataires de l'accord national du 13 juin 2000 réunies en commission de suivi conformément aux dispositions de l'article 4 du Titre II dudit accord, ont procédé à un bilan d'application de la réduction du temps de travail dans la branche susvisée.

Ce bilan fait apparaître que la mise en place de la réduction du temps de travail a pu être réalisée de façon relativement satisfaisante pour les employés et les agents de maîtrise des entreprises de la branche.

Par contre, de nombreux dysfonctionnements ont été enregistrés suite à l'application des dispositions relatives à la réduction du temps de travail des cadres non dirigeants niveau VI relevant des coefficients 260 à 450 (Accord collectif national du 8 avril 1994 relatifs aux classifications professionnelles de la branche des fleuristes, vente et services des animaux familiers et son avenant du 10 juin 1996), non soumis à l'horaire collectif de travail. Les 23 jours de RTT attribués par an, en sus des congés payés légaux et conventionnels, à défaut de pouvoir être effectivement pris par les intéressés en raison de leurs responsabilités et des contraintes d'activité, font l'objet d'une épargne temps à concurrence de 11 jours par an qui se cumulent d'année en année, les droits acquis sur le CET étant par ailleurs utilisables uniquement en temps selon les dispositions conventionnelles actuellement en vigueur.

Les échanges et discussions au sein de la Commission de suivi ont permis de proposer aux membres de la Commission mixte paritaire de la Branche, un certain nombre d'orientations qui visent à :

- augmenter le temps de travail annuel des cadres non dirigeants niveau VI relevant des coefficients 260 à 450, non soumis à l'horaire collectif de travail, par une diminution corrélative du nombre de jours RTT par an ;
- assurer une contrepartie financière acceptable pour les cadres concernés et les entreprises, indépendamment de l'obligation annuelle de négociation sur les salaires minima conventionnels ;
- conserver du temps de libre aux cadres concernés ;
- optimiser le régime juridique des comptes épargne temps (CET).

En conséquence, les partenaires sociaux, réunis en commission mixte paritaire sont convenus, après discussions, des dispositions définies ci-après.

Article 1 Champ d'application

Le présent avenant concerne :

- les cadres non dirigeants niveau VI relevant des coefficients 260 à 450 bénéficiant d'une RTT de 23 jours (soit 205 jours travaillés par an) dans les conditions actuellement définies par l'article 5-3 de l'accord national du 13 juin 2000 complété et modifié par l'article 6 de l'avenant n° 1 du 6 février 2001
- des entreprises et établissements relevant du champ d'application professionnel et géographique de l'article 1-1 de la convention collective nationale des Fleuristes, de la Vente et des Services des animaux familiers en date du 21 janvier 1997.

Article 2 Dispositions particulières relatives à la durée du travail des cadres non dirigeants

Le nombre de jours RTT des cadres non dirigeants de niveau VI, relevant des coefficients 260 à 450, et non occupés selon un horaire collectif, est progressivement réduit de 23 jours à 11 jours par an. Il en résulte une augmentation corrélative du nombre de jours travaillés dans l'année qui est assortie d'une contrepartie financière correspondante, selon les conditions déterminées ci-dessous :

- **durant la première année suivant la date d'entrée en vigueur du présent avenant :** le nombre de jours RTT sera porté de 23 à 17 jours par an, soit 211 jours travaillés par an (212 jours travaillés avec la journée de solidarité). Cette baisse des jours RTT ouvrira droit à une augmentation des salaires minima conventionnels des cadres de 2,91 %.
- **à partir de la deuxième année :** le nombre de jours RTT sera porté de 17 à 11 jours par an, soit 217 jours travaillés par an (218 jours travaillés avec la journée de solidarité). Cette baisse des jours de RTT ouvrira droit à une augmentation des salaires minima conventionnels des cadres de 2,91 %.

Le principe d'augmentation retenu pour les salaires minima conventionnels garantis s'appliquera aux salaires réels pratiqués dans l'entreprise, selon les mêmes modalités que ci-dessus, sous réserve de dispositions plus favorables aux salariés.

Les jours de RTT peuvent être, au choix du cadre concerné, soit pris dans l'année soit affectés sur un compte d'épargne temps dans la limite de 5 jours par an, afin d'être épargnés ou transformés en numéraire dans les conditions définies ci-dessous.

L'application des dispositions ci-dessus fera l'objet d'un avenant au contrat de travail pour chaque cadre concerné. Les dispositions définies ci-dessus modifient et remplacent celles énoncées aux alinéas 2 et 3 du paragraphe 1 de l'article 5-3 de l'accord national modifié par l'article 6 de l'avenant n° 1 du 6 février 2001 audit accord, concernant les Cadres non dirigeants.

Article 3

Dispositions particulières concernant le Compte épargne temps (CET) pour les cadres non dirigeants

Voir l'article 5-4 de l'accord du 13 juin 2000

Article 4

Caractère impératif du présent avenant

En application des dispositions de la loi du 4 mai 2004, les parties signataires sont convenues que les accords collectifs d'entreprise ne peuvent déroger aux dispositions du présent avenant, sauf dans un sens plus favorable aux salariés.

Article 5

Entrée en vigueur

Sous réserve de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, le présent avenant est soumis à la procédure d'extension selon les modalités et formalités en vigueur.

Il entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la date de parution du Journal Officiel de son arrêté d'extension.

À cette date, les dispositions définies au présent avenant modifieront et remplaceront celles fixées par les articles susvisés de l'accord du 13 juin 2000 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail et son avenant n° 1.

Annexe 4 - Classification

Accord du 19 janvier 2018

[Étendu par arr. 27 mars 2019, JO 4 avr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension]

(Annulé et remplacé par Accord du 23 avril 2025)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération française des Artisans Fleuristes ;

PRODAF ;

SNPCC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FEC FO ;

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CDS CGT ;

CFTC CSFV ;

UNSA.

Mod. par Avenant n° 1, 11 juill. 2019, étendu par arr. 3 avr. 2020, JO 9 avr., applicable à compter du lendemain de la date de parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PRODAF ;

SNPCC ;

FFAF.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

UNSA ;

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Mod. par Avenant n° 2, 11 juill. 2019, étendu par arr. 3 avr. 2020, JO 9 avr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de parution au JO de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNPCC.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

UNSA FCS ;

FEC - FO.

Mod. par Avenant n° 4, 16 oct. 2023, étendu par arr. 17 mai 2024, JO 1^{er} juin, applicable le lendemain du jour de la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

SNPCC.

Syndicat(s) de salariés :

CGT-FO ;

CFDT ;

CGT ;

UNSA.

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche, réunis en Commission mixte paritaire le 10 janvier 2018, sont convenus d'actualiser et compléter l'accord collectif national de la branche des Fleuristes, de Vente et des services des animaux familiers relatif aux classifications professionnelles en date du 1^{er} juillet 2009, étendu par arrêté ministériel du 8 mars 2010.

Vu les incidences en termes de nouveaux emplois couverts par le champ professionnel de la convention collective, en application de l'avenant n° 12 à la Convention collective nationale de la Branche susvisée, du 7 avril 2016 étendu par arrêté ministériel du 10 novembre 2016, qui a complété et précisé pour chacun des trois secteurs de la Branche, le champ d'application professionnel respectif,

Les partenaires sociaux de la Branche ont décidé, dans le cadre de leurs obligations périodiques de négociations, d'une part d'intégrer les nouveaux emplois ainsi visés, notamment dans le secteur des Services aux animaux familiers, et d'autre part, d'actualiser les diplômes, qualifications et compétences requis.

Ils ont toutefois souhaité, pour des raisons pratiques, conserver la structure et les critères de référence précédemment retenus dans le cadre de l'accord collectif du 1^{er} juillet 2009.

En conséquence de quoi, les présentes dispositions modifient et remplacent, selon les conditions de mise en œuvre définies ci-dessous, la grille des emplois et classifications de l'accord collectif national en date du 1^{er} juillet 2009

Article 1

Champ d'application

Le présent Accord s'applique aux entreprises visées, à l'article 1-1 de la Convention collective nationale des Fleuristes, de la Vente et des Services des animaux familiers du 21 janvier 1997 étendue, modifiée par l'avenant n° 12 du 7 avril 2016 étendu. Le champ d'application du présent accord étant national, il s'applique en Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, et à Saint Pierre et Miquelon, dans un délai de 6 mois à compter de sa date d'entrée en vigueur.

Article 2

Hiérarchie des normes

S'agissant d'un accord collectif de branche portant sur les classifications professionnelles, ses dispositions prévalent sur l'accord d'entreprise ou d'établissement, ou de groupe conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord de branche, sauf garanties au moins équivalentes de l'accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe.

Article 3

Méthodologie

Mod. par Avenant n° 1, 11 juill. 2019, étendu par arr. 3 avr. 2020, JO 9 avr., applicable à compter du lendemain de la date de parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PRODAF ;
SNPCC ;
FFAF.
Syndicat(s) de salariés :
CGT ;
UNSA ;
FGTA FO ;
CFTC CSFV ;
FS CFDT.

La présente classification repose sur le principe d'une grille unique regroupant l'ensemble des catégories de salariés : personnels administratifs ; personnels d'atelier, de logistique, de vente et de services.

Cette grille se décompose en sept niveaux eux-mêmes subdivisés en trois échelons, chaque échelon étant affecté d'un coefficient.

Les définitions de niveaux résultent de la prise en compte de critères communs à tous les métiers, à savoir :

- Autonomie
- Responsabilité
- Polyaptitude
- Type d'activité, technicité
- Niveau de connaissances requis

La notion de connaissances requises pour chaque niveau se réfère aux niveaux de formation définis par la nomenclature de l'Éducation nationale, étant entendu que ces connaissances peuvent être acquises par voie scolaire ou formation équivalente ou résulter de l'expérience (V.A.E.) et de formation professionnelle continue.

Tout salarié peut avoir un déroulement de carrière par un cheminement partant du niveau le plus bas au niveau le plus élevé dépendant de ses capacités, de ses motivations, et de ses connaissances acquises notamment au sein de la branche, dans le cadre de la formation continue ou de la V.A.E. ou d'expériences personnelles en dehors des activités professionnelles.

Les emplois définis ont un caractère exhaustif et limitatif. Ils ont valeur d'emplois repères.

Les niveaux de connaissances et les emplois sont répertoriés par secteur de la Branche, soit : Fleuristerie, Vente Animaux familiers, et Services aux Animaux familiers. Toutefois, dès lors qu'un emploi relevant plus particulièrement d'un secteur est utilisé sur un autre secteur de la Branche, il suit le niveau et le coefficient du secteur de rattachement.

Cette grille de classification permet de déterminer les salaires minima conventionnels.

(Avenant n° 1, 11 juill. 2019, étendu) Mixité des emplois

Les partenaires sociaux de la Branche des Fleuristes, de la Vente et des services des animaux familiers déclarent avoir pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois, tout au long du processus de révision des classifications professionnelles, et plus particulièrement dans l'élaboration des critères d'évaluation des emplois de la Branche.

À cet effet, les groupes paritaires de travail, qui ont travaillé en amont de la négociation, ont pris soin de vérifier, que les critères pris en compte pour l'évaluation des emplois n'étaient pas susceptibles d'induire des discriminations directes ou indirectes entre les femmes et les hommes et que seules les compétences objectives et nécessaires à la tenue de chaque emploi étaient prises en compte.

Enfin, les partenaires sociaux de la Branche rappellent, que les critères pris en compte sont communs à tous les métiers et emplois répertoriés dans la grille de classifications et qu'ils permettent de les évaluer dans une perspective d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à l'exclusion de toute discrimination fondée sur le sexe.

Article 4 **Égalité professionnelle des femmes et des hommes**

Conformément aux dispositions de l'Accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 9 décembre 2009 étendu, les femmes et les hommes doivent être en mesure, de tenir les mêmes emplois, avoir les mêmes parcours professionnels, les mêmes possibilités d'emploi et d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne l'accès à l'ensemble des postes à responsabilités. Les postes à responsabilités ou non sont proposés dans les mêmes conditions aux femmes et aux hommes détenant les compétences requises.

Les entreprises examineront s'il existe des critères dans les définitions d'emploi qui pourraient être de nature à écarter les femmes ou les hommes de leur accès. À ce titre, il est rappelé qu'elles doivent veiller à ce que les intitulés des emplois types ne conduisent pas à une discrimination sexuée.

Dans la présente grille, la définition du contenu des tâches attribuées et de l'organisation du travail a été menée de

façon à ne pas conduire à une discrimination de fait.

En outre, les partenaires sociaux de la Branche rappellent l'importance des dispositifs spécifiques (formation, accompagnement personnalisé, etc.) qui peuvent être mis en œuvre afin de favoriser la mixité professionnelle dans l'ensemble des emplois.

Article 5

Dispositions particulières aux TPE

La présente classification a été élaborée en vue de pouvoir être directement mise en œuvre par l'ensemble des entreprises de la Branche, quel que soit son effectif, et d'assurer une cohérence et une harmonisation dans le classement des emplois ainsi que dans le déroulement de carrière des salariés de la Branche.

En conséquence, le présent accord ne prévoit pas de dispositions spécifiques en matière de classification des salariés (ées) selon la taille des entreprises.

Article 6

Grille de classifications des emplois

Dès son entrée en fonctions, chaque salarié se voit attribuer :

- Un niveau,
- Un échelon,
- Un coefficient,

qui devront obligatoirement figurer dans le contrat de travail et sur le bulletin de salaire.

Article 7

Classification générale des emplois - définitions

Mod. par Avenant n° 2, 11 juill. 2019, étendu par arr. 3 avr. 2020, JO 9 avr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de parution au JO de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNPCC.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

UNSA FCS ;

FEC - FO.

Mod. par Avenant n° 4, 16 oct. 2023, étendu par arr. 17 mai 2024, JO 1^{er} juin, applicable le lendemain du jour de la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

SNPCC.

Syndicat(s) de salariés :

CGT-FO ;

CFDT ;

CGT ;

UNSA.

Niveau I : Niveau des personnels sans qualification professionnelle

Caractéristiques générales du niveau

D'après des consignes simples et détaillées, données, expliquées et commentées, fixant la nature du travail et les modes opératoires à appliquer, elle/il exécute des tâches caractérisées par leur simplicité ou leur répétitivité, conformément à des procédures indiquées et dans le respect des consignes d'hygiène et de sécurité.

Elle/il est placé (e) sous le contrôle direct d'un supérieur hiérarchique auprès duquel elle/il peut avoir un recours permanent.

Premier échelon : coefficient 110

Le travail est caractérisé :

- par l'exécution d'opérations simples répondant à des exigences clairement définies ;
- par l'exécution à la main ou à l'aide de machine ou tout autre outil, de tâches simples

| Fleuristerie | Vente animaux familiers | Service aux animaux familiers |
|--|--|--|
| Personnel administratif | | |
| - employé(e) administratif(tive), - personnel d'accueil, | - employé(e) administratif(tive), - personnel d'accueil, | - employé(e) administratif(tive), - personnel d'accueil, |
| Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services | | |
| - assistant(e) fleuriste, - employé(e) d'atelier, - employé(e) de fabrication, - vendeur(euse) débutant(e), - employé(e) libre service débutant(e), - livreur(euse) débutant(e) - technicien(ne) de surface, - manœuvre, - manutentionnaire. | - technicien(ne) de surface, - manœuvre, - manutentionnaire, - employé(e) libre service débutant(e), - vendeur(euse) débutant(e), - employé(e) d'atelier, - employé(e) de fabrication, - réceptionnaire, - livreur(euse) débutant(e), - préparateur(trice) de commande. | - assistant(e) toiletteur(euse) - agent animalier - agent d'entretien des locaux - technicien(ne) de surface, |

Deuxième échelon : coefficient 120

Le travail est caractérisé :

— par la combinaison et la succession d'opérations diverses ;

— par l'exécution à la main ou à l'aide de machine ou tout autre outil, d'un ensemble de tâches complexes en raison de leur nature ou de leur variété.

À noter : Les connaissances ont été acquises par l'expérience professionnelle pendant un an au maximum dans le métier concerné de la branche.

| Fleuristerie | Vente animaux familiers | Services aux animaux familiers |
|---|---|---|
| Personnel administratif | | |
| - employé(e) administratif(tive), - personnel d'accueil, | - employé(e) administratif(tive), - personnel d'accueil, - personnel de gardiennage, | - employé(e) administratif(tive), - personnel d'accueil, |
| Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services | | |
| - assistant(e) fleuriste, - employé(e) d'atelier, - employé(e) de fabrication, - vendeur(euse) débutant(e), - employé(e) libre service, - livreur(euse) débutant(e), - technicien(ne) de surface, - manœuvre, - manutentionnaire, - assistant(e) magasinier, - installateur(trice) débutant(e), - hôte(esse) de caisse débutant(e) | - technicien(ne) de surface, - manœuvre, - manutentionnaire, - employé(e) libre service, - vendeur(euse) débutant(e), - employé(e) d'atelier, - employé(e) de fabrication, - réceptionnaire, - livreur(euse) débutant(e), - assistant(e) magasinier, - hôte(esse) de caisse débutant(e), - installateur(trice) débutant(e), - préparateur(trice) de commande. | - assistant(e) toiletteur(euse) - agent animalier - agent d'entretien des locaux - technicien(ne) de surface |

Troisième échelon : coefficient 130

Le travail est caractérisé :

D'après les instructions de travail précises et complètes indiquant les tâches à accomplir, les limites à respecter, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles :

— par la combinaison et la succession d'opérations diverses ;

— par l'exécution à la main ou à l'aide de machine ou tout autre outil, d'un ensemble de tâches plus complexes en raison de leur nature ou de leur variété.

Elle/Il est placé(e) sous le contrôle d'un supérieur hiérarchique.

À noter : Les connaissances ont été acquises par l'expérience professionnelle pendant deux ans au maximum dans le métier concerné de la branche.

| Fleuristerie | Vente aux animaux familiers | Services aux animaux familiers |
|--|---|---|
| Personnel administratif | | |
| - employé(e) administratif(tive), - personnel d'accueil, | - employé(e) administratif(tive), - personnel d'accueil, - personnel de gardiennage, | - employé(e) administratif(tive), - personnel d'accueil, |
| Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services | | |
| - assistant(e) fleuriste, - employé(e) d'atelier, - employé(e) de fabrication, - vendeur(euse), - employé(e) libre service, - livreur(euse), - technicien(ne) de surface, - manœuvre, - manutentionnaire, - assistant(e) magasinier, - installateur(trice), - hôte(esse) de caisse. | - technicien(ne) de surface, - manœuvre, - manutentionnaire, - employé(e) libre service, - vendeur(euse), - employé(e) d'atelier, - employé(e) de fabrication, - réceptionnaire, - livreur(euse), - assistant(e) magasinier, - hôte(esse) de caisse, - installateur(trice), - préparateur(trice) de commande. | - assistant(e) toiletteur(euse) - agent animalier - agent d'entretien des locaux - technicien(ne) de surface - (Avenant n° 4, 16 oct. 2023, étendu) CQP agent animalier-Gardien d'animaux |

Niveau II : Personnels qualifiés

Caractéristiques générales du niveau

D'après les instructions de travail précises et complètes indiquant les tâches à accomplir, les limites à respecter, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles, elle/il exécute un travail qualifié constitué :

- par un ensemble d'opérations diverses à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à atteindre;
- par des opérations caractérisées par leur variété, leur technicité ou leur spécificité dans le respect des consignes d'hygiène, de sécurité, de bien-être animal et de soins conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables.

Elle/Il est placé sous le contrôle d'un supérieur hiérarchique.

Niveau de connaissances

Niveaux V de l'Éducation nationale. Les connaissances peuvent être acquises par voie scolaire ou par une formation équivalente ou par l'expérience professionnelle ou par toutes formations techniques ou par la VAE.

| Fleuristerie | Vente aux animaux familiers | Services aux animaux familiers |
|---------------|--|--|
| CAP Fleuriste | - CAP de vente en animalerie - BEP vente et action marchande | - CAP élevage canin - BEPA élevage canin et félin |
| CAP, BEP | - BEPA services vente d'animaux de compagnie, de produits et accessoires d'animalerie - BEPA élevage canin et félin - BEPA vente et services en jardinerie (option animalerie) - BEPA vente et services en milieu rural | - BPA travaux de l'élevage canin et félin - CTM toiletteur canin et félin |

À noter : À partir de ce niveau, lorsqu'il y a responsabilité de formation, celle-ci porte sur la conduite de tâches ou de postes permettant d'exécuter des opérations ou travaux conformes à une progression définie par accord entre l'organisme de formation et le tuteur.

Premier échelon : coefficient 210

Le travail est caractérisé :

- Par les opérations classiques d'un métier dont la connaissance peut avoir été acquise par voie scolaire ou par l'expérience professionnelle ou de la formation professionnelle continue ou toutes formations techniques ou par la VAE.

Les instructions de travail indiquent les tâches à accomplir. La nature des opérations est telle que leur contrôle peut être immédiat.

À noter : Dans le cas où le salarié possède un des diplômes listés comme étant le niveau de connaissance du Niveau

II ou la VAE, cet échelon est considéré en début de carrière comme seuil d'accueil durant six mois minimum.

| Fleuristerie | Vente aux animaux familiers | Services aux animaux familiers |
|--|---|--|
| Personnel administratif | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Employé(e) administratif(tive), - Personnel d'accueil, - Aide comptable, | <ul style="list-style-type: none"> - Personnel d'accueil, - Aide comptable, - Employé(e) administratif(tive), - Secrétaire, - Assistant(e) gestionnaire depaie, | <ul style="list-style-type: none"> - Personnel d'accueil, - Aide comptable, - Employé(e) administratif(tive), - Secrétaire, - Assistant(e) gestionnaire depaie |
| Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Fleuriste qualifié(e) - Employé(e) d'atelier qualifié(e), - Employé(e) de fabrication qualifié(e), - Vendeur(euse) qualifié(e), - Chauffeur livreur(euse) manutentionnaire, - Magasinier(e) qualifié(e), - Installateur(trice) qualifié(e) - Hôte(esse) de caisse, - Préparateur(trice) de commande qualifié(e). | <ul style="list-style-type: none"> - Vendeur(euse) qualifié(e), - Employé(e) d'atelier qualifié(e), - Employé(e) de fabrication qualifié(e), - Réceptionnaire qualifié(e), - Livreur(euse) qualifié(e), - Magasinier(e) qualifié(e), - Hôte(esse) de caisse qualifié(e), - Installateur(trice) qualifié(e), - Préparateur(trice) de commande qualifié(e), - Chauffeur livreur(euse) manutentionnaire. - Employé libre service qualifié(e). | <ul style="list-style-type: none"> - Toilettier(euse) qualifié(e), - Agent animalier qualifié(e), - Assistant Éducateur(trice) canin qualifié(e), - Personnel de gardiennage |

Deuxième échelon : coefficient 220

Le travail est caractérisé :

— par un ensemble d'opérations dont les difficultés restent classiques tant au point de leur nature que de leur diversité ;

— par des tâches nécessitant un contrôle attentif qui permet de résoudre les difficultés imprévues.

Les instructions de travail écrites ou orales indiquent les tâches à accomplir et peuvent être appuyées, si nécessaire par des dossiers, des schémas ou des documents d'exécution.

La nature des opérations est telle que les conséquences des erreurs se manifestent rapidement.

À noter : Ils ou elles contribuent à la formation générale des échelons et niveaux inférieurs.

| Fleuristerie | Vente aux animaux familiers | Services aux animaux familiers |
|---|---|--|
| Personnel administratif | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Employé(e) administratif(tive), - Personnel d'accueil, - Aide comptable, | <ul style="list-style-type: none"> - Employé(e) administratif(tive), - Secrétaire, - Aide comptable, - Personnel d'accueil, - Assistant(e) gestionnaire depaie, | <ul style="list-style-type: none"> - Personnel d'accueil, - Aide comptable, - Employé(e) administratif(ve), - Secrétaire, - Assistant(e) gestionnaire depaie |
| Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Fleuriste qualifié(e) - Employé(e) d'atelier qualifié(e), - Employé(e) de fabrication qualifié(e), - Vendeur(euse) qualifié(e), - Chauffeur livreur(euse) manutentionnaire, - Magasinier(e) qualifié(e), - installateur(trice) qualifié(e), - hôte(esse) de caisse qualifié(e), - préparateur(trice) de commande qualifié(e). | <ul style="list-style-type: none"> - vendeur(euse) qualifié(e), - employé(e) d'atelier qualifié(e), - employé(e) de fabrication qualifié(e), - réceptionnaire qualifié(e), - livreur(euse) qualifié(e), - magasinier(e) qualifié(e), - hôte(esse) de caisse qualifié(e), - installateur(trice) qualifié(e), - préparateur(trice) de commande qualifié(e), - chauffeur livreur(euse) manutentionnaire, - employé libre service qualifié(e). | <ul style="list-style-type: none"> - Toilettier(euse) qualifié(e), - Agent animalier qualifié(e), - Assistant Éducateur(trice) canin qualifié(e), - Personnel de gardiennage |

Troisième échelon : coefficient 230

L'activité nécessite de solides connaissances professionnelles.

Il appartient au (à la) salarié(e) de préparer la succession de ses opérations, de déterminer ses moyens d'exécution et de contrôler ses résultats.

La nature des opérations est telle que les conséquences des erreurs n'apparaissent pas immédiatement.

À noter : Elles ou ils contribuent à la formation générale des échelons et niveaux inférieurs.

| Fleuristerie | Vente aux animaux familiers | Services aux animaux familiers |
|---|---|--|
| Personnel administratif | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - employé(e) administratif(tive), - aide comptable, - personnel d'accueil, | <ul style="list-style-type: none"> - employé(e) administratif(tive), - secrétaire, - aide comptable, - personnel d'accueil, - assistant(e) gestionnaire depaie, | <ul style="list-style-type: none"> - Personnel d'accueil, - Aide comptable, - Employé(e) administratif(tive), - Secrétaire, - Assistant(e) Gestionnaire depaie |
| Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - fleuriste qualifié(e) - employé(e) d'atelier qualifié(e), - employé(e) de fabrication qualifié(e), - vendeur(euse) qualifié(e), - magasinier(e) qualifié(e), - installateur(trice) qualifié(e), - hôte(esse) de caisse qualifié(e), - préparateur(trice) de commande qualifié(e), - chauffeur livreur(euse) manutentionnaire. | <ul style="list-style-type: none"> - vendeur(euse) qualifié(e), - employé(e) d'atelier qualifié(e), - employé(e) de fabrication qualifié(e), - réceptionnaire qualifié(e), - livreur(euse) qualifié(e), - magasinier(e) qualifié(e), - hôte(esse) de caisse qualifié(e), - installateur(trice) qualifié(e), - preneur(euse) de commande qualifié(e), - employé libre service qualifié(e). | <ul style="list-style-type: none"> - Toiletté(euse) qualifié(e), - Agent animalier qualifié(e), - Assistant Éducateur(trice) canin qualifié(e), - Personnel de gardiennage |

Niveau III : Personnels très qualifiés

Caractéristiques générales du niveau

D'après des instructions précises et détaillées, s'appliquant aux domaines d'actions et aux moyens disponibles, il/elle exécute des travaux très qualifiés comportant des opérations qu'il faut combiner en fonction de l'objectif à atteindre. Ces travaux sont réalisés par la mise en œuvre de procédés connus ou en conformité avec un modèle indiqué. Elle/Il choisit les modes d'exécution et la succession des opérations dans le respect des consignes d'hygiène et de sécurité et notamment en matière de produits dangereux.

Si la fonction le requiert, le (la) salarié(e) doit pouvoir établir les documents découlant de son activité et de sa spécialité (compte rendu, états, rapport, diagrammes, etc.).

Elle/Il est placé (e) sous le contrôle direct d'un supérieur hiérarchique.

Niveau de connaissances

Niveau V de l'Éducation nationale plus deux ans d'expérience professionnelle effective.

Les connaissances peuvent être acquises, par voie scolaire ou par formation équivalente ou par l'expérience professionnelle effective ou toutes formations techniques ou par la V.A.E.

| Fleuristerie | Vente animaux familiers | Services aux animaux familiers |
|---|--------------------------------|--|
| CAP, BEP, diplômes éducation Nationale et de plus deux ans d'expérience | CAP plus deux ans d'expérience | <ul style="list-style-type: none"> - CAP élevage canin - BEPA élevage canin et félin - BPA travaux d'un élevage canin et félin - CTM toiletté(euse) canin et félin <p>Et</p> <p>De plus de deux ans d'expérience</p> |

Premier échelon : coefficient 310

L'activité est caractérisée par l'exécution d'un ensemble d'opérations très qualifiées dont certaines sont délicates ou très complexes. Les instructions de travail indiquent l'objectif à atteindre.

Il appartient au salarié d'aménager ses procédures d'exécution, en utilisant les moyens disponibles et de contrôler le résultat de ses opérations ainsi que, pour les services aux animaux familiers, le dépassement des seuils d'alerte en lien avec les autocontrôles.

| Fleuristerie | Vente animaux familiers | Services aux animaux familiers |
|---|---|---|
| Personnel administratif | | |
| - employé(e) de service administratif très qualifié(e), - secrétaire, - comptable, | - employé(e) de service administratif très qualifié(e) - employé(e) de service contentieux très qualifié(e), - employé(e) de service informatique très qualifié(e), - secrétaire, - comptable, - gestionnaire de paie, | - Personnel d'accueil, - comptable, - Employé(e) administratif(ive), - Secrétaire, - gestionnaire de paie |
| Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services | | |
| - fleuriste très qualifié(e), - employé(e) d'atelier très qualifié(e), - employé(e) de fabrication très qualifié(e), - vendeur(euse) très qualifié(e), - chauffeur livreur(euse) polyvalent. - installateur(trice) très qualifié(e), | - vendeur(euse) très qualifié(e), - employé(e) d'atelier très qualifié(e) - employé(e) de fabrication très qualifié(e), - réceptionnaire très qualifié(e), - livreur(euse) très qualifié(e), - magasinier(e) très qualifié(e), - hôte(esse) de caisse très qualifié(e), - installateur(trice) très qualifié(e), - chauffeur livreur(euse) polyvalent. | - Toilettier(euse) très qualifié(e), - Agent animalier très qualifié(e) - Éducateur(trice) canin très qualifié(e) |

Deuxième échelon : coefficient 320

— L'activité est caractérisée par l'exécution, d'une manière autonome et selon un processus déterminé, d'une suite d'opérations très qualifiées et pouvant être interdépendantes. Concernant les services aux animaux familiers, on entend par opérations très qualifiées les actes commis en relation directe avec les soins courants et l'hygiène des animaux conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables.

Le travail peut faire appel éventuellement à des connaissances de spécialités connexes à combiner en fonction du résultat à atteindre.

| Fleuristerie | Vente animaux familiers | Services aux animaux familiers |
|--|---|---|
| Personnel administratif | | |
| - employé(e) de service administratif très qualifié(e), - secrétaire, - comptable, | - employé(e) de service administratif très qualifié(e), - employé(e) de service contentieux très qualifié(e), - employé(e) de service informatique très qualifié(e), - secrétaire, - comptable, - gestionnaire de paie, | - Personnel d'accueil, - comptable, - Employé(e) administratif(ive), - Secrétaire, - gestionnaire de paie |
| Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services | | |
| - fleuriste très qualifié(e), - employé(e) d'atelier très qualifié(e), - employé(e) de fabrication très qualifié(e), - vendeur(euse) très qualifié(e), - chauffeur livreur(euse) polyvalent(e), - installateur(trice) très qualifié(e), | - vendeur(euse) très qualifié(e), - employé(e) d'atelier très qualifié(e), - employé(e) de fabrication très qualifié(e), - réceptionnaire très qualifié(e), - livreur(euse) très qualifié(e), - magasinier(e) très qualifié(e), - hôte(esse) de caisse très qualifié(e), - installateur(trice) très qualifié(e), - chauffeur livreur(euse) polyvalent(e), | Toilettier(euse) très qualifié(e), - Agent animalier très qualifié(e) - Éducateur(trice) canin très qualifié(e) |

Troisième échelon : coefficient 330

L'activité est caractérisée par l'exécution d'opérations délicates, complexes et très qualifiées.

— Concernant les services aux animaux familiers, on entend par opérations très qualifiées les actes commis en relation directe avec les soins courants et de première nécessité, et l'hygiène des animaux conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables.

Le travail, impliquant la connaissance de spécialités connexes à combiner en fonction de l'objectif à atteindre, peut entraîner vérifications, contrôles et mises au point en cours d'exécution.

| Fleuristerie | Vente animaux familiers | Services aux animaux familiers |
|--|--|--|
| Personnel administratif | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - employé(e) de service administratif très qualifié(e), - secrétaire, - comptable, | <ul style="list-style-type: none"> - employé(e) de service administratif très qualifié(e), - employé(e) de service contentieux très qualifié(e), - employé(e) de service informatique très qualifié(e), - secrétaire, - comptable, - gestionnaire depaie | <ul style="list-style-type: none"> - Personnel d'accueil, - Aide comptable, - Employé(e) administratif(tive), - Secrétaire, - gestionnaire depaie |
| Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - fleuriste très qualifié(e) - employé(e) d'atelier très qualifié - employé(e) de fabrication très qualifié, - vendeur(euse) très qualifié(e), - chauffeur livreur(euse) polyvalent(e), - installateur(trice) très qualifié(e) - responsable de rayon, | <ul style="list-style-type: none"> - Vendeur(euse) très qualifié(e), - Employé(e) d'atelier très qualifié, - Employé(e) de fabrication très qualifié, - réceptionnaire très qualifié(e), - livreur(euses) très qualifié(e), - magasinier(e) très qualifié(e), - responsable hôte(esse) de caisse, - installateur(trice) très qualifié(e), - chauffeur livreur(euse) polyvalent(e), - responsable de rayon, | <ul style="list-style-type: none"> - Toilettier(euse) très qualifié(e), - agent animalier - Éducateur(trice) canin très qualifié(e) |

Niveau IV : Personnels hautement qualifiés

Caractéristiques générales du niveau

D'après les instructions de caractère général portant sur des méthodes connues ou indiquées, en laissant une certaine initiative sur le choix des moyens à mettre en œuvre et sur la succession des étapes :

- Elle/il exécute des travaux administratifs ou techniques d'exploitation complexe ;
- pour les services aux animaux familiers, elle/ il est en mesure d'observer, analyser un comportement et conseiller pour une bonne intégration dans la cellule familiale
- Elle/il étudie une partie d'ensemble en application des règles d'une technique connue ;
- Elle/ il peut assister le personnel des niveaux conventionnels I à III inclus.

Dans ce cas :

- Elle/Il participe à l'accueil du personnel nouveau et à son adaptation ;
- Elle/Il fait réaliser les programmes définis en recherchant la bonne utilisation des moyens à sa disposition,
- Elle/Il transmet des instructions adaptées et vérifie la bonne exécution du travail ;
- Elle/Il décide et applique les mesures correctrices nécessaires pour faire respecter les normes qualitatives et quantitatives d'activité ; ainsi que, pour les services aux animaux familiers, l'exécution des mesures correctives en lien avec les autocontrôles.
- Elle/Il applique les dispositions relatives au bien-être, aux soins, à l'hygiène et à la sécurité des animaux dont elle/ il a la charge.
- Elle/Il applique les dispositions relatives à l'hygiène et à la sécurité, notamment concernant les produits dangereux ;
- Elle/Il transmet et elle/il explique les informations professionnelles.

Elle/Il peut exercer une responsabilité hiérarchique ou être placé(e) sous le contrôle d'un supérieur hiérarchique. Son avis peut être sollicité lors de l'appréciation des compétences manifestées au travail et sur la proposition de toutes mesures individuelles et modifications propres à promouvoir l'évolution des personnels.

Elle/Il organise leur emploi du temps sous la supervision du supérieur hiérarchique, il peut s'agir du chef d'entreprise, notamment :

- pour le temps consacré à la formation de personnels de niveaux conventionnels I à IV inclus.

Niveau de connaissances

Niveau IV de l'éducation nationale acquis par voie scolaire ou par une formation équivalente ou par l'expérience professionnelle ou par toutes formations techniques ou la V.A.E

| Fleuristerie | Vente animaux familiers | Services aux animaux familiers |
|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - BP Fleuriste - BP - BTM | <ul style="list-style-type: none"> - Baccalauréat professionnel technicien conseil vente en animalerie (Bac Pro TCVA) - Baccalauréat professionnel commerce - Baccalauréat professionnel technicien conseil végétaux d'ornement (Bac Pro TCVO) | <ul style="list-style-type: none"> - Baccalauréat professionnel élevage canin et félin (BAC PRO ECF) - Baccalauréat professionnel Conduite et Gestion d'une Entreprise Canine et Féline (BAC PRO CGECF) - Brevet Professionnel Responsable d'Exploitation Agricole spécialité élevage Canin (BP REA) - Brevet de Technicien Agricole option élevage Canin (BTA) - Brevet Professionnel option éducateur canin (BP) - Brevet Technique des Métiers Toilettier Canin et Félin (BTM) - (Avenant n° 2, 11 juill. 2019, étendu) Certification de Muscher conducteur de chiens attelés - (Avenant n° 4, 16 oct. 2023, étendu) Certification Moniteur de chiens guides d'aveugles |

À noter : Il s'agit d'un niveau de salarié(e)s aptes à enseigner les domaines technologiques et pratiques, à des personnes en formation préparant un diplôme ou titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle équivalant au niveau IV maximum de l'éducation nationale :

- à temps plein dans une école ou un centre de formation professionnelle ;
- ponctuellement pour des formations thématiques ou de courtes durées.
- Ils peuvent participer à des jurys professionnels.

Premier échelon : coefficient 410

Le travail, en général circonscrit au domaine d'une technique ou d'une catégorie de produits, est caractérisé par :

- Une initiative portant sur des choix entre des méthodes, procédés ou moyens habituellement utilisés dans l'entreprise ;
- La présentation dans des conditions déterminées, des solutions étudiées et des résultats obtenus.

Elle/Il peut assister 1 ou 2 salariés au plus, des niveaux conventionnels I à IV inclus.

| Fleuristerie | Vente animaux familiers | Services aux animaux familiers |
|--|--|---|
| Personnel administratif | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Employé(e) de service administratif hautement qualifié(e), - Comptable, | <ul style="list-style-type: none"> - Employé(e) de service administratif hautement qualifié(e), - Employé(e) de service contentieux hautement qualifié(e), - Employé(e) de service informatique hautement qualifié(e). <ul style="list-style-type: none"> - Secrétaire, - Comptable, - Informaticien(ne), - Gestionnaire depaie, | <ul style="list-style-type: none"> - Employé(e) de service administratif hautement qualifié(e), - Secrétaire hautement qualifié(e), - Comptable, - Gestionnaire depaie - Secrétaire, |

| Fleuristerie | Vente animaux familiers | Services aux animaux familiers |
|--|---|---|
| Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Fleuriste hautement qualifié(e) - Employé(e) d'atelier hautement qualifié(e), - Employé(e) de fabrication hautement qualifié(e), - Vendeur(euse) hautement qualifié(e), - Installateur(trice) hautement qualifié(e), - Responsable de rayon, - Adjoint(e) au responsable de magasin (établissement de moins 10 salariés), - Acheteur(euse) sédentaire (auprès des Grossistes itinérants), vendeur(euse) sédentaire, - Animateur(trice) d'équipe. | <ul style="list-style-type: none"> - Vendeur(euse) hautement qualifié(e), - Employé(e) d'atelier hautement qualifié(e), - Employé(e) de fabrication hautement qualifié(e), - Magasinier hautement qualifié(e), - Hôte(esse) de caisse principal(e), - Chauffeur-livreur(euse) - installateur(trice) hautement qualifié(e), - responsable de rayon, - adjoint(e) au responsable de magasin (établissement de moins : 10 salariés). | <ul style="list-style-type: none"> - ToilettEUR(euse) hautement qualifié(e), - Agent animalier hautement qualifié - Éducateur(trice) canin hautement qualifié(e) - (Avenant n° 2, 11 juill. 2019, étendu) Conducteur de chiens attelés - (Avenant n° 4, 16 oct. 2023, étendu) Moniteur de chiens guides d'aveugles |

Deuxième échelon : coefficient 420

Elle/Il propose plusieurs solutions avec leurs avantages et leurs inconvénients à son responsable hiérarchique.

Elle/Il peut assister une équipe composée de personnes de niveaux conventionnels I à IV inclus.

| Fleuristerie | Vente animaux familiers | Services aux animaux familiers |
|--|--|--|
| Personnel administratif | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Employé(e) de service administratif hautement qualifié(e), - Comptable, | <ul style="list-style-type: none"> - employé(e) de service administratif hautement qualifié(e), - employé(e) de service contentieux hautement qualifié(e), - employé(e) de service informatique hautement qualifié(e), - secrétaire, - comptable, - informaticien(ne), - gestionnaire depaie, | <ul style="list-style-type: none"> - Employé(e) de service administratif hautement qualifié(e), - Secrétaire hautement qualifié(e), - Comptable, - Gestionnaire depaie |
| Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Fleuriste hautement qualifié(e) - Employé(e) d'atelier hautement qualifié(e), - Employé(e) de fabrication hautement qualifié(e), - vendeur(euse) hautement qualifié(e), - installateur(trice) hautement qualifié(e), - responsable de rayon, - adjoint(e) au responsable de magasin (établissement de moins 10 salariés), - acheteur(euse) sédentaire (auprès des grossistes itinérants), vendeur(euse) sédentaire, - animateur(trice) d'équipe. | <ul style="list-style-type: none"> - vendeur(euse) hautement qualifié(e), - employé(e) d'atelier hautement qualifié(e), - employé(e) de fabrication hautement qualifié(e), - magasinier hautement qualifié(e) - hôte(esse) de caisse principal(e), - chauffeur-livreur(euse) - installateur(trice) hautement qualifié(e), - responsable de rayon, - adjoint(e) au responsable de magasin (établissement de moins : 10 salariés). | <ul style="list-style-type: none"> - ToilettEUR(euse) hautement qualifié(e), - Agent animalier hautement qualifié - Éducateur(trice) canin hautement qualifié(e) |

Troisième échelon : coefficient 430

Le travail est caractérisé par :

- L'élargissement du domaine d'action à des spécialités administratives ou techniques connexes ;
- Pour les services aux animaux familiers, il est en mesure d'expliquer le contenu du document d'information et d'assurer un suivi sur les besoins des animaux cédés.
- Une réelle autonomie dans l'exécution des tâches avec possibilité d'assistance et de contrôle.

Elle/Il peut assister une équipe composée de personnes assurant des travaux faisant appel à des solutions diversifiées et nécessitant des adaptations. Dans ce cas, elle/il aura vocation à passer au niveau conventionnel V. Ceci implique d'être informé des études d'implantation et de renouvellement des moyens ainsi que lors de l'établissement des programmes d'activité, de l'élaboration des modes, règles et normes d'exécution.

| Fleuristerie | Vente animaux familiers | Services aux animaux familiers |
|--|--|--|
| Personnel administratif | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - employé(e) de service administratif hautement qualifié(e), - comptable, | <ul style="list-style-type: none"> - employé(e) de service administratif hautement qualifié(e), - employé(e) de service contentieux hautement qualifié(e), - employé(e) de service informatique hautement qualifié(e), - secrétaire, - comptable, - informaticien(ne), - gestionnaire depaie, | <ul style="list-style-type: none"> - Employé(e) de service administratif hautement qualifié(e), - Secrétaire hautement qualifié(e), - Comptable, - Gestionnaire depaie |
| Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Fleuriste hautement qualifié(e) - Employé(e) d'atelier hautement qualifié(e), - employé(e) de fabrication hautement qualifié(e), - vendeur(euse) hautement qualifié(e), - installateur(trice) hautement qualifié(e), - responsable de rayon, - acheteur(euse) sédentaire (auprès des grossistes itinérants), vendeur(euse) sédentaire, - adjoint(e) au responsable de magasin (établissement de moins 10 salariés), - Animateur(trice) d'équipe. | <ul style="list-style-type: none"> - Employé(e) d'atelier hautement qualifié(e), - Employé(e) de fabrication hautement qualifié(e), - Magasinier hautement qualifié(e) - Hôte(esse) de caisse principal(e), - Chauffeur-livreur(euse) - installateur(trice) hautement qualifié(e), - Responsable de rayon, - Adjoint(e) au responsable de magasin (établissement de moins : 10 salariés). | <ul style="list-style-type: none"> - Toiletté(euse) hautement qualifié(e), - Agent animalier hautement qualifié - Éducateur(trice) canin hautement qualifié(e) |

Niveau V : Techniciens supérieurs et agents de maîtrise

Caractéristiques générales du niveau

D'après des directives constituant le cadre d'ensemble de l'activité et définissant l'objectif du travail, accompagnées d'instructions particulières dans le cas de problèmes nouveaux, elle/ il assure ou coordonne la réalisation de travaux d'ensemble ou d'une partie plus ou moins importante d'un ensemble complexe selon l'échelon.

L'activité est généralement constituée par l'étude, la mise au point, l'exploitation des produits, moyens ou procédés comportant une part d'innovation.

Elle/Il peut assurer l'animation d'un ou plusieurs salariés, soit directement, soit par l'intermédiaire de responsables de niveaux différents.

Ceci implique de :

- Faire réaliser les tâches définies par le supérieur hiérarchique ;
- Répartir les programmes, en suivre la réalisation, contrôler les résultats par rapport aux prévisions et prendre les dispositions correctrices nécessaires ;
- Apprécier les compétences individuelles, proposer et soumettre à la hiérarchie les mesures en découlant, participer à leurs applications ;
- Promouvoir la sécurité à tous les niveaux, provoquer des actions spécifiques.

Elle/Il est placé (e) sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique, lequel peut être le chef d'entreprise lui-même.

Niveau de connaissances

Niveau III de l'Éducation nationale acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente ou par l'expérience professionnelle ou par toutes formations techniques ou par la VAE.

| Fleuristerie | Vente animaux familiers | Services aux animaux familiers |
|---------------------------------|---|--|
| BM III Fleuriste, MOF Fleuriste | <ul style="list-style-type: none"> - Brevet de technicien supérieur management des unités commerciales (BTS MUC) - Brevet de technicien supérieur négociation et relations clients (BTS NRC) - Brevet de technicien supérieur conseil et vente de végétaux d'ornement (BTS TCVO) | <ul style="list-style-type: none"> - Brevet de technicien supérieur production animal (BTS PA) - Brevet de technicien supérieur management des unités commerciales (BTS MUC) MOF Toilettier Canin - (Avenant n° 2, 11 juill. 2019, étendu) Diplôme d'État jeunesse, Éducation populaire et sports (DEJEPS), mention Attelages canins - (Avenant n° 4, 16 oct. 2023, étendu) Certification Éducateur de chiens guides d'aveugles |

Premier échelon : coefficient 510

À cet échelon, l'innovation consiste à rechercher des adaptations et des modifications cohérentes et compatibles entre elles ainsi qu'avec l'objectif défini.

Lorsqu'il y a responsabilité de supervision, celle-ci porte sur du personnel ayant des travaux diversifiés, mais complémentaires.

Elle/Il est amené (e), pour obtenir les résultats recherchés, à proposer des solutions adaptées et à les mettre en œuvre.

| Fleuristerie | Vente animaux familiers | Services aux animaux familiers |
|--|--|--|
| Personnel administratif | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Responsable de service administratif, - Assistant(e) de direction, - Comptable, - Responsable d'agence secondaire, | <ul style="list-style-type: none"> - responsable d'un service (administratif, juridique, comptable, informatique, contentieux) - Assistant(e) de direction, - Comptable, - Informaticien(ne), - Gestionnaire depaie, - Responsable d'agence secondaire, | <ul style="list-style-type: none"> - Responsable d'un service (administratif, juridique, comptable) - Assistant(e) de direction, - Comptable, - Gestionnaire depaie, |
| Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Technicien(ne) fleuriste - Chef d'atelier, - Chef de fabrication, - Chef de rayon, - Adjoint(e) au responsable de magasin, - Responsable de magasin (établissement de moins 10 salariés), - Chef d'équipe, - Adjoint(e) au directeur de magasin, - Chef de chantier extérieur. | <ul style="list-style-type: none"> - Animateur(trice) des ventes, - Chef d'atelier, - Chef de fabrication, - Chef de rayon, - Adjoint(e) au responsable de magasin, - Adjoint(e) au directeur de magasin, - Responsable de magasin (établissement de moins 10 salariés), - Chef de chantier extérieur, - Chef de département approvisionnement / stockage / distribution. | <ul style="list-style-type: none"> - Responsable d'établissement - Responsable d'un salon ou d'un service de toilettage - Responsable investigation bien-être animal - (Avenant n° 2, 11 juill. 2019, étendu) Attelages canins - (Avenant n° 4, 16 oct. 2023, étendu) Éducateur de chiens guides d'aveugles |

Deuxième échelon : coefficient 520

À cet échelon, l'innovation consiste, en transposant des dispositions déjà éprouvées dans des conditions différentes, à rechercher et à adapter des solutions se traduisant par des résultats techniquement et économiquement valables.

Lorsqu'il y a responsabilité de supervision, celle-ci consiste à assurer la coordination avec des salariés dont les activités mettent en œuvre des techniques stabilisées.

Elle/Il peut participer à l'élaboration des programmes de travail, à la définition des normes et à leurs conditions d'utilisation.

| Fleuristerie | Vente animaux familiers | Services des animaux familiers |
|--|---|--|
| Personnel administratif | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - responsable de service administratif, - assistant(e) de direction, - comptable, - responsable d'agence secondaire, | <ul style="list-style-type: none"> - responsable d'un service (administratif, juridique, comptable informatique, contentieux) - assistant(e) de direction, - comptable, - informaticien(ne), - gestionnaire depaie, - responsable d'agence secondaire, | <ul style="list-style-type: none"> - responsable d'un service (administratif, juridique, comptable) - assistant(e) de direction, - comptable, - gestionnaire depaie, |
| Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - technicien(ne) fleuriste - chef d'atelier, - chef de fabrication, - chef de rayon, - adjoint(e) au responsable de magasin, - responsable de magasin (établissement de moins 10 salariés), - chef d'équipe, - adjoint(e) au directeur de magasin, - chef de chantier extérieur. | <ul style="list-style-type: none"> - animateur(trice) des ventes, - chef d'atelier, - chef de fabrication, - agent de maîtrise responsable de pension canine, - chef de rayon, - adjoint(e) au responsable de magasin, - adjoint(e) au directeur de magasin, - responsable de magasin (établissement de moins 10 salariés), - chef de chantier extérieur, - responsable de service approvisionnement / stockage / distribution. | <ul style="list-style-type: none"> - responsable d'établissement responsable d'un salon ou d'un service de toilettage - Responsable investigation bien-être animal |

Troisième échelon : coefficient 530

À cet échelon, l'activité consiste, après avoir étudié, déterminé et proposé des spécifications destinées à compléter l'objectif initialement défini, à élaborer et mettre en œuvre les solutions nouvelles qui en résultent.

Lorsqu'il y a responsabilité de supervision, celle-ci consiste à assurer la coordination avec des salariés dont les activités mettent en œuvre des techniques diversifiées et évolutives.

Elle comporte la responsabilité de la réalisation d'objectifs prédéfinis.

Le (la) salarié (e) est associé (e) à l'élaboration de bases prévisionnelles de gestion. Elle/Il prévoit dans les programmes des dispositifs lui donnant la possibilité d'intervenir pendant ou avant la réalisation.

Elle/Il organise, sous le contrôle du supérieur hiérarchique, les achats (MIN, MIR, Grossistes, PeT Fooder...). Elle/Il gère les besoins en formations selon les emplois du temps du personnel

| Fleuristerie | Vente animaux familiers | Services aux animaux familiers |
|---|---|---|
| Personnel administratif | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - responsable de service administratif, comptable, - assistant(e) de direction, - responsable d'agence secondaire, | <ul style="list-style-type: none"> - responsable d'un service (administratif, juridique, comptable informatique, contentieux), - assistant(e) de direction, - comptable, - informaticien(ne), - gestionnaire depaie, - responsable d'agence secondaire, | <ul style="list-style-type: none"> - responsable d'un service (administratif, juridique, comptabilité) - assistant(e) de direction, - comptable, - gestionnaire depaie, |
| Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - technicien(ne) fleuriste, - chef d'atelier, - chef de fabrication, - chef de rayon, - responsable de magasin (dans les entreprises d'au plus 10 salariés), - chef d'équipe, - adjoint(e) au directeur de magasin, - chef de chantier extérieur, - chef de service approvisionnement/ stockage / distribution, - acheteur(euse) (itinérant non cadre) (MIN, MIR, Grossistes...) (établissement de moins 10 salariés). | <ul style="list-style-type: none"> - animateur(trice) des ventes, - chef d'atelier, - chef de fabrication, - agent de maîtrise responsable de pension canine, - chef de rayon, - adjoint(e) au responsable de magasin, - adjoint(e) au directeur de magasin, - responsable de magasin (établissement de moins 10 salariés), - chef de chantier extérieur, - responsable de service approvisionnement/ stockage / distribution, - acheteur(euse) (itinérant non cadre) (MIN, MIR, Grossistes...). | <ul style="list-style-type: none"> - responsable d'établissement - responsable d'un salon ou d'un service de toilettage |

Niveau VI : Cadres

Caractéristiques générales du niveau

À partir d'objectifs généraux ou de politique définis, elle/il assume des fonctions dans sa spécialité ou la gestion d'un ou plusieurs secteurs d'activités de l'entreprise.

Ces fonctions impliquent des compétences techniques et un esprit de créativité et d'innovation.

Elles nécessitent des qualités d'encadrement en particulier en matière d'hygiène et de sécurité et notamment concernant l'utilisation de produits dangereux.

Elles impliquent la participation à la gestion économique de leurs secteurs d'activités.

Elles comportent une autonomie et l'obligation de prendre les initiatives nécessaires pour faire face à toutes situations nouvelles.

Niveau de connaissances

Niveaux I et II de l'Éducation nationale acquis soit par voie scolaire ou par la formation équivalente ou par l'expérience professionnelle ou par toutes formations techniques ou par la VAE.

Les trois grandes catégories de cadres sont :

1. Les cadres dits «intégrés»
2. Les cadres dits «autonomes» ;
3. Les cadres dirigeants.

À noter : Il s'agit du troisième niveau de salariés aptes à enseigner les domaines technologiques et pratiques, à des personnes en formation préparant un diplôme ou titre à finalité professionnelle de niveau V à III de l'éducation nationale ou un certificat de qualification professionnelle :

- à temps plein dans une école ou un centre de formation professionnelle ;
- ponctuellement pour des formations thématiques ou de courtes durées.

À noter : La définition de Fleuriste Expert est la suivante :

- Cadre compétent dans les domaines : gestion, management et technicité.
- Possédant tous les diplômes et titres (V.A.E) des niveaux inférieurs.
- Étant lauréat de Concours nationaux agréés.
- Possédant un diplôme, un titre ou une qualification à vocation professionnelle en fleuristerie ou équivalent au niveau II de l'Éducation nationale.

Premier échelon : coefficient 610

Cadres dits «intégrés» : Les cadres appartenant à cette catégorie sont ceux dont le rythme de travail épouse l'horaire collectif.

Elles/Ils participent à la définition des objectifs de son secteur.

L'activité est caractérisée par l'encadrement et la coordination des personnels placés sous son autorité.

Dans ce cas, le travail est caractérisé à la fois par son autonomie et sa haute technicité.

| Fleuristerie | Vente animaux familiers | Services aux animaux familiers |
|---|--|--|
| Personnel administratif | | |
| - chef de service administratif, comptable, - responsable de succursale ou d'agence, - responsable du personnel, - promoteur(trice) des ventes, - chef de produits, - assistant(e) de direction, - contrôleur(euse) de gestion, | - responsable d'un service (administratif, juridique, informatique, comptabilité, contentieux), - responsable de succursale ou d'agence, - responsable du personnel, - promoteur(trice) des ventes (commercial réseau), - chef de produits, - assistant(e) de direction, - contrôleur(euse) de gestion, - trésorier(ière) - chargé(e) d'expansion. | - responsable d'un service (administratif, juridique, comptabilité) - assistant(e) de direction, - chef/Responsable comptable, gestionnaire de paie, - responsable du personnel, - contrôleur(euse) de gestion |

| Fleuristerie | Vente animaux familiers | Services aux animaux familiers |
|---|--|--|
| Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - fleuriste expert(e), - chef d'atelier, - chef de fabrication, - chef des ventes, - chef d'équipe, - directeur(trice) de magasin, - acheteur(euse) (MIN, MIR, Grossistes...) (dans les établissements de 10 salariés et plus), | <ul style="list-style-type: none"> - chef des ventes, - chef d'atelier, - chef de fabrication, - chef d'équipe, - Responsable de magasin (dans les établissements de 10 salariés et plus) - acheteur(euse) (MIN, MIR, Grossistes...) - directeur(trice) de magasin, - responsable du service caisse. | <ul style="list-style-type: none"> - Chef d'établissement (dans les établissements de 10 salariés et plus) - Directeur d'un salon ou chef de service de toilettage |

Deuxième échelon : coefficient 620

Cadres non dirigeants dits «intégrés» : Les cadres appartenant à cette catégorie sont ceux dont le rythme de travail épouse l'horaire collectif.

Le passage à cet échelon est fonction de l'importance et de la maîtrise des tâches, des responsabilités confiées et de l'augmentation des effectifs à encadrer.

Elles/Ils disposent d'une autonomie relative pour l'organisation de leur emploi du temps, notamment :

- pour les achats (MIN, MIR, Grossistes...) ;
- pour le temps consacré à la formation en entreprise.

| Fleuristerie | Vente animaux familiers | Services aux animaux familiers |
|--|--|--|
| Personnel administratif | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - chef de service administratif comptable, - responsable de succursale ou d'agence, - responsable du personnel, - promoteur(trice) des ventes, - chef de produits, - assistant(e) de direction, - contrôleur(euse) de gestion, | <ul style="list-style-type: none"> - responsable d'un service (administratif, juridique, informatique, comptabilité, contentieux), - responsable de succursale ou d'agence, - responsable du personnel, - promoteur(trice) des ventes (commercial réseau), - chef de produits, - assistant(e) de direction, - contrôleur(euse) de gestion, - trésorier(ère), - chargé(e) d'expansion, | <ul style="list-style-type: none"> - responsable d'un service (administratif, juridique, comptabilité) - assistant(e) de direction, - Chef/ Responsable comptable, - gestionnaire de paie, - responsable du personnel, - contrôleur(euse) de gestion |
| Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - fleuriste expert, - chef d'atelier, - chef de fabrication, - chef des ventes - chef d'équipe, - directeur(trice) de magasin, - acheteur(euse) (MIN, MIR, Grossistes,...) (dans les établissements de 10 salariés et plus), | <ul style="list-style-type: none"> - chef d'atelier, - chef de fabrication - chef de département toilettage, - chef d'équipe, - Responsable de magasin (dans les établissements de 10 salariés et plus, - directeur(trice) de magasin, - responsable du service caisse, - acheteur(euse) (MIN, MIR Grossistes...) | <ul style="list-style-type: none"> - Chef d'établissement (dans les établissements de 10 salariés et plus) - Directeur d'un salon de toilettage |

Troisième échelon : coefficient 630

Cadres dits «autonomes» : Les cadres appartenant à cette catégorie bénéficient d'une grande autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps (non occupés selon un horaire collectif).

Ils peuvent être soumis à forfait annuel en heures ou en jours selon les dispositions d'un accord collectif d'entreprise, ou à défaut, de la Branche.

Le passage à cet échelon est fonction de la réalisation d'objectifs ou de missions qu'elles/ils doivent gérer eux-mêmes.

| Fleuristerie | Vente animaux familiers | Services aux animaux familiers |
|--|--|--|
| Personnel administratif | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - chef de service administratif comptable, - promoteur(trice) des ventes, - chef de produits, - assistant(e) de direction, - contrôleur(euse) de gestion, - sous-directeur(trice), | <ul style="list-style-type: none"> - responsable d'un service administratif, juridique, informatique, comptabilité, contentieux), - responsable du personnel, - promoteur(trice) des ventes (commercial réseau), - chef de produits, - assistant(e) de direction, - contrôleur(euse) de gestion, - trésorier(ière), - chargé(e) d'expansion, - sous-directeur(trice), | <ul style="list-style-type: none"> - responsable d'un service (administratif, juridique, comptabilité) - assistant(e) de direction, - Chef/Responsable comptable, - Gestionnaire/Responsable depaie, - responsable du personnel, - contrôleur(euse) de gestion |
| Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - fleuriste expert(e), - chef d'atelier, - chef de fabrication, - chef des ventes, - chef d'équipe, - directeur(trice) de magasin, - acheteur(euse) (MIN, MIR, Grossistes...) dans les établissements de 10 salariés et plus) - responsable commercial, | <ul style="list-style-type: none"> - chef d'atelier, - chef de fabrication - chef d'équipe, - responsable commercial, - acheteur(euse) (MIN, MIR, Grossistes...) - directeur(trice) régional, | <ul style="list-style-type: none"> - Docteur Vétérinaire - Chef d'établissement (dans les établissements de 10 salariés et plus) - Directeur d'un salon ou d'un service de toilettage |

Niveau VII : Cadres dirigeants

Caractéristiques générales du niveau

Les caractéristiques de ce niveau sont celles d'une compétence élevée et d'une expérience étendue et éprouvée. Elles/Ils définissent notamment les consignes d'hygiène et de sécurité et veillent à leur application en coordination avec le personnel et les représentants du personnel lorsqu'ils existent dans l'entreprise.

Sont concernés les cadres qui disposent d'une latitude suffisante dans l'organisation de leurs horaires et dont le niveau élevé de responsabilité et d'autorité est notamment attesté par l'importance des fonctions et de leurs rémunérations.

Ils dirigent l'ensemble des salariés placés sous leur autorité.

Niveau de connaissances

Niveaux I et II de l'Éducation nationale acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente ou par l'expérience professionnelle ou par toutes formations techniques ou par la VAE.

Premier échelon : coefficient 710

L'activité est caractérisée par la direction :

- d'une unité ou d'un secteur important d'un établissement ou d'une entreprise en assurant notamment des liaisons avec les autres unités ;
- de plusieurs unités appartenant, le cas échéant, à des établissements différents ;
- d'un établissement d'importance moyenne ;

Les principales décisions prises à ce poste ont des répercussions sensibles sur les autres unités et nécessitent la prise en compte préalable et la coordination d'éléments complexes et variés.

| Fleuristerie | Vente animaux familiers | Services des animaux familiers |
|--|--|---|
| Personnel administratif | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - directeur(trice) administratif(tive), - directeur(trice) financier, - directeur(trice) du service contentieux ou juridique, - directeur(trice) informatique, - directeur(trice) de la comptabilité, - directeur(trice) de succursale ou d'agence, - directeur(trice) du personnel, | <ul style="list-style-type: none"> - directeur(trice) administratif(tive), - directeur(trice) financier, - directeur(trice) du service contentieux ou juridique, - directeur(trice) informatique, - directeur(trice) de la comptabilité, - directeur(trice) de succursale ou d'agence, - directeur(trice) du personnel, - secrétaire général(e), - directeur(trice) d'expansion | Directeur d'établissement ayant ou non un mandat social |
| Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - directeur(trice) d'exploitation, - directeur(trice) commercial(e). | <ul style="list-style-type: none"> - directeur(trice) commercial(e) - directeur(trice) d'exploitation. | Directeur d'établissement ayant ou non un mandat social |

Deuxième échelon : coefficient 720

L'activité est caractérisée par la direction et l'exercice de responsabilités importantes nécessitant une compétence étendue et de haut niveau.

Elle implique la participation à l'élaboration des politiques, des structures et des objectifs de l'entreprise.

La prise en compte préalable et la coordination d'éléments complexes et variés est obligatoire en raison des répercussions importantes, dans le secteur d'activité comme dans celui de secteurs extérieurs, consécutivement aux décisions prises.

| Fleuristerie | Vente animaux familiers | Services des animaux familiers |
|--|--|---|
| Personnel administratif | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - directeur(trice) de service : administratif, marketing, contentieux comptable, financier, trésorerie, ressources humaines, paie, informatique, logistique, achats, etc - directeur(trice) général(e) adjoint(e) | <ul style="list-style-type: none"> - directeur(trice) de service : administratif, marketing, contentieux, comptable, financier, trésorerie, ressources humaines, paie, informatique, logistique, achats, etc... - directeur(trice) général(e) adjoint(e) - secrétaire général(e) - directeur(trice) d'expansion, | Directeur d'établissement ayant ou non un mandat social |
| Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - directeur(trice) d'exploitation, - directeur(trice) commercial(e) | <ul style="list-style-type: none"> - directeur(trice) d'exploitation, - directeur(trice) commercial(e) | - Directeur d'établissement ayant ou non un mandat social |

Troisième échelon : coefficient 730

L'activité est caractérisée par la haute compétence et les responsabilités étendues qu'impliquent la nature de l'entreprise, la nécessité d'une coordination entre de multiples activités ou l'importance de l'établissement.

Elle implique la plus large autonomie de jugement et d'initiative.

| Fleuristerie | Vente animaux familiers | Services des animaux familiers |
|---|--|---|
| Personnel administratif | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - directeur(trice) général(e) adjoint(e) - directeur(trice) général(e) | <ul style="list-style-type: none"> - directeur(trice) général(e) adjoint(e) - secrétaire général(e), - directeur(trice) général(e). | Directeur d'établissement ayant ou non un mandat social |
| Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - directeur(trice) d'exploitation, - directeur(trice) commercial(e). | <ul style="list-style-type: none"> - directeur(trice) d'exploitation, - directeur(trice) commercial(e). | Directeur d'établissement ayant ou non un mandat social |

Article 8
Durée du présent avenant - Révision - Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 9
Entrée en vigueur du présent accord - Dépôt/publicité - Extension

Le présent accord est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

Il entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la date de parution au JO de son arrêté d'extension.

À cette date, les dispositions définies au présent accord annuleront et remplaceront celles fixées par l'Accord collectif national du 1^{er} juillet 2009.

Cependant, tout employeur peut anticiper dans son entreprise la mise en application du dispositif réactualisé de classifications.

Article 10
Information et consultation

Dans les entreprises de 50 salariés et plus

Au plus tard le 15 du mois suivant le jour de parution au JO de l'arrêté d'extension du présent accord, l'employeur provoquera une réunion spécifique destinée à informer et consulter les représentants élus du personnel (membres du Comité d'entreprise ou délégués du personnel ou Conseil social et économique).

Dans les entreprises de moins de 50 salariés

La même procédure et les mêmes délais que ci-dessus devront être respectés à l'égard des délégués du personnel ou du Conseil social et économique, lorsqu'ils existent dans l'entreprise.

À défaut de représentation élue du personnel, (ou concernant les entreprises de plus 10 salariés, en cas de PV de carence), l'employeur devra organiser une réunion d'information des salariés de son entreprise, un procès-verbal de réunion devant être établi avec émargement des participants.

Article 11
Notifications individuelles

S'il survient des modifications dans le classement actuel des salariés suite à l'application de la nouvelle grille de classification, les parties signataires conviennent que :

— les entreprises devront, au plus tard 15 jours calendaires après la consultation des représentants élus du personnel ou la réunion d'information du personnel, notifier individuellement à chaque salarié concerné, par lettre recommandée avec accusé de réception, ou document remis en mains propres contre décharge dûment daté et signé : l'intitulé de l'emploi, le niveau, l'échelon et le coefficient qui lui auront été affectés selon la grille de classification révisée, ainsi qu'un exemplaire de l'accord collectif signé ;

La requalification éventuelle d'un salarié selon le nouveau système de classification ne peut en aucun cas entraîner une diminution de la rémunération réelle brute (hors prime d'ancienneté) perçue par le salarié, antérieurement à l'entrée en vigueur du présent accord.

Toutes difficultés d'application ultérieures pourront être transmises à la CPPNI de la Branche.

Article 12
Suivi et bilan d'application du présent accord

Les parties conviennent de suivre périodiquement la mise en place du nouveau système de classification et de présenter un bilan au plus tard à la fin de la première année d'application du présent accord.

Article 13
Hiérarchie des normes

En application des dispositions légales en vigueur, le présent accord s'impose aux accords collectifs d'entreprise, sauf garanties au moins équivalentes de ces derniers.

Accord du 23 avril 2025

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de parution au JO de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PRODAF ;

SNPCC ;

FFAF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO ;

UNSA.

Préambule

Les Partenaires sociaux de la Branche, réunis en CMPPNI, sont convenus d'actualiser et modifier l'accord collectif national de la branche des Fleuristes, de Vente et des services des animaux familiers relatif aux classifications professionnelles en date du 19 janvier 2018 étendu.

Les Partenaires sociaux de la Branche ont décidé, dans le cadre de leurs obligations périodiques de négociations de l'article L. 2241-1 du code du travail, d'une part d'intégrer les nouveaux emplois ainsi visés, notamment dans le secteur des Services aux animaux familiers, et d'autre part, d'actualiser les diplômes, qualifications et compétences requis.

Ils ont toutefois souhaité, pour des raisons pratiques, conserver la structure et les critères de référence précédemment retenus dans le cadre de l'accord collectif du 19 janvier 2018 étendu.

En conséquence de quoi, les présentes dispositions modifient et remplacent, selon les conditions de mise en œuvre et les délais définis dans les dispositions finales, la grille des emplois et classifications de l'accord collectif national en date du 19 janvier 2018 étendu.

Article 1 **Champ d'application**

Le présent accord concerne les entreprises de la Branche visées à l'article 1-1 de l'Accord collectif portant Mise à jour de la Convention collective nationale des Fleuristes, de la Vente et des Services des animaux familiers en date du 29 septembre 2020 étendu, ainsi que leurs salariés.

Article 2 **Hierarchie des normes**

Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, les stipulations du présent accord prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à sa date d'entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière

Article 3 **Méthodologie**

La présente classification repose sur le principe d'une grille unique regroupant l'ensemble des catégories de Salariés/ées : personnels administratifs ; personnels d'atelier, de logistique, de vente et de services.

Cette grille se décompose en sept niveaux eux-mêmes subdivisés en trois échelons, chaque échelon étant affecté d'un coefficient.

Les définitions de niveaux résultent de la prise en compte de critères communs à tous les métiers, à savoir :

- Autonomie
- Responsabilité
- La poly compétence, telle que définie ci-dessous
- Type d'activité, technicité
- Niveau de compétences requis

La notion de compétences requises pour chaque niveau se réfère aux niveaux de formation définis par la nomenclature de l'Éducation nationale, étant entendu que ces compétences peuvent être acquises par voie scolaire ou formation équivalente ou résulter de l'expérience (V.A.E.) et de la formation professionnelle continue.

Tout salarié peut avoir un déroulement de carrière par un cheminement partant du niveau le plus bas au niveau le plus élevé dépendant de ses capacités, de ses motivations, et de ses compétences acquises notamment au sein de la branche, dans le cadre de la formation continue ou de la V.A.E. ou d'expériences personnelles en dehors des activités professionnelles.

Les emplois définis ont un caractère exhaustif et limitatif. Ils ont valeur d'emplois repères.

Les niveaux de compétences et les emplois sont répertoriés par secteur de la Branche, soit : Fleuristerie, Vente Animaux familiers, et Services aux Animaux familiers. Toutefois, dès lors qu'un emploi relevant plus particulièrement d'un secteur est utilisé sur un autre secteur de la Branche, sur un emploi équivalent, il suit le niveau et le coefficient du diplôme du secteur qui l'a reconnu.

Cette grille de classification permet de déterminer les salaires minima conventionnels.

Article 3 bis

Notion de poly-compétence retenue dans le cadre du présent accord

Les partenaires sociaux de la Branche s'accordent à reconnaître certaines situations de poly-compétence dans l'exécution et l'organisation du travail.

Définition : On entend par poly-compétence, l'aptitude d'une personne à maîtriser plusieurs compétences techniques distinctes relevant d'emplois différents de la grille de classification. La poly-compétence est la capacité d'un salarié à prendre en charge des tâches qui ne sont pas normalement dévolues à l'emploi pour lequel il a été embauché.

Dans ce cas, le salarié est classé et rémunéré à l'échelon le plus élevé de l'emploi pour lequel il a été embauché.

Lorsqu'un(e) salarié (e) est amené (e) à occuper de manière permanente et régulière, deux emplois de même niveau et échelon, il/elle sera automatiquement classé (e) et rémunéré (e) à l'échelon supérieur de ce niveau.

La poly-compétence d'un salarié doit être évaluée, de manière objective par l'employeur ou son responsable hiérarchique, par exemples, lors de l'entretien professionnel ou de l'entretien annuel d'évaluation (si celui-ci a été mis en place dans l'entreprise) et formalisée dans le contrat de travail du salarié concerné ou un avenant.

Ainsi, le positionnement du salarié dans la grille de classification et sa rémunération doivent refléter la poly-compétence de ce dernier, lorsqu'elle est constatée.

Article 4

Égalité professionnelle des femmes et des hommes

Conformément aux dispositions de l'Accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 9 décembre 2009 étendu, modifié par l'accord du 30 septembre 2023, les femmes et les hommes doivent être en mesure, de tenir les mêmes emplois, avoir les mêmes parcours professionnels, les mêmes possibilités d'emploi et d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne l'accès à l'ensemble des postes à responsabilités. Les postes à responsabilités ou non sont proposés dans les mêmes conditions aux femmes et aux hommes détenant les compétences requises.

Les entreprises examineront s'il existe des critères dans les définitions d'emploi qui pourraient être de nature à écarter les femmes ou les hommes de leur accès. À ce titre, il est rappelé qu'elles doivent veiller à ce que les intitulés des emplois types ne conduisent pas à une discrimination sexuée.

Dans la présente grille, la définition du contenu des tâches attribuées et de l'organisation du travail a été menée de façon à ne pas conduire à une discrimination de fait.

En outre, les partenaires sociaux de la Branche rappellent l'importance des dispositifs spécifiques (formation, accompagnement personnalisé, etc.) qui peuvent être mis en œuvre afin de favoriser la mixité professionnelle dans l'ensemble des emplois.

Article 5

Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

La présente classification a été élaborée en vue de pouvoir être directement mise en œuvre par l'ensemble des entreprises de la Branche, quel que soit son effectif, et d'assurer une cohérence et une harmonisation dans le classement des emplois ainsi que dans le déroulement de carrière des salariés de la Branche.

En conséquence, le présent accord ne prévoit pas de dispositions spécifiques en matière de classification des salariés (ées) selon la taille des entreprises, sachant par ailleurs que la configuration de la Branche des Fleuristes, Vente et Services des animaux familiers est composée quasi exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés, dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation du présent accord.

Article 6

Grille de classifications des emplois

Dès son entrée en fonctions, chaque salarié/ée se voit attribuer :

- Un niveau,
- Un échelon,
- Un coefficient,

Ces éléments devront obligatoirement figurer dans le contrat de travail et sur le bulletin de salaire.

Les niveaux, échelon, coefficients proposés dans la grille de classification professionnelle sont des minima, en deçà

desquels les salariés ne peuvent pas être classés, en fonction de l'emploi occupé, mais qui peuvent être améliorés en faveur du salarié, notamment au vu des résultats de l'entretien annuel d'évaluation s'il est pratiqué dans l'entreprise.

Article 7 Classification générale des emplois - définitions

Niveau I : Niveau des personnels sans qualification professionnelle

Caractéristiques générales du niveau

D'après des consignes simples et détaillées, données, expliquées et commentées, fixant la nature du travail et les modes opératoires à appliquer, elle/il exécute des tâches caractérisées par leur simplicité ou leur répétitivité conformément à des procédures indiquées et dans le respect des consignes d'hygiène et de sécurité.

Elle/il est placé (e) sous le contrôle direct d'un supérieur hiérarchique auprès duquel elle/il peut avoir un recours permanent.

Niveau de connaissances

| Fleuristerie | Vente animaux familiers | Services aux animaux familiers |
|--------------|---|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> - ACACED (Attestation de connaissance des animaux de compagnie d'espèces domestiques) - Certificat de capacité animaux non-domestiques | <ul style="list-style-type: none"> - ACACED (Attestation de connaissance des animaux de compagnie d'espèces domestiques) - CQP Agent animalier Gardien d'animaux - CQP Assistant Toiletteur |

Premier échelon : coefficient 110

Le travail est caractérisé :

- Par l'exécution d'opérations simples répondant à des exigences clairement définies ;
- Par l'exécution à la main ou à l'aide de machine ou tout autre outil, de tâches simples ;
- Par des compétences en bien-être animal et dans le respect de la réglementation en vigueur

| Fleuristerie | Vente animaux familiers | Service aux animaux familiers |
|---|---|---|
| <i>Personnel administratif</i> | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Employé(e) administratif(tive), - Personnel d'accueil F/H, | <ul style="list-style-type: none"> - Employé(e) administratif(tive), - Personnel d'accueil F/H, | <ul style="list-style-type: none"> - Employé(e) administratif(tive), - Personnel d'accueil F/H, |
| <i>Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services</i> | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Employé(e) d'atelier, - Employé(e) de fabrication, - Vendeur(euse) débutant(e), - Employé(e) libre service débutant(e), - Livreur(euse) débutant(e) - Technicien(ne) de surface, <li style="padding-left: 20px;">- Manœuvre F/H, - Manutentionnaire F/H. | <ul style="list-style-type: none"> - Agent d'entretien des locaux F/H <li style="padding-left: 20px;">- Agent animalier F/H <li style="padding-left: 20px;">- Manœuvre F/H, <li style="padding-left: 20px;">- Manutentionnaire F/H, - Employé(e) libre service débutant(e), <li style="padding-left: 20px;">- Vendeur(euse) débutant(e), <li style="padding-left: 20px;">- Employé(e) d'atelier, <li style="padding-left: 20px;">- Employé(e) de fabrication, <li style="padding-left: 20px;">- Réceptionnaire F/H, <li style="padding-left: 20px;">- Livreur(euse) débutant(e), - Préparateur(trice) de commande. | |

Deuxième échelon : coefficient 120

Le travail est caractérisé :

- Par la combinaison et la succession d'opérations diverses ;
- Par l'exécution à la main ou à l'aide de machine ou tout autre outil, d'un ensemble de tâches complexes en raison de leur nature ou de leur variété ;
- Par des compétences en bien-être animal, et dans le respect de la réglementation en vigueur

À Noter : Les connaissances ont été acquises par l'expérience professionnelle pendant 6 mois au maximum dans l'entreprise sur l'emploi concerné.

| <i>Fleuristerie</i> | <i>Vente animaux familiers</i> | <i>services aux animaux familiers</i> |
|--|--|---|
| <i>Personnel administratif</i> | | |
| - Employé(e) administratif(tive), - Personnel d'accueil F/H, | - Employé(e) administratif(tive), - Personnel d'accueil F/H, - Personnel de gardiennage H/F, | - Employé(e) administratif(tive), - Personnel d'accueil F/H, |
| <i>Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services</i> | | |
| - Employé(e) d'atelier, - Employé(e) de fabrication, - Vendeur(euse) débutant(e), - Employé(e) libre service, - Livreur(euse) débutant(e), - Technicien(ne) de surface, - Manœuvre F/H, - Manutentionnaire F/H, - Assistant(e) magasinier, - Installateur(trice) débutant(e), - Hôte(esse) de caisse débutant(e) | - Agent d'entretien des locaux F/H - Agent animalier F/H - Technicien(ne) de surface, - Manœuvre F/H, - Manutentionnaire F/H, - Employé(e) libre service, - Vendeur(euse) débutant(e), - Employé(e) d'atelier, - Employé(e) de fabrication, - Réceptionnaire F/H, - Livreur(euse) débutant(e), - Assistant(e) magasinier. - Hôte(esse) de caisse débutant(e), - Installateur(trice) débutant(e), - Préparateur(trice) de commande. | |

Troisième échelon : coefficient 130

Le travail est caractérisé :

D'après les instructions de travail précises et complètes indiquant les tâches à accomplir, les limites à respecter, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles :

- *Par la combinaison et la succession d'opérations diverses ;*
- *Par l'exécution à la main ou à l'aide de machine ou tout autre outil, d'un ensemble de tâches plus complexes en raison de leur nature ou de leur variété ;*
- *Par des compétences en bien-être animal et dans le respect de la réglementation en vigueur*

Elle/Il est placé(e) sous le contrôle d'un supérieur hiérarchique.

Les CQP Assistant(e) Fleuriste, Assistant(e) toiletteur et Assistant(e) agent animalier, sont classés à partir de ce niveau.

À noter : Les connaissances ont été acquises par l'expérience professionnelle pendant deux ans au maximum dans l'entreprise sur l'emploi concerné.

| <i>Fleuristerie</i> | <i>Vente animaux familiers</i> | <i>Services aux animaux familiers</i> |
|---|---|---|
| <i>Personnel administratif</i> | | |
| - Employé(e) administratif(tive), - Personnel d'accueil F/H, | - Employé(e) administratif(tive), - Personnel d'accueil F/H, - Personnel de gardiennage F/H, | - Employé(e) administratif(tive), - Personnel d'accueil F/H, |
| <i>Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services</i> | | |
| - Assistant(e) fleuriste - Employé(e) d'atelier, Employé(e) de fabrication, - Vendeur(euse), - Employé(e) libre service, - Livreur(euse), - Technicien(ne) de surface, - Manœuvre F/H, - Manutentionnaire F/H, - Assistant(e) magasinier, - Installateur(trice), - Hôte(esse) de caisse. | - Agent d'entretien des locaux F/H - Agent animalier F/H - Technicien(ne) de surface - Manœuvre F/H, - Manutentionnaire F/H, - Employé(e) libre-service, - Vendeur(euse), - Employé(e) d'atelier, - Employé(e) de fabrication, - Réceptionnaire F/H, - Livreur(euse), - Assistant(e) magasinier, - Hôte(esse) de caisse, - Installateur(trice), - Préparateur(trice) de commande. | - Assistant(e) toiletteur(euse), - Agent animalier - Gardien d'animaux F/H - Petsitter F/H - Promeneur de chiens F/H - Agent d'entretien des locaux F/H |

Niveau II : Personnels titulaires d'une certification qualifiante

Caractéristiques générales du niveau

D'après les instructions de travail précises et complètes indiquant les tâches à accomplir, les limites à respecter, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles, elle/il exécute un travail qualifié constitué :

- Par un ensemble d'opérations diverses à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à atteindre;
- Par des opérations caractérisées par leur variété, leur technicité ou leur spécificité dans le respect des consignes d'hygiène, de sécurité.
- Par des compétences en bien-être et comportement animal, et dans le respect de la réglementation en vigueur.

Elle/Il est placé(e) sous le contrôle d'un supérieur hiérarchique.

Elle ou Il peut contribuer à la formation générale, notamment par la voie de l'alternance, des échelons et niveaux inférieurs ou égal au 210. Dans ce cas, elle ou il sera automatiquement classé(e) et rémunéré(e) à l'échelon supérieur de son niveau.

Niveau de connaissances :

Niveaux 3 de l'Éducation nationale. Les connaissances peuvent être acquises par voie scolaire ou par une formation équivalente ou par l'expérience professionnelle ou par toutes formations techniques ou par la VAE.

| Fleuristerie | Vente animaux familiers | Services aux animaux familiers |
|--|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">- CAP Fleuriste- CAP, BEP | <ul style="list-style-type: none">- CAP de vente en animalerie- BEP vente et action marchande- BEPA services vente d'animaux de compagnie, de produits et accessoires d'animalerie- BEPA vente et services en jardinerie (option animalerie)- BEPA vente et services en milieu rural | <ul style="list-style-type: none">- CAP agricole (CAPa métiers de l'agriculture support canin/félin)- BEPA élevage canin et félin- BPA travaux de l'élevage canin et félin- CTM toiletteur canin et félin NAC- CESAM junior (Certificat d'Etude pour les Sapi-teurs en Accompagnement des Maîtres Juniors)- CESSCAM (Certificat d'Etudes pour les Sapi-teurs au Comportement Canin et l'Accompagne-ment des Maîtres / Dispenser la formation des propriétaires de chiens et délivrer aux proprié-taires de chiens catégorisés et/ou mordeurs l'at-testation d'aptitude prévue au code rural)- TEPAC (Toilettage Ethologique Pour Animaux de Compagnie)- Agent cynophile de sécurité et de prévention (dans le cadre de l'activité de dressage des chiens au mordant)- Concevoir un programme d'éducation et de suivi d'un chien d'assistance- Enquêteurs Protection Animale EPA 1^{er} niveau- Premiers secours canins-félins dans le cadre professionnel - PSCFPro |

À noter : À partir de ce niveau, lorsqu'il y a responsabilité de formation, celle-ci porte sur la conduite de tâches ou de postes permettant d'exécuter des opérations ou travaux conformes à une progression définie par accord entre l'organisme de formation et le tuteur.

Premier échelon : coefficient 210

Le travail est caractérisé :

- Par les opérations classiques d'un métier dont la connaissance peut avoir été acquise par voie scolaire ou par l'expérience professionnelle ou de la formation professionnelle continue ou toutes formations techniques ou par la VAE.

Les instructions de travail indiquent les tâches à accomplir. La nature des opérations est telle que leur contrôle peut être immédiat.

| <i>Fleuristerie</i> | <i>Vente animaux familiers</i> | <i>Services aux animaux familiers</i> |
|---|--|--|
| <i>Personnel administratif</i> | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Employé(e) administratif(tive), - Personnel d'accueil F/H, - Secrétaire F/H - Aide comptable F/H, - Assistant(e) gestionnaire de paie | <ul style="list-style-type: none"> - Personnel d'accueil F/H, - Aide comptable F/H, - Employé(e) administratif(tive), - Secrétaire F/H, - Assistant(e) gestionnaire de paie, | <ul style="list-style-type: none"> - Personnel d'accueil F/H - Aide comptable F/H, - Employé(e) administratif(tive), - Secrétaire F/H, - Assistant(e) gestionnaire de paie F/H |
| <i>Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services</i> | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Fleuriste F/H, - Employé(e) d'atelier - Employé(e) de fabrication - Vendeur(euse) - Chauffeur livreur(euse) manutentionnaire, - Magasinier(e) - Installateur(trice) - Hôte(esse) de caisse, - Préparateur(trice) de commande, | <ul style="list-style-type: none"> - Animalier F/H - Vendeur(euse) - Employé(e) d'atelier - Employé(e) de fabrication) - Réceptionnaire F/H - Livreur(euse) - Magasinier(e) - Hôte(esse) de caisse - Installateur(trice) - Préparateur(trice) de commande - Chauffeur livreur(euse) manutentionnaire. - Employé(e) libre-service | <ul style="list-style-type: none"> - Toilettreur(euse) - Agent animalier - gardien d'animaux F/H - Petsitter F/H - Promeneur de chiens F/H - Personnel d'élevage canin et félin F/H - Personnel de handling F/H |

Deuxième échelon : coefficient 220

Le travail est caractérisé :

- *Par un ensemble d'opérations dont les difficultés restent classiques tant au point de leur nature que de leur diversité ;*
- *Par des tâches nécessitant un contrôle attentif qui permet de résoudre les difficultés imprévues.*

Les instructions de travail écrites ou orales indiquent les tâches à accomplir et peuvent être appuyées, si nécessaire par des dossiers, des schémas ou des documents d'exécution.

La nature des opérations est telle que les conséquences des erreurs se manifestent rapidement.

Le coefficient 220 est atteint automatiquement au bout de 6 mois d'expérience professionnelle dans l'entreprise au coefficient 210.

| <i>Fleuristerie</i> | <i>Ventes animaux familiers</i> | <i>Services aux animaux familiers</i> |
|--|---|--|
| <i>Personnel administratif</i> | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Employé(e) administratif(tive), - Personnel d'accueil F/H, - Aide comptable F/H, - Secrétaire F/H - Assistant(e) gestionnaire de paie. | <ul style="list-style-type: none"> - Employé(e) administratif(tive), - Secrétaire F/H, - Aide comptable F/H, - Personnel d'accueil F/H, - Assistant(e) gestionnaire de paie, | <ul style="list-style-type: none"> - Personnel d'accueil F/H, - Aide comptable F/H, - Employé(e) administratif(tive), - Secrétaire F/H, - Assistant(e) gestionnaire de paie |
| <i>Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services</i> | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Fleuriste F/H - Employé(e) d'atelier - Employé(e) de fabrication - Vendeur(euse) - Chauffeur livreur(euse) manutentionnaire, - Magasinier(e) - Installateur(trice) - Hôte(esse) de caisse - Préparateur(trice) de commande | <ul style="list-style-type: none"> - Animalier F/H - Vendeur(euse) - Employé(e) d'atelier - Employé(e) de fabrication - Réceptionnaire F/H - Livreur(euse) - Magasinier(e) - Hôte(esse) de caisse - Installateur(trice) - Préparateur(trice) de commande - Chauffeur livreur(euse) manutentionnaire. - Employé(e) libre-service | <ul style="list-style-type: none"> - Toilettreur(euse) - Agent animalier-gardien d'animaux F/H - Petsitter F/H - Promeneur de chien F/H - Personnel d'élevage canin et félin F/H - Personnel de handling F/H |

Troisième échelon : coefficient 230

L'activité nécessite de solides connaissances professionnelles.

Il appartient au (à la) salarié(e) de préparer la succession de ses opérations, de déterminer ses moyens d'exécution et de contrôler ses résultats.

La nature des opérations est telle que les conséquences des erreurs n'apparaissent pas immédiatement.

Le coefficient 230 est atteint automatiquement au bout de 6 mois d'expérience professionnelle dans l'entreprise au coefficient 220.

Un(e) salarié(e) du secteur 3 titulaire d'un diplôme de niveau 3 Éducation nationale, ayant une ancienneté de 12 mois et titulaire soit du CESSCAM, du CESAM Junior ou du TEPAC ou Premiers secours canins-félins dans le cadre professionnel - PSCFPro ou Enquêteurs Protection Animale EPA 1^{er} niveau, passe automatiquement au coefficient 230.

| <i>Fleuristerie</i> | <i>Vente animaux familiers</i> | <i>Services aux animaux familiers</i> |
|---|--|---|
| <i>Personnel administratif</i> | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Employé(e) administratif(tive), - Aide comptable F/H, - Personnel d'accueil F/H, - Secrétaire F/H - Assistant(e) gestionnaire de paie | <ul style="list-style-type: none"> - Employé(e) administratif(tive), - Secrétaire F/H, - Aide comptable F/H, - Personnel d'accueil F/H, - Assistant(e) gestionnaire de paie, | <ul style="list-style-type: none"> - Personnel d'accueil F/H, - Aide comptable F/H, - Employé(e) administratif(tive), - Secrétaire F/H, - Assistant(e) Gestionnaire de paie |
| <i>Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services</i> | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Fleuriste F/H - Employé(e) d'atelier - Employé(e) de fabrication - Vendeur(euse) - Magasinier(e) - Installateur(trice) - Hôte(esse) de caisse - Préparateur(trice) de command - Chauffeur livreur(euse) manutentionnaire. | <ul style="list-style-type: none"> - Animalier F/H - Vendeur(euse) - Employé(e) d'atelier - Employé(e) de fabrication - Réceptionnaire F/H - Livreur(euse) - Magasinier(e) - Hôte(esse) de caisse - Installateur(trice) - Preneur(euse) de commande - Employé libre-service | <ul style="list-style-type: none"> - Toilettier(euse) - Agent animalier - gardien d'animaux F/H - Petsitter F/H - Promeneur de chiens F/H - Personnel d'élevage canin et félin F/H - Personnel de handling F/H |

Niveau III : Personnels qualifiés

Caractéristiques générales du niveau

D'après des instructions précises et détaillées, s'appliquant aux domaines d'actions et aux moyens disponibles, elle/il exécute des travaux qualifiés comportant des opérations qu'il faut combiner en fonction de l'objectif à atteindre.

Le travail se caractérise par des compétences en bien-être et comportement animal et dans le respect de la réglementation en vigueur. Le salarié est capable de déceler un comportement anormal et le signaler à son supérieur hiérarchique.

Ces travaux sont réalisés par la mise en œuvre de procédés connus ou en conformité avec un modèle indiqué. Elle/Il choisit les modes d'exécution et la succession des opérations dans le respect des consignes d'hygiène et de sécurité et notamment en matière de produits dangereux.

Si la fonction le requiert, le (la) salarié(e) doit pouvoir établir les documents découlant de son activité et de sa spécialité (compte rendu, états, rapport, diagrammes, etc.).

Elle/Il est placé(e) sous le contrôle direct d'un supérieur hiérarchique.

Niveau de connaissances :

Niveau 3 de l'Éducation nationale, plus deux ans d'expérience professionnelle effective.

Par expérience professionnelle effective, il faut entendre l'ensemble des connaissances et compétences acquises par un(e) salarié(e), en entreprise(s) d'un secteur de la Branche, durant deux ans.

Les connaissances peuvent être acquises par voie scolaire ou par formation équivalente ou par l'expérience professionnelle effective ou toutes formations techniques ou par la V.A.E.

| <i>Fleuristerie</i> | <i>Vente animaux familiers</i> | <i>Services aux animaux familiers</i> |
|--|---|--|
| <i>CAP, BEP, diplômes éducation Nationale et de plus deux ans d'expérience</i> | <i>- CAP plus deux ans d'expérience</i> | <i>- CAP agricole (CAPa métiers de l'agriculture support canin félin)</i> <i>- BEPA élevage canin et félin</i> <i>- BPA travaux d'un élevage canin et félin</i> <i>- CTM toiletteur canin-félin NAC</i> <i>- CESAM junior (Certifica d'Etude pour les Sapi-teurs en Accompagnement des Maître juniors)</i> <i>- CESSCAM (Certificat d'Etudes pour les Sapi-teurs au Comportement Canin et l'Accompagne-ment des Maîtres / Dispenser la formation des propriétaires de chiens et délivrer aux proprié-taires de chiens catégorisés et/ou mordeurs l'at-testation d'aptitude prévue au code rural)</i> <i>- TEPAC (Toilettage Ethologique Pour Animaux de Compagnie</i> <i>- Enquêteurs Protection Animale EPA 2^{ème} niveau</i> <i>Et de plus de deux ans d'expérience</i> |

Premier échelon : coefficient 310

L'activité est caractérisée par l'exécution d'un ensemble d'opérations qualifiées dont certaines sont délicates ou complexes. Les instructions de travail indiquent l'objectif à atteindre.

Il appartient au salarié d'aménager ses procédures d'exécution, en utilisant les moyens disponibles et de contrôler le résultat de ses opérations ainsi que, pour les services aux animaux familiers, le dépassement des seuils d'alerte en lien avec les autocontrôles.

| <i>Fleuristerie</i> | <i>Vente animaux familiers</i> | <i>Services aux animaux familiers</i> |
|---|---|--|
| <i>Personnel administratif</i> | | |
| <i>- Employé(e) de service administratif qualifié(e),</i> <i>- Secrétaire F/H,</i> <i>- Comptable F/H,</i> <i>- Gestionnaire de paie F/H</i> | <i>- Employé(e) de service administratif qualifié(e),</i> <i>- Employé(e) de service contentieux qualifié(e),</i> <i>- Employé(e) de service informatique qualifié(e),</i> <i>- Secrétaire F/H,</i> <i>- Comptable F/H,</i> <i>- Gestionnaire de paie F/H,</i> | <i>- Personnel d'accueil F/H,</i> <i>- Employé(e) administratif(tive),</i> <i>- Secrétaire F/H,</i> |
| <i>Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services</i> | | |
| <i>- Fleuriste qualifié(e),</i> <i>- Employé(e) d'atelier qualifié(e),</i> <i>- Employé(e) de fabrication qualifié(e),</i> <i>- Vendeur(euse) qualifié(e)</i> <i>- Chauffeur livreur(euse) polyvalent.</i> <i>- Installateur(trice) qualifié(e),</i> | <i>- Animalier qualifié F/H</i> <i>- Vendeur(euse) qualifié(e),</i> <i>- Employé(e) d'atelier qualifié(e),</i> <i>- Employé(e) de fabrication qualifié(e)</i> <i>- Réceptionnaire qualifié(e),</i> <i>- Livreur(euse) qualifié(e),</i> <i>- Magasinier(e) qualifié(e),</i> <i>- Hôte(esse) de caisse qualifié(e),</i> <i>- Installateur(trice) qualifié(e),</i> <i>- Chauffeur livreur(euse) polyvalent (e).</i> | <i>- Toiletteur(euse) qualifié(e),</i> <i>- Agent animalier, gardien d'animaux quali-fié(e)</i> <i>- Petsitter F/H</i> <i>- Promeneur de chiens F/H</i> <i>- Personnel d'élevage canin et félin F/H</i> <i>- Personnel de handling F/H</i> <i>- Personnel d'accompagnement-en éducation canine F/H</i> |

Deuxième échelon : coefficient 320

L'activité est caractérisée par l'exécution, selon un processus déterminé, d'une suite d'opérations qualifiées et pouvant être interdépendantes. Le travail peut faire appel éventuellement à des connaissances de spécialités connexes à combiner en fonction du résultat à atteindre.

Concernant les services aux animaux familiers (Secteur 3), on entend par opérations qualifiées les actes commis en relation directe avec les soins courants et l'hygiène des animaux conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables.

Un (e) salarié (e) du secteur 3 titulaire d'un diplôme de niveau 3 Éducation nationale, ayant une ancienneté de 24 mois et titulaire soit du CESSCAM, du CESAM Junior ou du TEPAC, ou Premiers secours canins-félins dans le cadre professionnel - PSCFPro ou Enquêteurs Protection Animale EPA niveau 2, passe automatiquement au coef-ficient 320.

| <i>Fleuristerie</i> | <i>Vente animaux familiers</i> | <i>Services aux animaux familiers</i> |
|--|--|---|
| <i>Personnel administratif</i> | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Employé(e) de service administratif qualifié(e), - Secrétaire F/H - Comptable F/H, - Gestionnaire de paie F/H | <ul style="list-style-type: none"> - Animalier qualifié F/H - Employé(e) de service administratif qualifié(e), - Employé(e) de service contentieux qualifié(e), - Employé(e) de service informatique qualifié(e), - Secrétaire F/H, - Comptable F/H, - Gestionnaire de paie F/H, | <ul style="list-style-type: none"> - Personnel d'accueil F/H, - Employé(e) administratif(tive), - Secrétaire F/H, |
| <i>Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services</i> | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Fleuriste qualifié(e), - Employé(e) d'atelier qualifié (e) - Employé(e) de fabrication qualifié (e), - Vendeur(euse) qualifié(e), - Chauffeur livreur(euse) polyvalent(e), - Installateur(trice) qualifié(e), | <ul style="list-style-type: none"> - Vendeur(euse) qualifié(e), - Employé(e) d'atelier qualifié (e), - Employé(e) de fabrication qualifié (e), - Réceptionnaire qualifié (e), - Livreur(euse) qualifié (e), - Magasinier(e) qualifié (e), - Hôte(esse) de caisse qualifié (e), - Installateur(trice) qualifié (e), - Chauffeur livreur(euse) polyvalent(e), | <ul style="list-style-type: none"> - Toilettreur(euse) qualifié (e), - Agent animalier, gardien d'animaux qualifié (e) F/H, - Petsitter F/H - Promeneur de chiens F/H - Personnel d'élevage canin et félin F/H - Personnel de handling F/H - Personnel d'accompagnement en éducation canine F/H |

Troisième échelon : coefficient 330

L'activité est caractérisée, en plus des compétences nécessaires à l'échelon et au coefficient précédents, par l'exécution d'opérations délicates, complexes et qualifiées.

Le salarié a la faculté d'agir librement sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique.

Le travail, impliquant la connaissance de spécialités connexes à combiner en fonction de l'objectif à atteindre, peut entraîner des vérifications, contrôles et mises au point en cours d'exécution.

Concernant les services aux animaux familiers (Secteur 3), on entend par opérations qualifiées les actes commis en relation directe avec les soins courants et de première nécessité (nourrissage, abreuvement, familiarisation, promenade, soins courants, reproduction), et l'hygiène des animaux (entretien des locaux, des litières) conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables

Le travail se caractérise par des compétences en bien-être et comportement animal, et dans le respect de la réglementation en vigueur. Le salarié est capable de déceler un comportement anormal et le signaler à son supérieur hiérarchique

Le coefficient 330 est atteint au bout de 24 mois d'expérience professionnelle effectués au niveau III dans l'entreprise.

| <i>Fleuristerie</i> | <i>Vente animaux familiers</i> | <i>Services aux animaux familiers</i> |
|---|--|--|
| <i>Personnel administratif</i> | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Employé(e) de service administratif qualifié(e), - Secrétaire F/H, - Comptable F/H, - Gestionnaire de paie F/H | <ul style="list-style-type: none"> - Employé(e) de service administratif qualifié(e), - Employé(e) de service contentieux qualifié(e), - Employé(e) de service informatique qualifié(e), - Secrétaire F/H, - Comptable F/H, - Gestionnaire de paie F/H | <ul style="list-style-type: none"> - Personnel d'accueil F/H, - Employé(e) administratif(tive), - Secrétaire F/H, |
| <i>Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services</i> | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Fleuriste qualifié(e) - Employé(e) d'atelier qualifié(e) - Employé(e) de fabrication qualifié(e) - Vendeur(euse) qualifié(e) - Chauffeur livreur(euse) polyvalent(e), - Installateur(trice) qualifié(e) - Responsable de rayon F/H, | <ul style="list-style-type: none"> - Animalier qualifié F/H - Vendeur(euse) qualifié(e) - Employé(e) d'atelier qualifié(e) - Employé(e) de fabrication qualifié(e) - Réceptionnaire qualifié(e) - Livreur(euses) qualifié(e) - Magasinier(e) qualifié(e) - Responsable hôte(esse) de caisse, - Installateur(trice) qualifié(e) - Chauffeur livreur(euse) polyvalent(e), - Responsable de rayon F/H, | <ul style="list-style-type: none"> - Toilettreur(euse) qualifié(e) - Agent animalier-gardien d'animaux qualifié (e) F/H - Petsitter F/H - Promeneur de chiens F/H - Personnel d'élevage canin et félin F/H - Personnel de handling F/H - Personnel d'accompagnement en éducation canine F/H |

Niveau IV : Personnels qualifiés / expérimentés

Caractéristiques générales du niveau

D'après les instructions de caractère général portant sur des méthodes connues ou in diquées, en laissant une certaine initiative sur le choix des moyens à mettre en œuvre et sur la succession des étapes :

- Elle/il exécute des travaux administratifs ou techniques d'exploitation complexe ;
- Pour les services aux animaux familiers (Secteur 3), elle/il est en mesure d'observer, analyser un comportement et conseiller pour une bonne intégration dans la cellule familiale
- Elle/il étudie une partie d'ensemble en application des règles d'une technique connue ;
- Elle/il dispose d'une autonomie dans l'exécution des tâches avec possibilité d'assistance et de contrôle.

Dans ce cas :

- Elle/Il participe à l'accueil du personnel nouveau et à son adaptation ;
- Elle/Il fait réaliser les programmes définis en recherchant la bonne utilisation des moyens à sa disposition,
- Elle/Il transmet des instructions adaptées et vérifie la bonne exécution du travail ;
- Elle/Il décide et applique les mesures correctrices nécessaires pour faire respecter les normes qualitatives et quantitatives d'activité ; et notamment, pour les secteurs 2 et 3, l'exécution des mesures correctives en lien avec les auto-contrôles des arrêtés en vigueur.
- Elle/Il applique les dispositions relatives à l'hygiène et à la sécurité, notamment concernant les produits dangereux ;
- Elle/Il transmet et elle/il explique les informations professionnelles.
- Elle/Il applique les dispositions relatives au bien-être, aux soins, à l'hygiène et à la sécurité des animaux dont elle/il a la charge

Elle/Il peut gérer une petite équipe de salarié (s) des niveaux conventionnels de I à IV inclus.

Elle/Il peut exercer une responsabilité hiérarchique ou être placé (e) sous le contrôle d'un supérieur hiérarchique. Son avis peut être sollicité lors de l'appréciation des compétences manifestées au travail et sur la proposition de toutes mesures individuelles et modifications propres à promouvoir l'évolution des personnels.

Elle/Il organise leur emploi du temps sous la supervision du supérieur hiérarchique, il peut s'agir du chef d'entreprise, notamment :

- pour le temps consacré à la formation de personnels de niveaux conventionnels I à IV inclus.

Le travail se caractérise par des compétences en bien-être et comportement animal, et dans le respect de la réglementation en vigueur. Le salarié est capable de déceler un comportement anormal et d'agir en conséquence. Elle/il est en capacité d'identifier la nécessité d'une intervention vétérinaire, sous la responsabilité de son responsable hiérarchique.

Niveau de connaissances :

Niveau 4 de l'Éducation nationale acquis par voie scolaire ou par une formation équivalente ou par l'expérience professionnelle ou par toutes formations techniques ou la V.A.E.

| Fleuristerie | Vente animaux familiers | Services aux animaux familiers |
|---|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">- BP Fleuriste- BP- BTM | <ul style="list-style-type: none">- Baccalauréat professionnel technicien conseil vente en animalerie (Bac Pro TCVA)- CQP Vendeur en animalerie- Baccalauréat professionnel commerce- Baccalauréat professionnel technicien conseils végétaux d'ornement (Bac Pro TCVO) | <ul style="list-style-type: none">- Baccalauréat professionnel élevage canin et félin (BAC PRO ECF)- Baccalauréat professionnel Conduite et Gestion d'une Entreprise Canine et Féline (BAC PRO CGECF)- Bac PRO Conduite d'activités d'élevage et d'hébergement dans le secteur canin et félin- Brevet Professionnel Responsable d'Exploitation agricole spécialité élevage canin (BP REA)- Brevet professionnel option éducateur canin (BP)- Brevet technique des métiers Toilettier canin et félin (BTM)- Certification Musher conducteur de chiens attelés- Certification moniteur de chiens guides d'aveugles |

À Noter : Il s'agit d'un niveau de salarié(e)s aptes à intervenir ponctuellement dans des domaines technologiques et pratiques, en vue d'apporter leur savoir-faire à des personnes en formation préparant un diplôme ou titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle équivalant au niveau 4 maximum de l'Éducation nationale. Elles ou ils peuvent être maître d'apprentissage, et / ou participer à des jurys professionnels

Premier échelon : coefficient 410

Le travail, en général circonscrit au domaine d'une technique ou d'une catégorie de produits, est caractérisé par :

- Une initiative portant sur des choix entre des méthodes, procédés ou moyens habituellement utilisés dans l'entreprise ;
- La présentation dans des conditions déterminées, des solutions étudiées et des résultats.

Elle/il est en mesure de finaliser la vente d'un animal de compagnie, l'arrivée ou le départ d'un séjour en pension, l'accueil en refuge et fourrière, et un cours d'éducation canine de façon autonome.

Pour les services aux animaux familiers, il est en mesure d'expliquer le contenu du document d'information et le certificat d'engagement et de connaissances, et d'assurer un suivi sur les besoins des animaux cédés.

| Fleuristerie | Vente animaux familiers | Services aux animaux familiers |
|---|--|---|
| Personnel administratif | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Employé(e) de service administratif qualifié(e)/expérimenté(e), - Comptable F/H, - Secrétaire qualifié /expérimenté(e) F/H - Gestionnaire de paie F/H | <ul style="list-style-type: none"> - Employé(e) de service administratif qualifié(e)/expérimenté(e), - Employé(e) de service contentieux qualifié(e)/expérimenté(e), - Employé(e) de service informatique qualifié(e)/expérimenté(e), - Comptable F/H, - Informaticien(ne), - Gestionnaire de paie F/H, | <ul style="list-style-type: none"> - Employé(e) de service administratif qualifié(e)/expérimenté(e), - Secrétaire qualifié /expérimenté(e) F/H - Comptable F/H, - Gestionnaire de paie F/H |
| Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Fleuriste qualifié(e)/expérimenté(e), - Employé(e) d'atelier qualifié(e)/expérimenté(e), - Employé(e) de fabrication qualifié(e)/expérimenté(e), - Vendeur(euse) qualifié(e)/expérimenté(e), - Installateur(trice) qualifié(e)/expérimenté(e), - Responsable de rayon, - Adjoint(e) au responsable de magasin (établissement de moins 10 salariés), - Acheteur(euse) sédentaire (auprès des - Grossistes itinérants), vendeur(euse) sédentaire, - Animateur(trice) d'équipe. | <ul style="list-style-type: none"> - Animalier qualifié expérimenté F/H - Vendeur(euse) qualifié(e)/expérimenté(e), - Employé(e) d'atelier qualifié(e)/expérimenté(e), - Employé(e) de fabrication qualifié(e)/expérimenté(e), - Magasinier qualifié(e)/expérimenté(e), - Hôte(esse) de caisse principal(e), - Chauffeur - livreur(euse) - installateur(trice) qualifié(e)/expérimenté(e), - Responsable de rayon F/H, - Adjoint(e) au responsable de magasin (établissement de moins 10 salariés). | <ul style="list-style-type: none"> - Toiletté(euse) qualifié(e)/expérimenté(e), - Agent animalier, gardien d'animaux F/H qualifié(e)/expérimenté(e) - Petsitter F/H - Promeneur de chiens F/H - Éducateur(trice) canin qualifié(e)/expérimenté(e) - Éleveur qualifié/expérimenté F/H - Musher conducteur de chiens attelés qualifié(e)/expérimenté(e) : F/H, - Moniteur de chiens guides d'aveugles qualifié(e)/expérimenté(e) F/H. |

Deuxième échelon : coefficient 420

Elle/Il propose plusieurs solutions avec leurs avantages et leurs inconvénients à son responsable hiérarchique.

Un (e) salarié (e) du secteur 3 Services aux animaux familiers, titulaire d'un diplôme de niveau 4 Éducation nationale et titulaire soit du CESCAM, du CESAM Junior ou du TEPAC, ou Premiers secours canins-félins dans le cadre professionnel - PSCFPro ou Enquêteurs Protection Animale EPA niveau 2, passe automatiquement au coefficient 420.

| Fleuristerie | Vente animaux familiers | Services aux animaux familiers |
|--|---|--|
| Personnel administratif | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Employé(e) de service administratif qualifié(e)/expérimenté(e), - Comptable F/H, - Secrétaire qualifié(e)/expérimenté(e) - Gestionnaire de paie F/H | <ul style="list-style-type: none"> - Employé(e) de service administratif qualifié(e)/expérimenté(e), - Employé(e) de service contentieux qualifié(e)/expérimenté(e), - employé(e) de service informatique qualifié(e)/expérimenté(e), - Comptable F/H, - Informaticien(ne), - Gestionnaire de paie F/H, | <ul style="list-style-type: none"> - Employé(e) de service administratif qualifié(e)/expérimenté(e), - Secrétaire qualifié(e)/expérimenté(e) - Comptable F/H, - Gestionnaire de paie F/H |

| <i>Fleuristerie</i> | <i>Vente animaux familiers</i> | <i>Services aux animaux familiers</i> |
|---|--|---|
| <i>Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services</i> | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Fleuriste qualifié(e)/ expérimenté(e), - Employé(e) d'atelier qualifié(e) expérimenté(e), - Employé(e) de fabrication qualifié(e)/ expérimenté(e), - Vendeur(euse) qualifié(e)/ expérimenté(e), - Installateur(trice) qualifié(e)/ expérimenté(e), - Responsable de rayon F/H, - Adjoint(e) au responsable de magasin (établissement de moins 10 salariés), - Acheteur(euse) sédentaire (auprès des grossistes itinérants), - Vendeur(euse) sédentaire, - Animateur(trice) d'équipe. | <ul style="list-style-type: none"> - Animalier qualifié expérimenté F/H - Vendeur(euse) qualifié(e)/ expérimenté(e), - Employé(e) d'atelier qualifié(e)/ expérimenté(e), - Employé(e) de fabrication qualifié(e)/ expérimenté(e), - Magasinier(e) qualifié(e)/ expérimenté(e), - Hôte(esse) de caisse principal(e), - Chauffeur - livreur(euse) - installateur(trice) qualifié(e)/ expérimenté(e), - Responsable de rayon F/H, - Adjoint(e) au responsable de magasin (établissement de moins 10 salariés). | <ul style="list-style-type: none"> - Toilettier(euse) qualifié(e)/ expérimenté(e), - Agent animalier, gardien d'animaux qualifié(e)/ expérimenté(e) F/H, - Petsitter F/H - Promeneur de chiens F/H - Éducateur(trice) canin qualifié(e)/ expérimenté(e), - Eleveur qualifié(e)/ expérimenté(e) - Musher conducteur de chiens attelés qualifié(e)/ expérimenté(e) F/H - Moniteur de chiens guides d'aveugles qualifié(e)/ expérimenté(e) F/H |

Troisième échelon : coefficient 430

Le travail est caractérisé par :

- *L'élargissement du domaine d'action à des spécialités administratives ou techniques connexes ;*

Le coefficient 430 est atteint au bout de 24 mois d'expérience professionnelle effectués au niveau IV dans l'entreprise.

| <i>Fleuristerie</i> | <i>Vente animaux familiers</i> | <i>Services aux animaux familiers</i> |
|--|---|---|
| <i>Personnel administratif</i> | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Employé(e) de service administratif qualifié(e)/ expérimenté(e), - Comptable F/H, - Secrétaire qualifié(e)/ expérimenté(e), - Gestionnaire de paie F/H | <ul style="list-style-type: none"> - Employé(e) de service administratif qualifié(e)/ expérimenté(e), - Employé(e) de service contentieux qualifié(e)/ expérimenté(e), - Employé(e) de service informatique qualifié(e)/ expérimenté(e), - Secrétaire F/H, - Comptable F/H, - Informaticien(ne), - Gestionnaire de paie F/H, | <ul style="list-style-type: none"> - Employé(e) de service administratif qualifié(e)/ expérimenté(e), - Secrétaire qualifié(e)/ expérimenté(e), - Comptable F/H, - Gestionnaire de paie F/H |
| <i>Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services</i> | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Fleuriste qualifié(e)/ expérimenté(e), - Employé(e) d'atelier qualifié(e)/ expérimenté(e) - Employé(e) de fabrication qualifié(e)/ expérimenté(e) - Vendeur(euse) qualifié(e)/ expérimenté(e), - Installateur(trice) qualifié(e) expérimenté(e), - Responsable de rayon F/H, - Acheteur(euse) sédentaire (auprès des grossistes itinérants), Vendeur(euse) sédentaire, - Adjoint(e) au responsable de magasin (établissement de moins 10 salariés), - Animateur(trice) d'équipe. | <ul style="list-style-type: none"> - Animalier qualifié expérimenté F/H - Employé(e) d'atelier qualifié(e)/ expérimenté(e), - Employé(e) de fabrication qualifié(e)/ expérimenté(e), - Magasinier qualifié(e)/ expérimenté(e), - Hôte(esse) de caisse principal(e), - Chauffeur - livreur(euse) - installateur(trice) qualifié(e)/ expérimenté(e), - Responsable de rayon F/H, - Adjoint(e) au responsable de magasin (établissement de moins 10 salariés). | <ul style="list-style-type: none"> - Toilettier(euse) qualifié(e)/ expérimenté(e), - Agent animalier, gardien d'animaux qualifié(e)/ expérimenté(e) F/H, - Petsitter F/H, - Promeneur de chiens F/H - Éducateur(trice) canin qualifié(e)/ expérimenté(e), - Eleveur qualifié(e)/ expérimenté(e), - Musher conducteur de chiens attelés qualifié(e)/ expérimenté(e) F/H - Moniteur de chiens guides d'aveugles qualifié(e)/ expérimenté(e) F/H |

Niveau V : Techniciens supérieurs et agents de maîtrise

Caractéristiques générales du niveau

D'après des directives constituant le cadre d'ensemble de l'activité et définissant l'objectif du travail, accompagnées d'instructions particulières dans le cas de problèmes nouveaux, elle/ il assure ou coordonne la réalisation de travaux d'ensemble ou d'une partie plus ou moins importante d'un ensemble complexe selon l'échelon.

L'activité est généralement constituée par l'étude, la mise au point, l'exploitation des produits, moyens ou procédés comportant une part d'innovation.

Elle/Il peut assurer le management d'un ou plusieurs salariés, soit directement, soit par l'intermédiaire de Respon-

sables de niveaux différents.

Le travail se caractérise par des compétences en bien-être et comportement animal, et dans le respect de la réglementation en vigueur. Le salarié est capable de déceler un comportement anormal et d'agir en conséquence. Elle/il est en capacité d'identifier la nécessité d'une intervention vétérinaire, et d'agir en conséquence.

Ces caractéristiques générales impliquent de :

- Faire réaliser les tâches définies par le supérieur hiérarchique ;
- Répartir les programmes, en suivre la réalisation, contrôler les résultats par rapport aux prévisions et prendre les dispositions correctrices nécessaires ;
- Apprécier les compétences individuelles, proposer et soumettre à la hiérarchie les mesures en découlant, participer à leurs applications ;
- Promouvoir la sécurité à tous les niveaux, provoquer des actions spécifiques.

Elle/Il est placé (e) sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique, lequel peut être le chef d'entreprise lui-même.

Niveau de connaissances :

Niveau 5 de l'Éducation nationale acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente ou par l'expérience professionnelle ou par toutes formations techniques ou par la VAE.

| Fleuristerie | Vente animaux familiers | Services aux animaux familiers |
|---------------------------------|--|---|
| BM III Fleuriste, MOF Fleuriste | <ul style="list-style-type: none">- BTSA technico-commercial option univers jardins et animaux de compagnie (UJAC)- Brevet de technicien supérieur production animale (BTS PA)- BTSA technico-commercial animaux d'élevage et de compagnie.- MOF Aquariophilie- Brevet de technicien supérieur agricole Aquaculture (BTS AA)- Brevet de technicien supérieur management commercial opérationnel (BTS MCO)- Brevet de technicien supérieur négociation et relations clients (BTS NRC)- Brevet de technicien supérieur conseil et vente de végétaux d'ornement (BTS TCVO) | <ul style="list-style-type: none">- Brevet de technicien supérieur production animale (BTS PA)- MOF Toilettier Canin- MOF Éducateur canin/ Éducateur comportementaliste canin félin NAC- Brevet de maîtrise d'Éducateur-Comportementaliste canin félin NAC- Certification d'éducateur de chiens guides d'aveugles,- DEJPES mention attelage canin,- BTSA Technico-commercial animaux d'élevage. |

Premier échelon : coefficient 510

À cet échelon, l'innovation consiste à rechercher des adaptations et des modifications cohérentes et compatibles entre elles ainsi qu'avec l'objectif défini.

Lorsqu'il y a responsabilité de management, celle-ci porte sur du personnel ayant des travaux diversifiés, mais complémentaires.

Elle/Il est amené (e), pour obtenir les résultats recherchés, à proposer des solutions adaptées et à les mettre en œuvre.

=

| Fleuristerie | Vente animaux familiers | Services aux animaux familiers |
|--|--|--|
| Personnel administratif | | |
| <ul style="list-style-type: none">- Responsable de service administratif F/H,- Assistant(e) de direction,- Comptable F/H,- Responsable d'un établissement Secondaire F/H, Gestionnaire de paie F/H, | <ul style="list-style-type: none">- Responsable d'un service (administratif, juridique, comptable, informatique, contentieux) F/H- Assistant(e) de direction,- Comptable F/H,- Informaticien(ne),- Gestionnaire de paie F/H,- Responsable d'établissement Secondaire F/H, | <ul style="list-style-type: none">- Responsable d'un service (administratif, juridique, comptable) F/H- Assistant(e) de direction,- Comptable F/H,- Gestionnaire de paie F/H,- Responsable d'établissement- Secondaire F/H, |

| <i>Fleuristerie</i> | <i>Vente animaux familiers</i> | <i>Services aux animaux familiers</i> |
|---|---|---|
| <i>Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services</i> | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Technicien(ne) fleuriste - Chef d'atelier F/H, - Chef de fabrication F/H, - Chef de rayon F/H, - Adjoint(e) au responsable de magasin, - Responsable de magasin (établissement de moins 10 salariés) F/H, - Chef d'équipe F/H, - Adjoint(e) au directeur de magasin, - Chef de chantier F/H | <ul style="list-style-type: none"> - Responsable du bien-être animal F/H, - Animateur(trice) des ventes, - Chef d'atelier F/H, - Chef de fabrication F/H, - Chef de rayon F/H, - Adjoint(e) au responsable de magasin, - Adjoint(e) au directeur de magasin, - Responsable de magasin (établissement de moins 10 salariés) F/H, - Chef de chantier F/H - Chef de département approvisionnement / stockage / distribution F/H. | <ul style="list-style-type: none"> - Responsable d'établissement de services d'animaux de compagnie F/H - Responsable d'un salon ou d'un service de toilettage F/H - Référent bien-être animal - Éducateur / comportementaliste F/H, - Éducateur chiens guides d'aveugles, - Musher conducteur de chiens attelés F/H, - Encadrement d'une activité de mushing F/H. |

Deuxième échelon : coefficient 520

À cet échelon, l'innovation consiste, en transposant des dispositions déjà éprouvées dans des conditions différentes, à rechercher et à adapter des solutions se traduisant par des résultats techniquement et économiquement valables. Lorsqu'il y a responsabilité de management, celle-ci consiste à assurer la coordination avec des salariés dont les activités mettent en œuvre des techniques du métier concerné.

Elle/Il peut participer à l'élaboration des programmes de travail, à la définition des normes et à leurs conditions d'utilisation.

| <i>Fleuristerie</i> | <i>Vente animaux familiers</i> | <i>Services des animaux familiers</i> |
|--|---|---|
| <i>Personnel administratif</i> | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Responsable de service administratif F/H, - Assistant(e) de direction, - Comptable F/H, - Responsable d'établissement secondaire Secondaire F/H, Gestionnaire de paie F/H | <ul style="list-style-type: none"> - Responsable d'un service (administratif, juridique, comptable informatique, contentieux) F/H - Assistant(e) de direction, - Comptable F/H, - Informaticien(ne), - Gestionnaire de paie F/H, - Responsable d'établissement Secondaire F/H, | <ul style="list-style-type: none"> - Responsable d'un service (administratif, juridique, comptable F/H - Assistant(e) de direction, - Comptable F/H, - Gestionnaire de paie F/H, |
| <i>Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services</i> | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Technicien(ne) fleuriste - Chef d'atelier F/H, - Chef de fabrication F/H, - Chef de rayon F/H, - Adjoint(e) au responsable de magasin, - Responsable de magasin (établissement de moins 10 salariés) F/H, - Chef d'équipe F/H, - Adjoint(e) au directeur de magasin, - Chef de chantier F/H. | <ul style="list-style-type: none"> - Responsable Bien Être Animal (BEA) F/H - Animateur(trice) des ventes, - Chef d'atelier F/H, - Chef de fabrication F/H, - Agent de maîtrise responsable de pension canine F/H, - Chef de rayon F/H, - Adjoint(e) au responsable de magasin, - Adjoint(e) au directeur de magasin, - Responsable de magasin (établissement de moins 10 salariés) F/H, - Chef de chantier F/H, - Responsable de service approvisionnement / stockage / distribution F/H. | <ul style="list-style-type: none"> - Responsable d'établissement de services aux animaux de compagnie F/H, Responsable d'un salon ou d'un service de toilettage - Référent bien-être animal - Éducateur-comportementaliste canin-félin-NAC F/H, - Éducateur chiens guides d'aveugles F/H, - Musher conducteur de chiens attelés F/H, - Encadrement d'une activité de mushing F/H. |

Troisième échelon : coefficient 530

À cet échelon, l'activité consiste, après avoir étudié, déterminé et proposé des spécifications destinées à compléter l'objectif initialement défini, à élaborer et mettre en œuvre les solutions nouvelles qui en résultent.

Lorsqu'il y a responsabilité de management, celle-ci consiste à assurer la coordination avec des salariés dont les activités mettent en œuvre des techniques diversifiées et évolutives des métiers concernés.

Elle comporte la responsabilité de la réalisation d'objectifs prédéfinis.

Elle/Il organise, sous le contrôle du supérieur hiérarchique, les achats (Marché d'Intérêt National, Grossistes, Fournisseurs...).

Elle/Il peut identifier les besoins éventuels en formation des autres salariés.

| <i>Fleuristerie</i> | <i>Vente animaux familiers</i> | <i>Services aux animaux familiers</i> |
|--|--|--|
| <i>Personnel administratif</i> | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Responsable de service administratif, comptable F/H, - Assistant(e) de direction, - Responsable d'établissement secondaire F/H, - Gestionnaire de paie F/H | <ul style="list-style-type: none"> - Responsable d'un service (administratif, juridique, comptable informatique, contentieux F/H) - Assistant(e) de direction, - Comptable F/H, - Informaticien(ne), - Gestionnaire de paie F/H, - Responsable d'établissement secondaire F/H, | <ul style="list-style-type: none"> - Responsable d'un service (administratif, juridique, comptabilité) F/H - Assistant(e) de direction, - Comptable F/H, - Gestionnaire de paie F/H, |
| <i>Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services</i> | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Technicien(ne) fleuriste, - Chef d'atelier F/H, - Chef de fabrication F/H, - Chef de rayon F/H, - Responsable de magasin (dan les entreprises d'au plus 10 salariés F/H), - Chef d'équipe F/H, - Adjoint(e) au directeur de magasin, - Chef de chantier F/H, - Chef de service approvisionnement / stockage / distribution F/H, - Acheteur(euse) (itinérant non cadre) (MIN, Grossistes...) (établissement de moins 10 salariés). | <ul style="list-style-type: none"> - Responsable Bien Être Animal (BEA) F/H - Animateur(trice) des ventes, - Chef d'atelier F/H, - Chef de fabrication F/H, - Agent de maîtrise responsable de pension canine F/H, - Chef de rayon F/H, - adjoint(e) au responsable de magasin, - Adjoint(e) au directeur de magasin, - Responsable de magasin (établissement de moins 10 salariés) F/H, - Chef de chantier F/H, - Responsable de service approvisionnement / stockage / distribution F/H, - Acheteur(euse) (itinérant non cadre) (MIN, MIR, Grossistes...). | <ul style="list-style-type: none"> - Responsable d'établissement de services aux animaux de compagnie F/H - Responsable d'un salon ou d'un service de toilettage F/H - Référent bien-être animal F/H - Éducateur-comportementaliste canin-félin-NAC, F/H - Éducateur chiens guides d'aveugles, F/H - Musher conducteur de chiens attelés, F/H - Encadrement d'une activité de mushing.F/H |

Niveaux VI : Cadres

Caractéristiques générales du niveau

À partir d'objectifs généraux ou de politique définis, elle/il assume des fonctions dans sa spécialité ou la gestion d'un ou plusieurs secteurs d'activités de l'entreprise.

Ces fonctions impliquent des compétences techniques et un esprit de créativité, d'innovation et d'initiative dans l'action, sous l'autorité de sa hiérarchie.

Elles impliquent la participation à la gestion économique de leurs secteurs d'activités.

Elles comportent une autonomie et l'obligation de prendre les initiatives nécessaires pour faire face à toutes situations nouvelles, notamment pour les achats, la formation professionnelle, ...

Elles nécessitent des qualités d'encadrement en particulier en matière de respect des règles d'hygiène et de sécurité et notamment concernant l'utilisation de produits dangereux et phyto-pharmaceutiques.

Elles impliquent le respect des normes de sécurité à l'égard des animaux détenus ou confiés, ainsi que du personnel qui s'en occupe dans le respect du bien-être animal.

Niveau de compétences :

Niveaux 6, ou 7, de l'Éducation nationale acquis soit par voie scolaire ou de l'alternance ou par l'expérience professionnelle ou par toutes formations techniques équivalentes aux niveaux ou par la VAE.

En application de l'article 5-3 de l'accord national du 13 juin 2000 étendu sur la réduction et l'aménagement du temps de travail dans la Branche, Les trois grandes catégories de cadres sont :

1. Les cadres dits «intégrés» : il s'agit des cadres non-dirigeants dont l'activité peut être ramenée à un horaire précis et peut être décompté.
2. Les cadres dits «autonomes» : il s'agit des cadres non-dirigeants et non occupés selon un horaire collectif, pour lesquels il n'est pas possible de définir un horaire précis en raison de la nature de leurs tâches ou des conditions particulières d'exercice de leur mission.
3. Les cadres dirigeants : il s'agit des cadres, auxquels, conformément à l'article L. 3111-2 du code du travail, sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement. Ils ne sont pas soumis aux dispositions du code du travail relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires.

* La définition de *Fleuriste Expert* (voir tableau ci-dessous) est la suivante :

- Cadre compétent dans les domaines : gestion, management et technicité.
- Possédant tous les diplômes et titres ou compétences équivalentes des niveaux inférieurs.

Premier échelon : coefficient 610

Cadres non-dirigeants dits «intégrés» : Les cadres non-dirigeants appartenant à cette catégorie sont ceux dont le rythme de travail épouse l'horaire collectif et dont l'activité peut être ramenée à un horaire précis qui peut être décompté.

Elles/Ils participent à la définition des objectifs de leur secteur.

L'activité est caractérisée par l'encadrement et la coordination des personnes placées sous leur autorité.

| Fleuristerie | Vente animaux familiers | Services aux animaux familiers |
|---|--|--|
| <i>Personnel administratif</i> | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Chef de service administratif, comptable F/H, - Responsable de succursale ou d'agence F/H, - Responsable du personnel F/H, - Promoteur(trice) des ventes, - Chef de produits F/H, - Assistant(e) de direction, - Contrôleur(euse) de gestion, - Responsable marketing et communication F/H - Gestionnaire de paie F/H | <ul style="list-style-type: none"> - Chargé(e) de Communication / Marketing , Bureau d'étude - Responsable d'un service (administratif, juridique, informatique, comptabilité, contentieux) F/H - Responsable de succursale ou d'agence F/H, - Responsable du personnel F/H, - Promoteur(trice) des ventes (commercial réseau), - Chef de produits F/H, - Assistant(e) de direction, - Contrôleur(euse) de gestion, - Trésorier(ière) - Chargé(e) d'expansion. | <ul style="list-style-type: none"> - Responsable d'un service (administratif, juridique, comptabilité) F/H - Assistant(e) de direction, - chef/ Responsable comptable F/H, - Gestionnaire de paie F/H, - Responsable du personnel F/H, - Contrôleur(euse) de gestion |
| <i>Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services</i> | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Fleuriste expert(e) *, - Chef d'atelier F/H, - Chef de fabrication F/H, - Chef des ventes F/H, - Chef d'équipe F/H, - Directeur(trice) de magasin, - Acheteur(euse) (MIN, Grossistes Fournisseurs...) (dans les établissements de de 10 salariés et plus), | <ul style="list-style-type: none"> - Chef du département toilettage F/H - Chef des ventes, F/H - Chef d'atelier F/H, - Chef de fabrication F/H, - Chef d'équipe F/H, - Responsable de magasin F/H (dans les établissements de 10 salariés et plus - Acheteur(euse) (MIN, Grossistes Fournisseurs ...) - Directeur(trice) de magasin, - Responsable du service caisse F/H. | <ul style="list-style-type: none"> - Chef d'établissement de métiers de services aux animaux de compagnie F/H, |

Deuxième échelon : coefficient 620

Cadres non dirigeants dits «intégrés» : Les cadres non-dirigeants appartenant à cette catégorie sont ceux dont le rythme de travail épouse l'horaire collectif et dont l'activité peut être ramenée à un horaire précis qui peut être décompté.

Le passage à cet échelon est fonction de l'importance et de la maîtrise des tâches, des responsabilités confiées et de l'augmentation des effectifs à encadrer.

Elles/Ils peuvent disposer d'une certaine autonomie pour l'organisation de leur emploi du temps

| <i>Fleuristerie</i> | <i>Vente animaux familiers</i> | <i>Services aux animaux familiers</i> |
|--|--|--|
| <i>Personnel administratif</i> | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Chef de service administratif, comptable F/H, - Responsable de succursale o d'agence F/H, - Responsable du personnel F/H, - Promoteur(trice) des ventes, - Chef de produits F/H, - Assistant(e) de direction, - Contrôleur(euse) de gestion, - Responsable marketing et communication F/H - Gestionnaire de paie F/H | <ul style="list-style-type: none"> - Chargée de Communication / Marketing - Bureau d'étude F/H - Responsable d'un service (administratif, juridique, informatique, comptabilité, contentieux) F/H, - Responsable de succursale ou d'agence F/H, - Responsable du personnel F/H, - Promoteur(trice) des ventes (commercial réseau), - Chef de produits F/H, - Assistant(e) de direction, - Contrôleur(euse) de gestion, - Trésorier(ière), - Chargé(e) d'expansion, | <ul style="list-style-type: none"> - Responsable d'un service (administratif, juridique, comptabilité) F/H - Assistant(e) de direction, - Chef/ Responsable comptable F/H, - Gestionnaire de paie F/H, - Responsable du personnel F/H, - Contrôleur(euse) de gestion |
| <i>Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services</i> | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Fleuriste expert(e), - Chef d'atelier F/H, - Chef de fabrication F/H, - Chef des ventes F/H - Chef d'équipe F/H, - Directeur(trice) de magasin, - Acheteur(euse) (MIN, Grossistes...) (dans les établissements de 10 salariés et plus), | <ul style="list-style-type: none"> - Chef du département toilettage F/H - Chef d'atelier F/H, - Chef de fabrication F/H - Chef de département toilettage F/H, - Chef d'équipe F/H, - Responsable de magasin F/H (dans les établissements de 10 salariés et plus - Directeur(trice) de magasin, - Responsable du service caisse F/H, - Acheteur(euse) (MIN, Grossistes...) | <ul style="list-style-type: none"> - Chef d'établissement de métiers de services aux animaux de compagnie F/H, |

Troisième échelon : coefficient 630

Cadres non-dirigeants dits «autonomes» : Les cadres appartenant à cette catégorie bénéficient d'une grande autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps (non occupés selon un horaire collectif) il s'agit des cadres non-dirigeants, pour lesquels il n'est pas possible de définir un horaire précis en raison de la nature de leurs tâches ou des conditions particulières d'exercice de leur mission.

C'est à partir de cet échelon et de ce coefficient, que les cadres non-dirigeants peuvent être soumis à forfait annuel en heures ou en jours selon les dispositions de l'accord de Branche du 13 juin 2000 et ses divers avenants étendus, sauf accord collectif d'entreprise conclu en application des articles L. 3121-63 et suivants du code du travail.

Le passage à cet échelon est fonction de la réalisation d'objectifs ou de missions qu'elles/ils doivent gérer eux-mêmes.

| <i>Fleuristerie</i> | <i>Vente animaux familiers</i> | <i>Services aux animaux familiers</i> |
|--|---|---|
| <i>Personnel administratif</i> | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Chef de service administratif comptable F/H, - Promoteur(trice) des vente - Chef de produits F/H, - Assistant(e) de direction, - Contrôleur(euse) de gestion - Sous-directeur(trice), - Responsable marketing et communication F/H - Gestionnaire de paie F/H | <ul style="list-style-type: none"> - Chargée de Communication / Marketing - Bureau d'étude/F/H - Responsable d'un service administratif, juridique, informatique, comptabilité, contentieux) F/H, - Responsable du personnel F/H, - Promoteur(trice) des ventes (commercial réseau), - Chef de produits F/H, - Assistant(e) de direction, - Contrôleur(euse) de gestion, - Trésorier(ière), - Chargé(e) d'expansion, - Sous-directeur(trice), | <ul style="list-style-type: none"> - Responsable d'un service (administratif, juridique, comptabilité) F/H - Assistant(e) de direction, - Chef/ Responsable comptable F/H, - Gestionnaire/ Responsable de paie F/H, - Responsable du personnel F/H, - Contrôleur(euse) de gestion |

| Fleuristerie | Vente animaux familiers | Services aux animaux familiers |
|--|--|---|
| Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Fleuriste expert(e), - Chef d'atelier F/H, - Chef de fabrication F/H, - Chef des ventes F/H, - Chef d'équipe F/H, - Directeur(trice) de magasin, - Acheteur(euse) (MIN, Grossistes, Fournisseurs ...) dans les établissements de 10 salariés et plus) - Responsable commercial F/H, | <ul style="list-style-type: none"> - Chef Produit F/H - Chef du département toilettage F/H - Chef d'atelier F/H, - Chef de fabrication F/H - Chef d'équipe F/H, - Responsable commercial F/H, - Acheteur(euse) (MIN, Grossistes, Fournisseurs...) - Directeur(trice) régional, | <ul style="list-style-type: none"> - Chef d'établissement de métiers de services aux animaux de compagnie F/H, |

Niveau VII : Cadres dirigeants

Caractéristiques générales du niveau

Les caractéristiques de ce niveau sont celles d'une compétence élevée et d'une expérience étendue et éprouvée. Elles/Ils définissent notamment les consignes d'hygiène et de sécurité et veillent à leur application en coordination avec le personnel et les représentants du personnel lorsqu'ils existent dans l'entreprise.

Sont concernés les cadres qui disposent d'une latitude suffisante dans l'organisation de leurs horaires et dont le niveau élevé de responsabilité et d'autorité est notamment attesté par l'importance des fonctions et de leurs rémunérations. Il s'agit des cadres, auxquels, conformément à l'article L. 3111-2 du code du travail, sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement. Ils ne sont pas soumis aux dispositions du code du travail relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires.

Ils dirigent, s'il y a lieu, l'ensemble des salariés placés sous leur autorité.

Niveau de connaissances :

Niveaux 6,7 et 8 de l'Éducation nationale acquis soit par voie scolaire ou de l'alternance ou par l'expérience professionnelle ou par toutes formations techniques équivalentes aux niveaux ou par la VAE.

Premier échelon : coefficient 710

L'activité est caractérisée par la direction :

- D'une unité ou d'un secteur important d'un établissement ou d'une entreprise en assurant notamment des liaisons avec les autres unités ;
- De plusieurs unités appartenant, le cas échéant, à des établissements différents ;
- D'une micro-entreprise ou petite entreprise selon les critères définis par le décret du 28 février 2024 ;

Les principales décisions prises à ce poste ont des répercussions sur les autres unités et nécessitent la prise en compte préalable et la coordination d'éléments complexes et variés.

| Fleuristerie | Vente animaux familiers | Services des animaux familiers |
|---|--|---|
| Personnel administratif | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Directeur(trice) administratif(tive), - Directeur(trice) financier, - Directeur(trice) du service contentieux ou juridique, - Directeur(trice) informatique, - Directeur(trice) de la comptabilité, - Directeur(trice) d'établissement - Directeur(trice) du personnel, - Directeur (trice) marketing et communication | <ul style="list-style-type: none"> - Docteur Vétérinaire F/H - Directeur(trice) administratif(tive), - Directeur(trice) financier, - Directeur(trice) du service contentieux ou juridique, - Directeur(trice) informatique, - Directeur(trice) de la comptabilité, - Directeur(trice) de succursale ou d'agence, - Directeur(trice) du personnel, - Secrétaire général(e), - Délégué (e) général (e) - Directeur (trice) com /marketing - Directeur(trice) d'expansion | <ul style="list-style-type: none"> - Docteur Vétérinaire F/H - Directeur(trice) d'établissement ayant ou non un mandat social |

| <i>Fleuristerie</i> | <i>Vente animaux familiers</i> | <i>Services des animaux familiers</i> |
|---|--|--|
| <i>Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services</i> | | |
| - Directeur(trice) d'exploitation, - Directeur(trice) commercial(e). | - Directeur(trice) commercial(e) - Directeur(trice) d'exploitation. | Directeur d'établissement ayant ou non un mandat social - Docteur Vétérinaire F/H |

Deuxième échelon : coefficient 720

L'activité est caractérisée par la direction et l'exercice de responsabilités-nécessitant une compétence étendue et de haut niveau.

Elle implique la participation à l'élaboration des politiques, des structures et des objectifs de l'entreprise.

| <i>Fleuristerie</i> | <i>Vente animaux familiers</i> | <i>Services des animaux familiers</i> |
|--|--|--|
| <i>Personnel administratif</i> | | |
| - Directeur(trice) de service : administratif, marketing/communication, contentieux, comptable, financier, trésorerie, ressources humaines, paie, informatique, logistique, achats, etc - Directeur(trice) général(e) | - Docteur vétérinaire F/H - Directeur(trice) de service : administratif, marketing, contentieux, comptable, financier, trésorerie, ressources humaines, paie, informatique, logistique, achats, etc... - Directeur(trice) général(e) - Secrétaire général (e) - Délégué (e) général (e) - Directeur(trice) d'expansion, | - Docteur vétérinaire F/H - Directeur d'établissement ayant ou non un mandat social |
| <i>Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services</i> | | |
| - Directeur(trice) d'exploitation, - Directeur(trice) commercial(e) | - Directeur(trice) d'exploitation, - Directeur(trice) commercial(e) | - Directeur d'établissement ayant ou non un mandat social - Docteur Vétérinaire F/H |

Troisième échelon : coefficient 730

L'activité est caractérisée par la haute compétence et les responsabilités étendues qu'impliquent la nature de l'entreprise, la nécessité d'une coordination entre de multiples activités ou l'importance de l'établissement.

Elle implique la plus large autonomie de jugement et d'initiative.

| <i>Fleuristerie</i> | <i>Vente animaux familiers</i> | <i>Services des animaux familiers</i> |
|---|---|--|
| <i>Personnel administratif</i> | | |
| - Directeur(trice) général(e) | - Secrétaire général(e), - Délégué (e) général (e) - Directeur(trice) général(e), | - Directeur (trice) d'établissement ayant ou non un mandat social |
| <i>Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services</i> | | |
| - Directeur(trice) d'exploitation, - Directeur(trice) commercial(e). | - Directeur(trice) d'exploitation, - Directeur(trice) commercial(e). | - Directeur (trice) d'établissement ayant ou non un mandat social - Docteur Vétérinaire F/H |

Article 8

Durée du présent accord-révision-dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 9

Entrée en vigueur du présent accord-dépôt/publicité-extension

Le présent accord est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

Il entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la date de parution au JO de son arrêté d'extension.

Toutefois, les entreprises de la Branche disposeront d'un délai d'application de 3 mois maximum, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, pour se mettre en conformité avec les nouvelles dispositions conventionnelles.

À cette date, les dispositions définies au présent accord remplaceront celles fixées par l'Accord collectif national du 19 janvier 2018.

Cependant, tout employeur peut anticiper dans son entreprise la mise en application du dispositif réactualisé de classifications.

Article 10 **Information et consultation**

- Pour les entreprises dotées d'un Comité social et économique (CSE), l'employeur devra l'informer et le consulter dès l'entrée en vigueur du présent accord.
- À défaut de CSE, l'employeur pourra organiser une réunion d'information des salariés de son entreprise, afin de leur présenter les principales dispositions du présent accord.

Article 11 **Notifications individuelles**

S'il survient des modifications dans le classement actuel des salariés par suite de l'application de la nouvelle grille de classification, les parties signataires conviennent que :

- Les employeurs, devront, s'il y a lieu après la consultation des représentants élus du personnel ou la réunion d'information du personnel, notifier individuellement à chaque salarié concerné, par document écrit remis en mains propres contre décharge dûment daté et signé : l'intitulé de l'emploi, le niveau, l'échelon et le coefficient qui lui auront été affectés selon la grille de classification révisée ;
- Chaque salarié dont le classement (catégorie, échelon ou coefficient) a été modifié par suite de l'application de la nouvelle grille de classification, devra signer un avenant à son contrat de travail pour formaliser son accord. La requalification éventuelle d'un salarié selon le nouveau système de classification ne peut en aucun cas entraîner une diminution de la rémunération réelle brute (hors prime d'ancienneté) perçue par le salarié, antérieurement à l'entrée en vigueur du présent Accord.

Toutes difficultés d'application ultérieures pourront être transmises à la CPPNI de la Branche.

Article 12 **Suivi et bilan d'application du présent accord**

Les parties conviennent de suivre périodiquement la mise en place du nouveau système de classification et de présenter un bilan au plus tard à la fin de la première année d'application du présent accord.

Annexe 5 - Formation professionnelle

Accord du 14 juin 2017

[Étendu par arr. 19 déc. 2017, JO 27 déc., applicable le 1^{er} jour du mois du mois suivant la date de la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension]

Mod. par Avenant n° 1, 12 déc. 2018, étendu par arr. 26 juill. 2019, JO 10 août, applicable à compter du lendemain de la publication au JO de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PRODAF ;

SNPCC ;

FFAF.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FEC - FO.

Mod. par Avenant 11 mars 2020, étendu par arr. 6 nov. 2020, JO 13 nov., applicable à compter du lendemain de la date de publication de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PRODAF ;

SNPCC ;

FFAF.

Syndicat(s) de salariés :

*FGTA FO ;
CFTC CSFV ;
FS CFDT ;
UNSA FCS ;
FEC - FO ;
CGT FCS.*

Mod. par Avenant n° 3, 11 mars 2020, étendu par arr. 6 nov. 2020, JO 13 nov., applicable à compter du lendemain de la date de publication de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*PRODAF ;
SNPCC ;
FFAF.*

Syndicat(s) de salariés :

*CFTC CSFV ;
FS CFDT ;
FEC - FO.*

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFAF ;
UNSSAC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;
CFTC CSFV.

Préambule

Le présent Accord est conclu en prolongement de la réforme de la formation professionnelle initiée par l'ANI du 14 décembre 2013 et la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, réforme qui modifie en profondeur l'organisation et le financement de la formation professionnelle continue.

Il modifie et remplace, à compter de sa date d'entrée en vigueur, l'Accord national sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans la Branche fleuristes, vente et services des animaux familiers signé le 5 juillet 2005 et étendu par arrêté ministériel du 16 octobre 2006.

En reprenant l'esprit de la loi, les partenaires sociaux de la branche et des entreprises qu'ils représentent ont mesuré la nécessité de renforcer les savoirs et les compétences professionnelles qui assureront l'attractivité, le dynamisme et la compétitivité des entreprises, ainsi que la consolidation et le développement de l'emploi. C'est à ce titre qu'ils ont décidé d'adapter les dispositions suivantes :

Titre I Cadre juridique de l'accord

Article 1-1 Champ d'application

Le présent Accord s'applique aux entreprises visées à l'article 1-1 de la Convention collective nationale des Fleuristes, de la Vente et des Services des animaux familiers du 21 janvier 1997 étendue, modifiée par l'avenant n° 12 du 7 avril 2016 étendu. Le champ d'application du présent accord étant national, il s'applique en Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, et à Saint Pierre et Miquelon, dans un délai de 6 mois à compter de sa date d'entrée en vigueur.

Article 1-2 Définition des objectifs, des priorités et des moyens de la formation professionnelle dans la Branche

Les parties signataires rappellent la nécessité pour chaque salarié, d'être en mesure, de façon continue, d'acquérir, de développer et de compléter des connaissances et des aptitudes professionnelles afin d'améliorer sa qualification.

Publics prioritaires

Les parties signataires du présent Accord définissent comme publics prioritaires pour l'accès à la formation : les

salariés des PME/TPE, et plus particulièrement les salariés n'ayant pas bénéficié d'action de formation depuis 4 ans.

Objectifs de formation

Les partenaires sociaux considèrent que tous les objectifs ci-dessous sont prioritaires, à savoir :

- Développer l'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi ;
- Favoriser l'évolution professionnelle des salariés embauchés, en particulier, celle des moins qualifiés ;
- Favoriser l'insertion et l'évolution professionnelle des personnes handicapées, conformément aux dispositions de l'Accord de branche relatif à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées du 26 mars 2014 étendu ;
- Renforcer les objectifs de formation pour les salariées, conformément aux dispositions de l'article 2-2 de l'Accord collectif de branche sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en date du 9 décembre 2009 étendu ;
- Développer la formation des tuteurs et/ou des maîtres d'apprentissage, garants de la formation en alternance ;
- Mettre en place et développer les certificats de qualification professionnelle des secteurs de la Branche permettant de pallier les manques de diplômes ou de titres concernant certains emplois, ou développer l'offre de certification ;
- Prendre des dispositions permettant à l'encadrement de remplir ses missions et son rôle en matière de formation professionnelle ;
- Faciliter l'accès à la formation dans les PME-TPE ;
- Développer l'attractivité de la Branche par une meilleure communication sur les métiers et les filières de formation dans la Branche ;
- Mieux connaître les réalités de la Branche en matière d'emploi et de formation ;
- Développer et renforcer les connaissances dans le domaine de la production (fabrication), de la vente et des services qui y sont rattachés (accueil du client, techniques de vente, connaissance des produits et des services, conseils,...), notamment par le biais des actions de formation continue et CQP ;
- Renforcer les formations en gestion informatique, nouvelles technologies, pratique professionnelle et en marchandisation ;
- Développer la qualité des relations humaines et la communication ;
- Reconnaître les connaissances que les salariés ont acquises par l'expérience professionnelle, en favorisant les actions qui vont permettre cette reconnaissance, notamment VAE, professionnalisation, apprentissage....

Rôle et fonctions de la Commission Paritaire Nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

La Commission Paritaire Nationale de l'emploi et de la formation professionnelle remplit les missions définies par les textes réglementaires et conventionnels en vigueur, notamment les attributions dans le domaine de la formation et de l'emploi fixées par l'Accord de Branche du 25 septembre 1997 et ses divers avenants étendus. La CPNEFP de Branche est ainsi chargée, à titre non-exhaustif :

- De présenter des propositions à la Commission paritaire ou la Commission mixte paritaire, qui est seule compétente pour les adopter ;
- De mettre en œuvre les actions validées par la Commission paritaire ou la Commission mixte paritaire ;
- D'élaborer les orientations de la formation, en s'appuyant sur toutes les données fiables concernant l'emploi et les métiers, principalement celles issues de l'Observatoire prospectif de la Branche, et du rapport annuel de Branche ;
- D'élaborer et mettre à jour la liste de Branche des formations éligibles.

Article 1-3

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Conformément à l'Accord collectif de Branche sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en date du 9 décembre 2009 étendu, les parties signataires décident de prendre les modalités concrètes permettant, en matière de formation professionnelle, d'obtenir cette égalité.

Chaque entreprise de la Branche devra respecter, dans le nombre de salariés accédant à la formation (qu'il s'agisse de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage, d'actions de formation dans le cadre du plan de formation, de périodes de professionnalisation) une répartition numérique entre les femmes et les hommes reflétant celle des effectifs de l'entreprise. En outre, conformément à l'Accord sus-indiqué, les entreprises de la Branche devront utiliser les différents outils juridiques mis à leur disposition (entretien professionnel, prise en compte des contraintes familiales dans les propositions d'actions de formation, conciliation des obligations professionnelles et familiales).

Les formations suivies par les femmes dans une entreprise devront être, à qualification égale, de niveau équivalent à celles suivies par les hommes.

Le suivi de cette disposition est assuré par les instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent dans l'entreprise et/ou par la Commission paritaire ou Commission mixte paritaire en relation avec la CPNEFP de Branche, au travers des données fournies par l'Observatoire prospectif et le rapport annuel de Branche.

Titre II

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

La Commission mixte paritaire (ou la commission paritaire), la CPNEFP pourront faire appel à l'Observatoire prospectif des métiers constitué au niveau de l'OPCA afin de recueillir toutes données sur la cartographie et le répertoire des métiers, la prospective et les évolutions démographiques, technologiques, des marchés, l'identification des besoins, qualifications et compétences.

Titre III

Information et orientation des salariés

Article 3-1

L'entretien professionnel

Chaque salarié, quelle que soit la nature de son contrat (CDI, CDD, temps plein, temps partiel) et quel que soit l'effectif de l'entreprise qui l'emploie, bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience.

À l'occasion de leur embauche, les salariés sont informés par leur employeur qu'ils bénéficient de ce droit à un entretien professionnel, tous les deux ans.

Cet entretien ne se confond pas avec l'entretien annuel d'évaluation du travail du salarié, éventuellement mis en place dans l'entreprise, qui a un caractère facultatif.

En outre, l'entretien professionnel est aussi systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue :

- D'un congé de maternité ou d'adoption ;
- D'un congé parental d'éducation ;
- D'un congé de proche aidant ;
- D'un congé sabbatique ;
- D'une période de mobilité volontaire sécurisée ;
- D'une période d'activité à temps partiel faisant suite à un congé maternité ou d'adoption ;
- D'un arrêt longue maladie (au sens des dispositions du code de la Sécurité Sociale en vigueur) ;
- D'un mandat syndical.

Cet entretien professionnel se substitue à l'ensemble des entretiens spécifiques prévus, notamment par les Accords collectifs de Branche étendus portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (Accord du 9 décembre 2009), sur l'insertion et le maintien des personnes handicapées du (Accord du 26 mars 2014).

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document établi en 2 exemplaires signés par les deux parties, dont un exemplaire est remis au salarié (voir modèle-type fourni par l'OPCA de la Branche).

Tous les six ans, au regard de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, l'entretien professionnel est l'occasion d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Ce bilan est formalisé par un document établi en 2 exemplaires signés par les deux parties, dont un exemplaire est remis au salarié (voir modèle-type fourni par l'OPCA de la Branche). Il doit permettre de vérifier que le salarié a bénéficié, au cours des six dernières années, des entretiens professionnels périodiques, et d'apprécier s'il a :

- Suivi au moins une action de formation ;
- Acquis des éléments de certification par la formation ou par la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- Bénéficié d'une progression salariale individuelle, indépendante des augmentations collectives.

Les représentants du personnel lorsqu'ils existent dans l'entreprise sont informés sur les conditions d'organisation de l'entretien professionnel.

Modalités pratiques

Chaque salarié est informé sur la date prévue pour son entretien professionnel, au moins deux semaines avant.

L'entretien se réalise dans un lieu adapté, pendant le temps de travail et en principe sur les lieux habituels de travail, avec l'employeur ou le supérieur hiérarchique direct du salarié.

En cas de désaccord avec les conclusions de l'entretien professionnel, le salarié peut être reçu par le responsable du niveau supérieur ou le chef d'établissement.

L'entretien professionnel doit se dérouler de manière distincte de l'entretien d'évaluation éventuellement mis en place dans l'entreprise, ou de l'entretien annuel prévu pour les cadres confirmés sous forfaits annuels par l'Accord collectif du 13 juin 2000 et ses divers avenants. Toutefois, dans un souci pratique, l'entretien professionnel peut avoir lieu le même jour que les autres entretiens, sous réserve, que chaque entretien soit parfaitement identifié et qu'il donne lieu à des documents écrits distincts. Dans ce cas, l'entretien professionnel doit être obligatoirement effectué en premier lieu.

Ces dispositions peuvent être adaptées ou complétées au niveau de l'entreprise, après information et consultation des représentants du personnel lorsqu'ils existent dans l'entreprise.

Article 3-2

Passeport d'orientation, de formation et de compétences

Un service dématérialisé et un traitement automatisé sont gérés par la Caisse des dépôts et consignations, notamment concernant le compte personnel de formation.

Par ailleurs, le traitement automatisé des données intègre la possibilité, pour chaque titulaire d'un compte, de disposer d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences, dont la consultation est autorisée exclusivement par le titulaire. Il recense les formations et qualifications suivies dans le cadre de la formation initiale ou continue, ainsi que les acquis de l'expérience professionnelle, selon des modalités définies par décret. Le salarié peut consulter son passeport sur le site dédié au compte personnel de formation.

Article 3-3

Bilan de compétences

Le bilan de compétences a pour objet de permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel et le cas échéant, un projet d'action de formation.

Le bilan de compétences est réalisé sur l'initiative du salarié, en dehors du temps de travail, dans le cadre du dispositif du congé individuel de formation (CIF). Les salariés doivent justifier d'une ancienneté d'au moins 5 ans, consécutifs ou non, en qualité de salarié, dont 12 mois dans l'entreprise.

Néanmoins, le bilan de compétences est un droit pour les salariés âgés de plus de 45 ans, ou ayant 20 ans d'expérience professionnelle et un an d'ancienneté. Ces catégories de salariés sont donc prioritaires.

Par ailleurs, le bilan de compétences peut être aussi réalisé dans le cadre du plan de formation avec l'accord du salarié et est éligible dans le cadre du compte personnel de formation, pendant et hors temps de travail.

Les salariés ont droit, sur demande adressée à leur employeur, à un congé pour réaliser le bilan de compétences, dans les conditions et selon les modalités fixées par la loi et les règlements en vigueur.

Article 3-4

Validation des acquis de l'expérience

La VAE doit permettre à tout actif de faire valider, faire reconnaître leur expérience acquise en vue d'acquérir tout ou partie d'un diplôme, d'un titre ou Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) inscrit au Registre National des Certifications Professionnelles (RNCP), sans nécessairement suivre une formation.

Elle doit permettre également de favoriser l'évolution professionnelle et la mobilité des collaborateurs, d'optimiser le plan de formation et d'accroître le niveau d'expertise de l'entreprise.

La VAE s'applique donc à l'ensemble des diplômes et titres à finalité professionnelle inscrits au RNCP et reconnus par la Branche, ainsi qu'aux certificats de qualification professionnelle.

A

Public visé

— Toute personne volontaire, qui totalise au moins 1 an d'expérience professionnelle ou extra-professionnelle (bénévole, militaire, associative, syndicale...) en rapport direct avec la certification visée : diplôme, titre ou CQP inscrits au RNCP.

L'expérience professionnelle peut avoir été acquise de manière continue ou discontinuée, dans le cadre d'activités salariées (CDI, CDD, intérim), non salariées, bénévoles, syndicales ou politiques. Les périodes de formation (initiale ou continue) effectuées dans le cadre de l'obtention d'un diplôme sont prises en compte pour tous les candidats.

B

Différentes étapes de la VAE

La VAE peut être initiée par le salarié ou par l'employeur, dans le cadre de plusieurs dispositifs :

| Initiative | Dispositifs | Conditions de réalisation | Financeurs |
|------------|---------------------------------------|---|---|
| Salarié | VAE | - Avec l'accord de l'employeur pendant le temps de travail - Sans l'accord en dehors du tps de travail | OPCA |
| | (nouveau) CPF (accompagnement VAE) | Le salarié peut mobiliser son Compte Personnel de Formation (CPF) pour bénéficier de cette prestation | |
| Employeur | Plan de formation | Avec l'accord du salarié pendant le temps de travail ou, sous conditions (engagements de l'employeur en cas de réussite aux épreuves d'évaluation...), en dehors du temps de travail. | OPCA ou entreprises de 300 salariés et plus |
| | Périodes de professionnalisation | | |

La VAE ne peut être réalisée qu'avec le consentement exprès du salarié : son refus d'entreprendre une telle démarche ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement car la VAE s'assimile à une action de développement de compétences et de qualifications.

Demande d'autorisation d'absence : Sur demande adressée à l'employeur, le salarié a droit à un congé au titre de l'accompagnement à la préparation de la VAE et de la participation aux épreuves de validation, dans les conditions et selon les modalités fixées par la loi en vigueur. Les salariés ayant été titulaires d'un CDD ont droit au congé pour VAE sans condition d'ancienneté.

La durée maximale de ce congé est fixée à l'équivalent de 24 heures de temps de travail, consécutives ou non, ou 3 jours sur justificatifs des heures d'accompagnement et des convocations à l'examen.

Formulée par écrit au moins 60 jours à l'avance, la demande mentionne : la certification visée, les dates, la nature et la durée des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience, ainsi que les coordonnées de l'organisme certificateur.

L'entreprise doit répondre dans les 30 jours et informer le salarié de son accord ou des raisons de service motivant le report (qui ne peut excéder 6 mois) de l'autorisation d'absence.

C

Choix de la certification

La première étape consistera à bien identifier la certification la plus adaptée au projet : choix du diplôme, titre ou CQP correspondant le mieux aux compétences ou expériences.

En cas de difficulté ou de question, ce choix peut être accompagné par le Conseil en Évaluation Professionnelle ou CEP (accessible gratuitement dans les OPACIF et auprès de l'APEC) ou dans le cadre d'un bilan de compétences (BC).

D

Dépôt du dossier de candidature

En deuxième étape : Renseignement du dossier de candidature auprès de l'organisme qui délivre la certification. Ce dossier permettra à l'organisme certificateur de vérifier que le (ou la) salarié dispose bien de 1 an d'expérience professionnelle ou extraprofessionnelle, continue ou discontinue, en rapport avec la certification. Cette étape conditionne la «recevabilité» de la demande VAE.

Dès lors que sa candidature est déclarée recevable par l'organisme certificateur, le salarié peut bénéficier d'un accompagnement (notamment en mobilisant son CPF) lui permettant de préparer les étapes suivantes (voir article 3-4 point B).

Le salarié peut bénéficier d'aides à l'accompagnement renforcé pour la rédaction et la constitution du dossier, selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

E

Passage devant le jury

Ce passage comprend l'étude du dossier par un jury composé d'au moins un enseignant ou formateur et un professionnel du secteur concerné par la certification visée.

Le jury peut proposer un entretien et/ou une mise en situation professionnelle du candidat pour compléter l'étude

du dossier.

À l'issue du processus de validation, le jury délivre tout ou partie du diplôme, titre à finalité professionnelle ou CQP.

En cas de validation partielle, le candidat peut compléter ses connaissances ou son expérience ou suivre une formation, notamment dans le cadre d'une période de professionnalisation.

Les parties signataires conviennent de confier à l'OPCA de la Branche la mission d'élaborer un document de vulgarisation de la VAE destiné aux salariés et aux entreprises de la Branche, ainsi qu'aux institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent. Il sera à disposition des salariés dans chaque entreprise.

Titre IV

La formation tout au long de la vie professionnelle

Article 4-1

Obligations de l'employeur en matière de formation professionnelle - Droits et devoirs du salarié

A

Obligations de l'employeur

Conformément aux dispositions en vigueur du code du travail, l'employeur est tenu de respecter les obligations suivantes :

— L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il doit également proposer des formations qui participent au développement des compétences, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme. Les actions de formation mises en œuvre à ces fins sont prévues, le cas échéant, par le plan de formation (art. L. 6321-1 du code du travail).

— L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, notamment par des actions d'information et de formation (art. L. 4121-1 2° du code du travail).

— En cas de procédure pour motif économique, le licenciement d'un salarié pour ce motif «ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré sur les emplois disponibles, situés sur le territoire national dans l'entreprise ou les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie» (art. L. 1233-4 alinéa 1 du code du travail).

— En cas d'une inaptitude consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle constatée par le médecin du travail, la proposition de reclassement de l'employeur prend en compte, après avis des délégués du personnel, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise. Le médecin formule également des indications sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation destinée à lui proposer un poste adapté». (art. L. 1226-10 alinéa 2 du code du travail).

— À l'issue du congé parental d'éducation, au cours de l'entretien professionnel prévu, l'employeur et le salarié déterminent notamment «les besoins de formation du salarié...» (art. L. 1225-57 alinéa 2 du code du travail).

— Tout employeur concourt au développement de la formation professionnelle continue en participant, chaque année, au financement des actions de formation, dans les conditions fixées par les lois, règlements et conventions (art. L. 6331-1 du code du travail).

À côté de ces obligations générales à la charge de l'employeur, s'imposent à lui d'autres obligations spécifiques prévues par la loi, les accords collectifs, voire le contrat de travail.

B

Droits et devoirs du salarié

Le salarié dispose, conformément aux dispositions en vigueur du code du travail, d'un droit à la qualification professionnelle (art. L. 6314-1 et suiv. du code du travail).

Il est tenu de suivre une action de formation décidée par l'employeur dans le cadre du plan de formation destinée à assurer l'adaptation à son poste de travail ou liée à l'évolution ou au maintien de son emploi dans l'entreprise, ou ayant pour objet le développement des compétences, organisée pendant le temps de travail.

En revanche, le refus du salarié de participer à des actions de formation de développement des compétences hors temps de travail ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement (art. L. 6321-7 du code du travail). Il en est de même pour les actions de bilan de compétences inscrites au plan de formation (art. L. 6313-10 du code du travail) et pour les actions de VAE (art. L. 6421-1 et L. 6421-2 du code du travail).

À côté de ces droits et devoirs d'ordre général, le salarié peut avoir d'autres droits et obligations spécifiques prévues

par la loi, les accords collectifs, voire le contrat de travail.

Le salarié peut également bénéficier de la formation en mobilisant son CPF en dehors du temps de travail ou en sollicitant un CIF.

Article 4-2

Le plan de formation de l'entreprise

Les partenaires sociaux de la Branche invitent les entreprises, éventuellement sous forme d'un accord de méthode, à mettre en place un programme annuel de formation. Elles associent les institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Dans sa présentation du plan de formation, l'employeur doit classifier les actions de formation selon deux catégories suivantes :

4-2-1

Catégories d'actions

A

Les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise

Ces actions sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien de la rémunération. Elles permettent d'apprécier l'effort de l'employeur au regard de son obligation de former les salariés. Aussi, les salariés sont dans l'obligation d'accepter de suivre ces formations.

B

Les actions de développement des compétences en entreprise

Ces actions de développement des compétences s'analysent au-delà de l'obligation de former de l'employeur. À l'origine de cette demande, l'employeur doit s'engager par écrit, avant le départ en formation, en matière de reconnaissance dans l'emploi au retour de la formation. Le salarié est libre de refuser ces actions de formation.

Pour toutes les actions de développement des compétences, qu'elles se déroulent pendant ou en dehors du temps de travail, le salarié et l'employeur doivent prendre, avant le départ en formation, des engagements mutuels. Le salarié s'engage à suivre avec assiduité la formation et à satisfaire aux évaluations prévues, tandis que l'entreprise s'engage à permettre au salarié d'accéder en priorité, dans un délai de 12 mois à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et à l'attribution correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Les actions participant à l'évolution de la qualification des salariés et/ou à leurs aptitudes, sans discrimination aucune, et donnant lieu à une reconnaissance par l'entreprise sont mises en œuvre :

— Pendant le temps de travail, principalement en profitant des périodes de basse activité et rémunérées au taux normal, à l'exclusion des jours de repos hebdomadaire.

— En tout ou partie en dehors du temps de travail, dans la limite de 80 heures par an et par salarié ou, pour les cadres sous forfait annuel en heures ou en jours, dans la limite de 5 % de leur forfait. Cette possibilité est subordonnée à la conclusion d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur. Les heures réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement d'une allocation de formation dont le montant est égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné.

4-2-2

Les actions de formation imputables au plan

Les fonds de la formation professionnelle ne couvrent que les actions de formation strictement liées à un poste ou un emploi ; on dit alors que ces actions sont éligibles aux fonds de la formation professionnelle. Pour être imputables sur ces fonds, l'action doit être organisée dans les conditions prévues par l'article R. 6332-44 du code du travail.

4-2-3

Les actions de formation non-éligibles au plan

Sont celles :

- Organisées sans référence précise avec une fonction dans l'entreprise ;
- Se limitant à des transmissions d'instruction sur les tâches à accomplir de mode d'emploi ou de simples informations sur les modes opérationnels ;
- De nature «comportementales» destinées à des publics indifférents ou hétérogènes (lutte contre les addictions, bien être...) ;

-
- Relevant de l'organisation générale d'un service ou d'une entreprise sans référence au poste de travail et aux compétences recherchées ;
 - Rentrant dans le cadre de la formation CHSCT, sécurité, incendie, secouriste du travail ;
 - Issue d'une obligation réglementaire nécessaire pour exercer un métier ou une activité.

Article 4-3 **Le compte personnel de formation (CPF)**

A **Conditions d'ouverture et calcul des droits à CPF**

Bénéficiaires : En application des dispositions légales en vigueur, un compte personnel de formation (CPF) est instauré, depuis le 1^{er} janvier 2015, au bénéfice de chaque personne âgée d'au moins 16 ans, qu'elle soit salariée, ou demandeur d'emploi, ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelle ou accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail. Par dérogation, le CPF est ouvert dès l'âge de 15 ans pour le jeune qui signe un contrat d'apprentissage s'il justifie avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

Le CPF n'est plus alimenté dès lors que la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Modalités d'alimentation : Le CPF est alimenté à hauteur de 24 h par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 h, puis à hauteur de 12 h par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 h.

— **Pour les salariés à temps partiel** (CDI ou CDD) : les droits des salariés à temps partiel sont calculés proportionnellement à leur durée de travail.

— **Pour les salariés qui n'ont pas effectué une durée de travail à temps plein sur l'ensemble de l'année** (salariés sous CDD, nouveaux embauchés en cours d'année), l'alimentation du CPF est calculée par la Caisse de dépôt et de Consignation, à due proportion de la durée de travail effectuée (durée du CDD ou depuis l'entrée en fonctions du salarié).

— **Incidences de certaines absences :** les périodes d'absence du salarié pour congé maternité, congé paternité ou d'accueil de l'enfant, congé d'adoption, congé de présence parentale, congé de proche aidant, congé parental d'éducation, ou pour maladie professionnelle ou accident du travail sont intégralement prises en compte pour le calcul des heures acquises au titre du CPF.

Cas particulier : Pour les salariés n'ayant pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme de niveau V (CAP, BEP), un titre professionnel enregistré et classé au niveau V du RNCP ou une certification reconnue par la convention collective nationale de branche, l'alimentation du compte se fait à hauteur de 48 heures par an et le plafond est porté à 400 heures.

Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

Chaque titulaire d'un compte a connaissance du nombre d'heures créditées sur son compte en accédant à un service dématérialisé gratuit administré par la Caisse des Dépôts et Consignations (www.moncompteformation.gouv.fr).

Le compte est alimenté en heures de formation chaque année.

B **Modalités de mise en œuvre du CPF**

Initiative de la mobilisation du CPF : Le CPF comptabilisé en heures, est mobilisé par le titulaire, qu'il soit salarié ou demandeur d'emploi, pour suivre une action de formation à son initiative.

Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus de ce dernier de le mobiliser ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Conditions de la mobilisation : Les heures inscrites sur le CPF permettent à son titulaire de financer une action éligible au compte.

La mobilisation du CPF en dehors du temps de travail n'est pas soumise à l'accord de l'employeur et ne donne pas lieu à versement d'une allocation de formation.

La mobilisation du CPF sur le temps de travail est soumise à l'accord de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation (voir dispositions spécifiques concernant la VAE et CléA). Le salarié doit solliciter l'employeur :

- 60 jours avant le début de la formation pour une formation de moins de 6 mois ;
- 120 jours avant le début de la formation pour une formation plus longue.

À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié, qui doit être motivée en cas de refus. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut

acceptation de la demande.

Les heures de formation réalisées pendant le temps de travail, avec l'accord de l'employeur peuvent donner lieu, en application des textes législatifs et réglementaires, au maintien de la rémunération du salarié.

L'entretien professionnel périodique permet d'échanger sur les besoins en formation du salarié et sur les souhaits d'utilisation du CPF.

C

Formations éligibles au CPF

Les formations éligibles au CPF sont notamment :

— Les formations permettant d'acquérir le socle réglementaire de connaissances et de compétences, l'accompagnement à la VAE. Ces formations sont mobilisables de droit auprès de l'employeur, sous réserve de son accord sur le calendrier de la formation ;

— Les formations qualifiantes, telles que les formations sanctionnées par une certification enregistrée au Répertoire National des certifications professionnelles (RNCP), les formations sanctionnées par un Certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ou interbranche, les formations sanctionnées par les certifications correspondant à des compétences transversales et les formations concourant à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi.

— Toute autre formation éligible au CPF prévue par voie réglementaire.

Tout actif bénéficie d'une liste de formations personnalisée en fonction de son statut : lors de son ouverture de son CPF, les renseignements demandés servent à personnaliser la liste des formations éligibles au CPF.

À cet effet, différentes listes se cumulent pour constituer cette liste personnalisée :

— La Liste Nationale Interprofessionnelle (LNI) concerne par définition tous les actifs ;

— La Liste Nationale Sectorielle (LNS) concerne à la fois les salariés de la branche et ceux en CSP (Contrat de sécurisation professionnelle) ;

— Les Listes Régionales Interprofessionnelles (LRI) sont différentes pour les salariés et les demandeurs d'emploi : les salariés consulteront la liste de la région où est localisée leur entreprise, les demandeurs d'emploi selon leur lieu de résidence.

| | Salariés | Demandeurs d'emploi |
|--|----------|---------------------|
| Liste Nationale interprofessionnelle (LNI) | X | X |
| Liste Nationale Sectorielle (LNS) | X | |
| Liste Régionale interprofessionnelle «salariés» | X | |
| Liste Régionale interprofessionnelle «demandeurs Emploi» | | X |

Ces listes sont respectivement élaborées par les instances suivantes :

— La Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la Branche des Fleuristes, de la Vente et des Services des animaux familiers : liste Nationale Sectorielle ;

— Le Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (Copanef) : Liste Nationale Interprofessionnelle ;

— Le Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (Coparef) : Liste Régionale Interprofessionnelle.

Les partenaires sociaux confient à la CPNEFP le soin d'établir et de mettre à jour régulièrement, la liste des formations éligibles au CPF pour les salariés de la Branche (Voir Annexe).

Pour ce faire, la CPNEFP s'appuie sur les études et travaux de l'Observatoire prospectif et sur les éléments fournis par son OPCA, notamment les rapports-bilans annuels de Branche.

L'information sur les formations éligibles au CPF figure sur le service dématérialisé géré par la Caisse des dépôts et consignations.

L'accompagnement des démarches VAE vise aussi l'obtention d'un CQP inscrit au RNCP.

D

Abondements

En cas de nombre d'heures insuffisant pour financer une formation, des abondements en heures complémentaires

sont possibles. La Branche ne pratique pas actuellement d'abondements, mais encourage les entreprises à soutenir le dispositif.

De manière générale, les abondements peuvent notamment être financés par l'employeur, le titulaire du CPF, l'Opcv ou l'Opacif, la Région ou l'État, Pôle emploi, l'Agefiph.

Les abondements en heures complémentaires de l'entreprise peuvent prendre les formes suivantes :

- abondement par accord collectif d'entreprise destiné à financer certaines formations jugées prioritaires ou en faveur de certaines bénéficiaires du fait de leur fragilité au regard de l'emploi ;
- abondement par accord collectif d'entreprise destiné à aligner l'alimentation du CPF des salariés à temps partiel sur celui des salariés à temps plein ;
- abondement correctif de 100 heures (salarié à temps plein) ou 130 heures (salarié à temps partiel) financées par l'employeur lorsqu'il ne respecte pas ses obligations en matière d'entretien professionnel (entreprises d'au moins 50 salariés).

E

Modalités de prise en charge

Les frais occasionnés par la formation suivie par le salarié au titre de ses heures inscrites sur son CPF sont pris en charge par l'OPCA de la branche selon des modalités définies par son CA.

L'OPCA prend en charge les coûts pédagogiques et les frais annexes (frais de transport, de repas et d'hébergement) occasionnés par la formation suivie par le salarié qui mobilise son CPF pendant ou en dehors de son temps de travail. Ces frais sont financés au regard du coût réel de la formation ou sur la base d'un plafond déterminé par le CA de l'OPCA.

Lorsque la formation se déroule pendant le temps de travail, l'OPCA prend également en charge, selon la décision de son CA, tout ou partie de la rémunération du salarié, ainsi que la prise en charge des heures de formation suivies au titre du CPF.

F

Période de transition avec l'ancien régime du DIF

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le solde des droits acquis au titre du DIF au 31 décembre 2014, tel qu'indiqué au salarié par un écrit de l'employeur, est utilisable sur le régime du CPF à compter du 1^{er} janvier 2015, et ce jusqu'au 1^{er} janvier 2021.

Toutefois, les heures de DIF sont distinctes des heures acquises au titre du CPF. Conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, le solde de DIF sera mobilisé en premier lieu, et pourra être complété par les heures du CPF dans la limite d'un plafond total de 150 h.

Article 4-4

Le contrat de professionnalisation

A

Objectifs

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail (établi sur l'imprimé CERFA disponible sur www.alternance.emploi.gouv.fr) assorti d'une formation en alternance qui a pour objectif de favoriser l'insertion des jeunes et la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi. Il doit permettre à son bénéficiaire d'acquérir une qualification professionnelle enregistrée dans le RNCP, et reconnue dans les classifications de la Convention collective des Fleuristes, de la Vente et des Services des animaux familiers ou d'une qualification ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP ou CQP Interbranche).

B

Bénéficiaires

En application des dispositions légales en vigueur, peuvent bénéficier d'un contrat de professionnalisation :

- Les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus ;
 - Les demandeurs d'emplois âgés de 26 ans et plus ;
 - Les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) et de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
 - Les bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) ;
- (art. L. 6325-1 du code du travail).

Cas particuliers :

- Si le candidat au Contrat de Professionnalisation ne dispose pas de prérequis suffisants, il peut bénéficier, au pré-

alable, d'une formation dans le cadre de la Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE).

— Il est aussi possible de conclure un Contrat de Professionnalisation CDI dans le cadre du contrat de génération. L'entreprise bénéficie, sous conditions, d'une aide financière pouvant se cumuler avec celles prévues pour le contrat de professionnalisation.

— Un salarié en contrat de professionnalisation peut être accueilli dans plusieurs entreprises autres que celle qui l'emploie pour compléter sa formation. Le temps passé dans ces dernières ne doit pas dépasser la moitié du temps de formation en entreprise prévu par son contrat.

C

Conditions de mise en œuvre

Ce contrat est mis en œuvre en vue de permettre l'obtention d'une qualification reconnue par :

- Une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun ;
- L'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées ;
- Une certification des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles acquises ;
- La réinsertion professionnelle.

Le contrat de professionnalisation, signé par l'employeur et le salarié, peut être conclu sous la forme d'un contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée.

Lorsque le contrat est à durée déterminée, l'action de professionnalisation se confond avec le contrat. La durée minimale de l'action de professionnalisation, qui fait l'objet du CDD, est comprise entre 6 et 12 mois. Lorsque le contrat est à durée indéterminée, il doit débiter par une action de professionnalisation de même durée.

Toutefois, ces durées peuvent être portées à 24 mois, notamment pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige :

- Aux jeunes de moins de 26 ans qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- Aux moins de 26 ans qui veulent compléter leur formation initiale ;
- Aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi ;
- Aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) et de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du Code du travail (CUI).

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois :

- Si le bénéficiaire n'a pas pu obtenir la qualification envisagée en raison de l'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de la maternité, de la maladie, d'un accident du travail ou de la défaillance de l'organisme de formation ;
- Si le bénéficiaire a obtenu la qualification visée et souhaite préparer une qualification supérieure ou complémentaire.

Un nouveau contrat doit être établi, sous réserve de son financement.

L'employeur s'engage, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, à fournir au titulaire du contrat une activité professionnelle en relation avec le référentiel du diplôme, titre à finalité professionnelle ou CQP préparé et à lui assurer une formation qui lui permette d'accéder à la qualification professionnelle prévue au contrat.

Le salarié en contrat de professionnalisation bénéficie des mêmes droits que les autres salariés de l'entreprise (congrés, avantages...) dans la mesure où ces droits ne sont pas incompatibles avec le suivi de la formation. Son temps de travail (formation comprise) ne peut en aucun cas dépasser la durée du travail appliquée dans l'entreprise.

D

Obligation de tuteur pour les Contrats de Professionnalisation

L'employeur doit désigner, parmi les volontaires justifiant d'une expérience professionnelle de deux ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé (voir Titre VI, article 6-1 ci-dessous), pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, un tuteur chargé de l'accompagner. Si l'employeur remplit ces conditions requises, il peut aussi être tuteur.

Il détermine avec le salarié, au cours d'un entretien auquel participe le tuteur et en liaison avec l'organisme de formation, les objectifs, le programme ainsi que les conditions d'évaluation et de validation de la formation.

Un tuteur pourra accompagner au maximum 3 salariés en contrat ou période de professionnalisation ou en contrat

d'apprentissage, seulement 2 au cas où l'employeur est tuteur.

Une aide financière à la fonction de tuteur peut être attribuée et prise en charge selon les dispositions définies par l'OPCA.

E

Durée des actions d'évaluation et d'accompagnement

La formation doit respecter une alternance entre :

- Les périodes de formation ;
- La mise en œuvre pratique, dans l'entreprise, d'activités en lien avec la qualification préparée.

La durée des actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés lors du contrat de professionnalisation en CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI doit être au minimum comprise entre 15 % et 30 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 h.

F

Rémunération des salariés sous contrat de professionnalisation

La rémunération des salariés sous contrat de professionnalisation est déterminée dans la Branche selon les dispositions récapitulées dans le tableau ci-après :

| Âge du bénéficiaire | Rémunération minimale si qualification est inférieure à bac professionnel ou titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau | Rémunération minimale si qualification est au moins égale à bac professionnel ou titre ou diplôme de l'enseignement supérieur |
|--------------------------------|---|---|
| Jeunes de 16 à moins de 21 ans | 58 % du SMIC | 68 % du SMIC |
| Jeunes de 21 à 25 ans révolus | 73 % du SMIC | 83 % du SMIC |
| Salariés de 26 ans et plus | 100 % du SMIC ou 88 % du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé (selon le calcul le plus favorable au salarié) | 100 % du SMIC ou 88 % du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé (selon le calcul le plus favorable au salarié) |

G

Prise en charge financière

Selon les formalités requises, l'employeur adresse à l'OPCA concerné le CERFA et les pièces justificatives dans un délai de 5 jours à compter du début du contrat. L'OPCA quant à lui, instruit la demande, répond à l'employeur et dépose le contrat auprès de la DIRECCTE dans un délai de 20 jours à compter de la réception du dossier complet.

La participation financière de l'OPCA de Branche aux actions d'évaluation, d'accompagnement et de formations liées au contrat de professionnalisation s'effectue sur la base des forfaits horaires selon des modalités arrêtées par son CA. Le reste est rattaché au Plan de Formation.

Lors des consultations annuelles obligatoires, les représentants du personnel, lorsqu'ils existent sont informés des conditions de mise en œuvre des contrats de professionnalisation.

Article 4-4

Période de professionnalisation

A

Objectif

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser, par des actions de formation enregistrées au RNCP, reconnues dans les classifications de la Convention collective des Fleuristes, de la Vente et des Services des animaux familiers, le maintien de l'emploi ou l'actualisation des connaissances des salariés.

Elles permettent également à leur bénéficiaire d'acquérir une, plusieurs ou la totalité des parties identifiées d'une certification (unité de valeur).

B

Bénéficiaires

Les périodes de professionnalisation sont accessibles à tout salarié, quels que soient son âge, son contrat de travail et son ancienneté dans l'entreprise.

C

Types d'actions de formation éligibles (Diplômes et Qualifications éligibles)

Les actions de formation qui peuvent être suivies par les salariés mentionnés ci-dessus sont :

- Des formations qualifiantes pour l'obtention de Diplômes ou titres professionnels répertoriés au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) ;
- Les formations qualifiantes reconnues par une convention collective nationale de branche ;
- Les formations ouvrant droit à un CQP (certificat de qualification professionnelle) ;
- Des actions permettant l'accès au certificat CléA : socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
- Des actions permettant l'accès à une certification Professionnelle inscrite à l'inventaire spécifique établi par la CPNE de la branche professionnelle (Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi) ;
- Certifications éligibles au CPF selon la liste personnalisée de chacun des salariés.

D

Durée minimale de formation

La durée minimale de la formation reçue dans le cadre de la période de professionnalisation est de 70 heures, réparties sur une période de 12 mois calendaires, quel que soit l'effectif de l'entreprise, à l'exception :

- Des actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience (accompagnement VAE),
- Des formations financées dans le cadre de l'abondement du compte personnel de formation (CPF),
- Des formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire mentionné au 10^{ème} alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

E

Conditions de mise en œuvre de la période de professionnalisation

La période de professionnalisation peut être mise en œuvre à l'initiative du salarié ou à celle de l'employeur.

Le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de ces périodes de professionnalisation ne peut, sauf accord de l'employeur ou du responsable de l'établissement, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement. Par ailleurs, dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée, au titre de ces périodes, d'au moins 2 salariés.

F

Modalités des actions de formation

Les actions de formation effectuées dans le cadre de la période de professionnalisation se déroulent en principe pendant le temps de travail. Elles peuvent aussi se dérouler, pour tout ou partie, en dehors du temps de travail, à l'initiative :

- Du salarié dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) ;
- À la demande de l'employeur, avec l'accord écrit du salarié.

G

Rémunération du salarié

Les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié. Si la formation a lieu en dehors du temps de travail, l'employeur doit verser au salarié une allocation de formation selon les conditions légales et réglementaires en vigueur soit 50 % de la rémunération nette de référence au titre de l'allocation de formation dans la limite de 80 heures.

L'articulation avec le CPF est rendue possible. Dans ce cas, la période de professionnalisation est considérée comme une action de développement des compétences qui permet à l'employeur de compléter les heures CPF en utilisant des fonds mutualisés par l'OPCA. En contrepartie, l'employeur doit s'engager par écrit, avant le départ en formation, sur les modalités de reconnaissance dans l'emploi de la formation suivie.

L'entreprise s'engage alors à permettre au salarié d'accéder en priorité dans un délai d'un an à l'issue de la formation aux fonctions qui seraient disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Elle doit également prendre en compte les efforts accomplis par le salarié.

Article 4-5 **Contrat d'apprentissage**

A **Définition**

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier assorti d'une formation en alternance validée par une qualification reconnue.

Conclu entre l'employeur et le bénéficiaire ou son représentant légal, le Contrat d'Apprentissage est un contrat de travail établi sur l'imprimé (Cerfa FA 13) disponible sur le site www.alternance.emploi.gouv.fr. Il est signé par les deux parties contractantes préalablement à l'emploi de l'apprenti.

Le contrat d'apprentissage peut être conclu soit :

- À durée déterminée ;
- À durée indéterminée : le contrat débute alors par une période d'apprentissage et devient ensuite un CDI de droit commun.

Il a pour objet de donner à des jeunes travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

B **Public visé**

- Les jeunes âgés d'au moins 15 ans peuvent souscrire un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire, à savoir le collège (nouveau) ;
- Les jeunes de 16 à 25 ans ;
- Toute personne de 30 ans au plus qui, après un précédent contrat d'apprentissage, souhaite obtenir une qualification supérieure ou dont le contrat a été rompu pour cause indépendante de sa volonté (inaptitude médicale, fermeture de l'établissement...) ;
- Toute personne, quel que soit son âge, reconnue travailleur handicapé ;
- Toute personne, quel que soit son âge, ayant un projet de création d'entreprise nécessitant l'obtention d'un diplôme déterminé.

Sauf dérogation, l'apprenti doit être âgé de seize ans au moins à vingt-cinq ans au début de l'apprentissage.

C **Durée**

Cette durée est d'au moins 400 heures en moyenne par an en CFA, sur chaque année du contrat (240 heures en cas de prolongation de l'apprentissage après échec à l'examen). La durée du contrat ou de la période d'apprentissage (lorsque le contrat est en CDI) est fixée en fonction du cycle de formation.

La durée peut être réduite lorsque l'apprenti :

- Achève une formation suivie pendant au moins un an en contrat de professionnalisation ou dans un établissement d'enseignement technologique à temps complet ;
- Est titulaire d'un diplôme ou d'un titre de niveau au moins égal à celui préparé dans le cadre du contrat d'apprentissage ou a suivi certains stages qualifiants. Dans ce cas, la réduction de la durée du contrat d'apprentissage est subordonnée à une autorisation administrative (recteur d'académie) ;
- Obtient sa qualification avant le terme de son contrat.

La durée peut être prolongée dans un certain nombre de cas notamment :

- Entrée en apprentissage postérieure d'au plus 3 mois au début du cycle du CFA que suit l'apprenti ;
- Suspension du contrat pour des raisons indépendantes de la volonté de l'apprenti ;
- Échec à l'examen ;
- Apprenti en situation de handicap.

D **Obligations réciproques des parties au contrat d'apprentissage**

L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage.

L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation.

E Politique de la Branche

Les parties signataires considèrent, que le contrat d'apprentissage est la voie plus appropriée pour la transmission du savoir-faire des métiers de la Branche. Elles considèrent également, que le contrat d'apprentissage constitue le dispositif le plus adapté pour accéder aux diplômes, titres à finalité professionnelle, *CQP reconnus par la Branche* (*Termes exclus de l'extension par arr. 19 déc. 2017, JO 27 déc.*).

Aussi, les entreprises de la Branche sont invitées à mettre en place toutes les conditions permettant de pérenniser chaque contrat d'apprentissage conclu en leur sein, notamment au-delà de la période des quarante-cinq premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti.

L'employeur est attentif à la qualité de la formation, qu'il dispense.

Il doit ainsi permettre au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le CFA.

Par ailleurs, dans l'objectif de favoriser l'insertion des jeunes dans le monde du travail par la voie de l'apprentissage et afin que les moyens nécessaires pour prendre en charge des actions collectives de communication sur les métiers et le financement des établissements d'enseignement préparant à ses métiers soient mobilisés, les parties signataires :

— invitent toutes les entreprises de la Branche, à verser leur taxe d'apprentissage à l'OPCA de la Branche agréé à cet effet. *L'organisme collecteur affecte les taxes d'apprentissage à des CFA et des établissements de formation dispensant des formations exclusivement reconnues par la Branche* (*Phrase exclue de l'extension par arr. 19 déc. 2017, JO 27 déc.*).

Enfin, la Branche communiquera sur la voie de l'apprentissage par le biais de ses outils dédiés à l'emploi et à la formation professionnelle, et à l'occasion des événements consacrés à ces sujets et dans le cadre des éventuelles conventions de coopération, auxquelles elle souhaite être associée, qui pourraient être conclues entre l'OPCA et le ministère certificateur chargé de l'Éducation nationale.

F Rôle du maître d'apprentissage

Le maître d'apprentissage a pour principale fonction de contribuer, en liaison avec le CFA, à l'acquisition des compétences correspondant à la qualification recherchée et au diplôme ou titre recherché par l'apprenti.

Le maître d'apprentissage peut être l'employeur ou un salarié, remplissant la condition de compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage, à savoir :

- 1° Les personnes titulaires d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé ;
- 2° Les personnes justifiant de trois années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé et d'un niveau minimal de qualification déterminé par la commission départementale de l'emploi et de l'insertion ;
- 3° Les personnes possédant une expérience professionnelle de trois ans en rapport avec le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti après avis du recteur, du directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou du directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale. L'absence de réponse dans un délai d'un mois à compter de la saisine de l'autorité compétente vaut avis favorable.

Un maître d'apprentissage peut suivre deux apprentis. Peut s'y ajouter un apprenti dont la formation a été prolongée après échec à l'examen. Dans tous les cas, l'employeur doit veiller à la formation du maître d'apprentissage.

L'OPCA peut participer au financement de ces dépenses de formation.

G Rémunération

La rémunération des apprentis correspond à un pourcentage du SMIC. Elle tient compte de leur âge et de l'avancement dans le cycle de l'étude, selon les dispositions légales et réglementaires.

H Informations et consultation du CE

Le Comité d'entreprise ou d'établissement doit être consulté sur :

- Les objectifs de l'entreprise en matière d'apprentissage ;
- Le nombre d'apprentis susceptibles d'être accueillis ;
- Les conditions de mise en œuvre des contrats d'apprentissage ;
- La formation des maîtres d'apprentissage ;

Il doit être informé également sur :

- Le nombre de contrats d'apprentissage conclus dans l'année ;
- Les certifications obtenues dans le cadre des contrats d'apprentissage ;
- Les perspectives d'emploi des apprentis.

Article 4-6

Le congé individuel de formation (CIF)

Le congé individuel de formation (CIF) a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre personnel, des actions de formation de son choix, indépendamment de sa participation aux formations comprises dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité, ou mises en œuvre au titre du CPF ou des périodes de professionnalisation.

A

Nature de la formation

La formation choisie doit répondre aux critères légaux de l'action de formation définie à l'article L. 6353-1 du code du travail et s'inscrire dans l'une des catégories de formation définies par la loi aux articles L. 6322-4 et L. 6313-1 du code du travail.

En outre, l'action de formation envisagée doit permettre au salarié :

- D'accéder à un niveau supérieur de qualification ;
- De changer d'activité ou de profession ;
- De s'ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale et à l'exercice des responsabilités associatives bénévoles ;
- De préparer et de passer un titre ou un diplôme à finalité professionnelle délivré notamment par l'État ou de la Branche.

B

Conditions d'ancienneté des salariés

La loi impose une condition minimale d'ancienneté pour accéder au CIF, qui varie selon la nature du contrat de travail et l'activité de l'entreprise. Toutefois, conformément à l'article L. 6322-5 alinéa 2 du code du travail, cette condition d'ancienneté n'est pas exigée du salarié qui a changé d'emploi à la suite d'un licenciement pour motif économique et qui n'a pas suivi un stage de formation entre le moment de son licenciement et celui de son réemploi.

— Concernant les salariés sous CDI, le salarié doit justifier d'une ancienneté d'au moins 24 mois consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature de ses contrats successifs, dont 12 mois dans l'entreprise dans laquelle la demande de CIF est déposée.

— Concernant les salariés sous CDI d'une entreprise artisanale de moins de 10 salariés, le salarié doit justifier d'une ancienneté minimale de 36 mois consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature de ses contrats successifs, dont 12 mois dans l'entreprise dans laquelle la demande de CIF est déposée.

— Concernant les salariés sous CDD, le salarié doit justifier d'une ancienneté de 24 mois consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature de ses contrats successifs, au cours des 5 dernières années, dont 4 mois, consécutifs ou non, sous CDD au cours des 12 derniers mois. Un bordereau individuel d'accès à la formation (BIAF) est remis aux salariés à la fin de leur CDD, les informant sur l'accès au CIF-CDD.

C

Modalités de mise en œuvre et financement

Les règles liées aux modalités de mise en œuvre du CIF sont fixées par le code du travail.

Les demandes de prise en charge sont adressées par le salarié auprès de l'OPACIF dont relève l'entreprise. Dans le cadre du CIF-CDD, il s'agit de l'OPACIF dont relève l'entreprise dans laquelle a été exécuté le dernier CDD.

Les dépenses liées à la réalisation du CIF sont prises en charge par l'OPACIF, lequel vérifie si les conditions d'ouverture du droit à CIF, telles que prévues par le code du travail, sont réunies.

Titre V

Les Certificats de Qualification Professionnelle

Mod. par Avenant n° 1, 12 déc. 2018, étendu par arr. 26 juill. 2019, JO 10 août, applicable à compter du lendemain de la publication au JO de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PRODAF ;

SNPCC ;
FFAF.
Syndicat(s) de salariés :
UNSA ;
FGTA FO ;
CFTC CSFV ;
FEC - FO.

Mod. par Avenant 11 mars 2020, étendu par arr. 6 nov. 2020, JO 13 nov., applicable à compter du lendemain de la date de publication de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
PRODAF ;
SNPCC ;
FFAF.
Syndicat(s) de salariés :
FGTA FO ;
CFTC CSFV ;
FS CFTD ;
UNSA FCS ;
FEC - FO ;
CGT FCS.

Le Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) est une reconnaissance de qualification professionnelle créée et délivrée au sein de la Branche professionnelle par la Commission Paritaire Nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP).

Ce certificat atteste d'une qualification dans un emploi propre à la Branche ou à chacun des trois secteurs de la Branche. Cette qualification est acquise sur la base d'épreuves dont la nature et la forme sont définies et formalisées dans un référentiel de certification rédigé lors de la création du CQP. Elle est accessible soit à l'issue d'un parcours de formation professionnelle, soit à l'issue d'une action de validation des acquis de l'expérience.

Le CQP constitue une reconnaissance professionnelle nationale de la qualification par l'ensemble de la profession concernée.

A - Procédure de création, révision et suppression d'un CQP

La CPNEFP de la Branche est saisie des demandes de création de CQP à l'initiative, soit d'une ou plusieurs organisations syndicales patronales représentatives soit d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans la Branche, au regard des besoins de compétences identifiés, des évolutions de compétences à anticiper, et/ou des informations transmises par l'Observatoire de Branche.

La demande de création est présentée aux membres de la CPNEFP, qui après étude d'opportunité, prennent une décision sur la création d'un CQP.

La CPNEFP valide la création d'un CQP sur la base des critères suivants :

- Intérêt pour les entreprises et les salariés de la Branche des compétences concernées ;
- Impact de la formation sur l'emploi
- Qualification visée
- Évolution des métiers et des compétences

D'une manière générale, les CQP s'appuient d'une part, sur un référentiel d'activités qui permet d'analyser les situations de travail et d'en déduire les compétences nécessaires, et d'autre part, sur un référentiel de certification qui définit les capacités professionnelles nécessaires à l'exercice de ces activités, ainsi que le descriptif des modalités d'évaluation de ces capacités.

La décision de la CPNEFP doit préciser notamment : la dénomination exacte du CQP, le niveau équivalence «Éducation Nationale», ainsi que le niveau hiérarchique à affecter au CQP, en termes de niveau, positionnement au regard de la grille de classifications des emplois de la Branche.

À l'occasion de la création ou de la révision d'un CQP, la CPNEFP veille à ce que le référentiel de certification correspondant prévoit le regroupement de capacités professionnelles en «blocs de compétences». Ces blocs de compétence ont pour objet de faciliter l'obtention d'un CQP par la voie de la VAE, ou encore de permettre leur inscription à l'inventaire établi par le Registre national de certification professionnelle (RNCP).

Les CQP sont créés à durée indéterminée. La CPNEFP de la Branche peut décider de réviser ou supprimer un CQP, sous réserve dans ce dernier cas, de l'aval de la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

En cas de suppression d'un CQP, toute action de formation engagée restera éligible à la délivrance du CQP.

Il est précisé, que seule la CPNEFP est compétente pour habilitier les organismes de formation aptes à dispenser la formation préparatoire au CQP, notamment au regard de leur expérience dans les formations du secteur de la branche concerné.

B - Publics visés

Les CQP sont ouverts aux salariés des entreprises de la Branche, ainsi qu'aux demandeurs d'emploi. Ils sont accessibles soit à l'issue d'un parcours de formation professionnelle, soit à l'issue d'une action de VAE.

La durée de l'expérience éventuellement requise pour obtenir un CQP est précisée dans le référentiel de certification propre à chaque CQP.

C - Délivrance du CQP-JURY

A- Attribution des CQP

Les CQP sont attribués aux candidats sous le contrôle de la CPNEFP à l'issue des actions d'évaluation, et dès lors que toutes les capacités professionnelles ont été acquises et validées par le jury paritaire de délibération.

B- Mise en œuvre des actions d'évaluation

Les actions d'évaluation des CQP sont organisées par la CPNEFP de la Branche, conformément au référentiel de certification.

Elles peuvent être organisées dans une ou plusieurs entreprises et/ou dans un centre de formation ou tout autre lieu adapté. L'évaluation en situation de travail est privilégiée.

Les actions d'évaluation des CQP bénéficient d'une prise en charge par l'OPCA, puis par l'OPCO (Opérateur de compétences) désigné par la Branche, selon les dispositions légales et conventionnelles applicables.

C- Jury paritaire d'examen et de certification

Le jury a notamment pour mission de :

- Évaluer les épreuves certificatives qui lui sont soumises;
- Participer à la passation des épreuves orales ;
- Statuer sur la recevabilité des candidats au CQP au vu des résultats obtenus aux différentes épreuves ;
- Régler tout litige éventuel pouvant survenir dans le cadre de la validation.

Composition du jury paritaire du CQP

Pour l'ensemble de ses missions, Le Jury est composé a minima de 4 membres :

- Le Président du jury, membre de la CPNEFP ;
- Un représentant des organisations professionnelles d'employeurs, spécialiste de la formation du secteur concerné, désigné par le collège patronal de la CPNEFP ;
- Un représentant des organisations syndicales de salariés, (si possible) reconnu de la spécialité, désigné par le collège salarial de la CPNEFP ;
- Un professionnel reconnu de la profession représentant le groupe d'experts (formateur qui n'est pas intervenu dans la formation du salarié).

Le jury ne peut comprendre ni le personnel de l'organisme de formation, ni le tuteur ni un représentant de l'entreprise d'accueil, ni un membre de la famille du candidat.

Délibération du jury

Pour prendre sa décision, le jury tient compte, notamment de l'évaluation du candidat par l'organisme de formation. Le jury, après délibération, prend sa décision à la majorité. À l'issue de la délibération, le Président du jury signe le procès-verbal et informe les candidats de l'avis du jury.

L'avis du jury est soumis pour validation à la CPNEFP de la Branche.

La CPNEFP de la Branche communique, au candidat, le document attestant de l'obtention du CQP ou la validation partielle de blocs de compétences. Ce document est signé par le Président et le Vice-Président de la CPNEFP

Cas d'un salarié participant au jury

Lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de VAE, l'employeur lui accorde une autorisation d'absence pour participer à ce jury. Cette autorisation est accordée sous réserve que le salarié présente un justificatif et respecte un délai de prévenance qui ne peut être inférieur à 8 jours calendaires. L'autorisation d'absence ne peut être refusée par l'employeur que s'il estime, après avis conforme des représentants du personnel, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise. Le refus de cette autorisation d'absence par l'employeur est motivé.

La participation d'un salarié au jury n'entraîne aucune diminution de sa rémunération. L'employeur avance les frais justifiés de déplacement, de restauration et d'hébergement du salarié dans les conditions et selon les modalités fixées

ci-dessous.

Prise en charge des frais liés à l'organisation des jurys

L'OPCA, puis l'OPCO désigné par la Branche prend en charge les dépenses afférentes au maintien de salaire et au remboursement des frais définis ci-dessus, selon les dispositions légales et conventionnelles applicables.

D - Validation partielle

Les CQP sont délivrés à la condition que toutes les capacités professionnelles aient été acquises.

Toutefois, lorsque le candidat n'a validé que certaines capacités professionnelles acquises par le référentiel de certification, le Président du jury de délibération l'informe, par écrit, des capacités professionnelles, et le cas échéant, des blocs de compétences visés au §A, qui ont été validés.

Afin de lui permettre de se présenter à de nouvelles actions d'évaluation du CQP initialement visé, le candidat conserve le bénéfice des capacités professionnelles, ou des blocs de compétences validés. Dans le cadre de l'obtention par la voie de la formation, comme dans le cadre de la validation par le biais de la VAE, les compétences ou blocs acquis le sont sans limitation de durée.

L'information visée à l'alinéa 2 ci-dessus permet au candidat d'actualiser son passeport d'orientation, de formation ou de compétences.

E - Classement des CQP

Mod. par Avenant 11 mars 2020, étendu par arr. 6 nov. 2020, JO 13 nov., applicable à compter du lendemain de la date de publication de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PRODAF ;

SNPCC ;

FFAF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

FEC - FO ;

CGT FCS.

Lors de la création ou de la révision d'un CQP, la CPNEFP le classe, conformément au cadre national des certifications professionnelles définies par le décret n° 2019-14 du 18 janvier 2019, dans l'une des catégories suivantes :

— CQP catégorie A : Pour être inscrit en catégorie A par la CPNEFP, un CQP validé devra comporter des caractéristiques correspondantes au moins aux exigences du niveau 3 défini par le Cadre national des certifications professionnelles ;

— CQP catégorie B : Pour être inscrit en catégorie B par la CPNEFP, un CQP validé devra comporter des caractéristiques correspondantes au moins aux exigences du niveau 4 défini par le Cadre national des certifications professionnelles ;

— CQP catégorie C : Pour être inscrit en catégorie C par la CPNEFP, un CQP validé devra comporter des caractéristiques correspondantes au moins aux exigences du niveau 5 défini par le Cadre national des certifications professionnelles ;

— CQP catégorie D : Pour être inscrit en catégorie D par la CPNEFP, un CQP validé devra comporter des caractéristiques correspondantes au moins aux exigences du niveau 6 défini par le Cadre national des certifications professionnelles, voire du niveau 7 ou 8 suivant décret.

F - Inscription au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)

Afin de promouvoir les CQP auprès de tout public, la CPNEFP s'engage à demander l'inscription systématique de tous les CQP. La CPNEFP procède à leur inscription auprès de l'instance en charge du Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP), selon les modalités prescrites par cette instance.

G - Accès aux CQP

Mod. par Avenant 11 mars 2020, étendu par arr. 6 nov. 2020, JO 13 nov., applicable à compter du lendemain de la date de publication de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PRODAF ;

SNPCC ;

FFAF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFTD ;

UNSA FCS ;

FEC - FO ;

CGT FCS.

Les CQP sont accessibles :

— Soit à l'issue d'un parcours de formation professionnelle. La préparation d'un CQP est particulièrement adaptée à la mise en œuvre d'un parcours de formation individualisé. Ainsi, ces parcours sont mis en œuvre prioritairement selon les modalités suivantes :

3 Une phase de positionnement ou d'évaluation préalable des connaissances et des savoir-faire, prenant en compte l'expérience des bénéficiaires ;

3 Une phase de réalisation des parcours de formation

3 Une phase de certification constituée des actions d'évaluation mentionnées dans le référentiel de certification du CQP et validée par le jury de délibération.

(Avenant, 11 mars 2020, étendu) Lorsque les actions de formation sont mises en œuvre notamment dans le cadre du CPF, les frais pédagogiques et les frais liés à la validation des connaissances et des compétences sont pris en charge, dans les conditions déterminées par les lois et règlements en vigueur, par la Caisse de dépôt et de consignations ou par l'OPCO désigné par la Branche.

— Soit à l'issue d'actions de VAE, dans les conditions fixées par la loi, pour le salarié ayant une ancienneté d'au moins 1 an dans le secteur de la Branche concerné.

Titre VI

Rôle du tuteur - de l'encadrement - des représentants du personnel dans la formation professionnelle

Article 6-1

Rôle du tuteur dans le cadre d'un contrat ou d'une période de professionnalisation

Les parties signataires du présent accord considèrent, que la profession doit favoriser le tutorat dans la Branche pour contribuer à la réussite des Contrats et Périodes de professionnalisation et de manière plus générale, au développement des compétences au sein des entreprises.

Pour atteindre ces objectifs, la mise en place du tutorat dans les entreprises est obligatoire dans le cadre du contrat de professionnalisation. Elle est préconisée dans le cadre d'une période de professionnalisation.

Le tuteur est l'employeur ou un salarié volontaire et reconnu dans l'entreprise pour ses compétences et son expérience. Le tuteur choisi doit justifier d'une expérience professionnelle de deux ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de la professionnalisation visée.

En cas d'absence d'un salarié qualifié justifiant de l'expérience professionnelle requise, ou lorsque le tuteur exerce déjà simultanément ses fonctions à l'égard de trois salariés bénéficiaires de contrats en alternance, seuil maximum, l'employeur est obligatoirement le tuteur.

Pour permettre au tuteur d'exercer ses missions dans les conditions optimales, les parties signataires conviennent que :

— Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation, sous réserve des dispositions spécifiques concernant le contrat d'apprentissage.

— L'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de deux salariés, *et un apprenti redoublant*(Termes exclus de l'extension par arr. 19 déc. 2017, JO 27 déc.).

— Si nécessaire, le tuteur doit bénéficier d'une préparation à sa fonction, voire d'une formation spécifique.

— Le tuteur doit disposer du temps nécessaire au suivi des titulaires de Contrats ou de Périodes de professionnalisation, le cas échéant par un aménagement de son temps de travail.

Les missions des tuteurs sont notamment les suivantes :

— Accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires des Contrats de professionnalisation,

— Organiser avec les salariés concernés, l'activité de ces personnes dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels,

-
- Veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire et à son accompagnement au sein de l'entreprise,
 - Assurer la liaison avec le ou les organismes chargés des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise,
 - Participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Article 6-2 **Rôle de l'encadrement**

Les salariés, Agents de maîtrise ou Cadres, qui ont en charge l'encadrement de salariés ont un rôle moteur à jouer dans la détection des besoins de formation individuelle et/ou collective, ainsi que dans l'information sur les dispositifs de formation et dans l'accompagnement et l'élaboration des projets professionnels.

En conséquence, les entreprises doivent permettre à ce personnel d'encadrement d'assumer son rôle, notamment :

- En l'informant des dispositifs de formation existants, CPF, VAE, Bilan de compétences,...
- Et en assurant sa formation à la conduite des entretiens professionnels périodiques.

Article 6-3 **GPEC**

Les partenaires sociaux renvoient aux dispositions négociées dans le cadre de l'Accord collectif national relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans la Branche.

Article 6-4 **Le conseil en évolution professionnelle**

Conformément aux dispositions légales en vigueur, l'ensemble des salariés de la Branche ont accès, à compter du 1^{er} janvier 2015, au conseil en évolution professionnelle pour les accompagner dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur projet professionnel. Cette prestation gratuite relève du service public de l'orientation mise en œuvre par les OPACIFS et notamment le FAFSEA, Pôle Emploi, les Cap Emploi, les missions locales, l'APEC et d'autres structures labellisées sur les territoires par les Conseils régionaux.

Le CEP comporte actuellement trois niveaux de services qui ne sont pas nécessairement tous mis en œuvre :

- Accueil individualisé ;
- Conseil personnalisé ;
- Accompagnement personnalisé dans la mise en œuvre du projet.

Le CEP n'a pour principe de concurrencer le Bilan de compétences mais juste de le compléter.

Article 6-5 **Le certificat CléA**

A **Principes généraux**

Les partenaires sociaux ont pu faire le constat que l'un des freins majeurs à l'accès à la formation professionnelle réside dans le fait que les personnes appréhendent le passage en formation comme un retour sur le banc de l'école et craignent de ne pas être en capacité de suivre les actions de formation professionnelle.

Le certificat CléA a pour objectif de mettre ces personnes en confiance :

- En leur faisant prendre confiance de leurs compétences ;
- En les accompagnant à chaque étape selon leur propre rythme dans l'acquisition de la totalité du Certificat CléA.

Le Certificat CléA est la première certification interprofessionnelle créée par les acteurs paritaires qui sont donc responsables de sa mise en œuvre et de son suivi.

B **Les 7 domaines du Certificat CléA**

Le Certificat se compose en 7 domaines, 28 sous-domaines et 108 critères d'évaluation. Les 7 domaines sont :

- Communication en français ;
- Utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique ;
- Utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique ;
- Aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe ;
- Aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel ;
- Capacité d'apprendre et à apprendre tout au long de la vie ;
- Maîtrise des gestes et postures, respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.

Chacun des 7 domaines doit être acquis pour valider le Certificat CléA et chaque personne a 5 ans pour valider la totalité du Certificat. Le Certificat CléA est de droit accessible par le CPF.

Article 6-6 **Rôle des représentants du personnel**

Compte-tenu des structures d'effectifs des entreprises de la Branche, majoritairement des entreprises de moins de cinquante salariés, les représentants du personnel sont les délégués du personnel, qui exercent les missions du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle.

À ce titre, dans les entreprises où un plan de formation du personnel de l'entreprise est élaboré, les délégués du personnel émettent chaque année au cours de deux réunions spécifiques un avis sur l'exécution du plan de formation lors de l'année précédente et de l'année en cours et sur le projet de plan ou de mise en œuvre du plan pour l'année à venir.

Afin de permettre aux institutions représentatives du personnel de participer à l'élaboration du plan de formation et de préparer les délibérations dont il fait l'objet, l'employeur leur communique, trois semaines au moins avant les réunions prévues, les documents d'information dont la liste est donnée par l'article D. 2323-5 du Code du travail. Cette liste peut être complétée par un accord d'entreprise. Ces documents sont également communiqués aux délégués syndicaux, lorsqu'ils existent dans l'entreprise.

Ils précisent notamment la nature des actions de formation proposées par l'employeur et distinguent :

- Les actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise ;
- Les actions de développement des compétences du salarié.

Le projet de plan de formation élaboré annuellement (ou si un accord d'entreprise le prévoit, tous les trois ans) tient compte des orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise.

La consultation du comité d'entreprise, ou à défaut, des délégués du personnel, est réalisée au cours de deux réunions. Sauf si un accord d'entreprise en dispose autrement, ces deux réunions doivent intervenir respectivement avant le 1^{er} octobre et avant le 31 décembre de l'année en cours :

- la première réunion porte sur la présentation et la discussion des documents prévus aux 1^o à 7^o de l'article D. 2323-5 du code du travail, notamment, le bilan des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise pour l'année antérieure et pour l'année en cours comportant la liste des actions de formation, des bilans de compétences et des validations des acquis de l'expérience réalisés,... ;
- la seconde réunion est relative au plan de formation, aux conditions de mise en œuvre des périodes et des contrats de professionnalisation et à la mise en œuvre du compte personnel de formation.

Ces consultations sont obligatoires.

Par ailleurs, il est rappelé, que pour les TPE de moins de 11 salariés de la branche ne disposant pas de représentants élus du personnel, les commissions paritaires régionales interprofessionnelles constituent également des instances de concertation, qui peuvent être saisies notamment concernant la formation professionnelle.

Titre VII **Le financement de la formation professionnelle**

(Voir Annexe 2)

Titre VIII **Dispositions finales**

Article 8-1 **Portée du présent accord**

Un accord collectif d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peut déroger au présent Accord que par des dispositions plus favorables aux salariés.

Article 8-2 **Dépôt. Extension. Durée et Date d'effet**

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées à l'article L. 2232-6 du code du travail, le présent accord fera l'objet de la procédure relative au dépôt et à la demande d'extension conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les parties conviennent de se revoir, au plus tard dans le délai de 3 ans à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord, afin de dresser un bilan de son application et d'engager, en tant que de besoin, les négociations utiles à son évolution.

Le présent accord peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le présent accord prendra effet au 1^{er} jour du mois suivant la date de la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

Annexe 1 - Liste des CQP de la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers

— CQP Vendeur en Animalerie (en cours d'enregistrement au RNCP)

— CQP Assistant Fleuriste (en cours d'enregistrement au RNCP)

Annexe 2 - Financement de la formation professionnelle

Mod. par Avenant n° 3, 11 mars 2020, étendu par arr. 6 nov. 2020, JO 13 nov., applicable à compter du lendemain de la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PRODAF ;

SNPCC ;

FFAF.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC - FO

Avenant n° 4, 21 mars 2025, non étendu, applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PRODAF ;

SNPCC ;

FFAF.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFDT ;

UNSA.

1 (d'origine)- La contribution légale

Conformément aux dispositions de la loi du 5 septembre 2018 et à l'accord national du 13 mars 2019 étendu portant désignation d'un OPCO, les entreprises de la Branche des Fleuristes, de la Vente et des Services des animaux familiers versent à l'Opérateur de compétences des entreprises de proximité, OPCO de la branche, une contribution légale unique calculée sur la masse salariale au titre de la formation continue de leurs salariés et de l'alternance. Cette contribution sera recouvrée ultérieurement par l'Urssaf, selon les conditions légales et réglementaires.

Cette contribution est gérée par France Compétences, selon les modalités prévues par les lois et règlements.

Depuis le 1^{er} janvier 2019, la contribution unique à la formation continue et à l'alternance, comporte deux volets : la contribution à la formation professionnelle et la taxe d'apprentissage. Son montant varie en fonction de l'effectif de l'entreprise, calculé au 31 décembre, tous établissements confondus, selon la moyenne des effectifs déterminés chaque mois de l'année civile.

Contribution à la formation professionnelle

1) Pour les entreprises de moins de 11 salariés, la contribution légale est fixée à 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

2) Pour les entreprises de 11 salariés et plus, la contribution légale est fixée à 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

La contribution à la formation professionnelle est dédiée au financement de l'alternance, du Conseil en évolution professionnelle, du développement des compétences des salariés des entreprises de moins de 50 salariés, du compte personnel de formation et de la formation des demandeurs d'emploi.

Taxe d'apprentissage

Son taux est fixé à 0,68 % des salaires bruts versés au cours de l'année d'imposition (0,44 % dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle).

1 (nouveau)- (Avenant n° 4, 21 mars 2025, non étendu) - La contribution légale

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la contribution à la formation professionnelle finance les dispositifs d'accès à la formation continue des salariés et des demandeurs d'emploi. Cette contribution est désormais col-

lectée par l'Urssaf via la déclaration sociale nominative (DSN) et gérée par France compétences, selon les modalités prévues par les lois et règlements.

A - La contribution unique à la formation continue et à l'alternance, comporte deux volets : la contribution à la formation professionnelle et la taxe d'apprentissage (TA). Son montant varie en fonction de l'effectif de l'entreprise, calculé au 31 décembre, tous établissements confondus, selon la moyenne des effectifs déterminés chaque mois de l'année civile.

Taux de la contribution à la formation professionnelle

1. Pour les entreprises de moins de 11 salariés, la contribution légale est fixée à 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

2. Pour les entreprises de 11 salariés et plus, la contribution légale est fixée à 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

La contribution à la formation professionnelle est dédiée au financement de l'alternance, du conseil en évolution professionnelle, du développement des compétences des salariés des entreprises de moins de 50 salariés, du compte personnel de formation et de la formation des demandeurs d'emploi.

Taux de la Taxe d'apprentissage (TA)

Son taux est fixé à 0,68 % des salaires bruts versés au cours de l'année d'imposition (0,44 % dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle).

2 (d'origine)- Contribution dédiée au financement du CPF pour les titulaires d'un contrat à durée déterminée

Sauf exceptions réglementairement prévues, toutes les entreprises sans considération d'effectifs, ayant occupé des salariés sous contrat à durée déterminée pendant l'année de référence, sont redevables d'une contribution spécifique destinée au financement du compte personnel de formation (CPF) de ces salariés.

Cette contribution, égale à 1 % des rémunérations payées pendant l'année de référence, aux salariés sous contrat à durée déterminée, est versée à l'Opérateur de compétences des entreprises de proximité, OPCO de la branche, puis recouvrée ultérieurement par l'Urssaf selon les dispositions légales et réglementaires.

2 (nouveau)- (Avenant n° 4, 21 mars 2025, non étendu) - Contribution dédiée au financement du CPF pour les titulaires d'un contrat à durée déterminée

Sauf exceptions réglementairement prévues, toutes les entreprises sans considération d'effectifs, ayant occupé des salariés sous contrat à durée déterminée pendant l'année de référence, sont redevables d'une contribution spécifique destinée au financement du compte personnel de formation (CPF) de ces salariés.

Cette contribution est égale à 1 % des rémunérations payées pendant l'année de référence, aux salariés sous contrat à durée déterminée. Elle est déclarée et recouvrée par l'Urssaf selon les dispositions légales et réglementaires.

3 (d'origine)- Les contributions conventionnelles

Les taux des contributions conventionnelles en complément des contributions légales sont fixés de la manière suivante :

- Pour les entreprises de moins de 11 salariés : 0,05 %
- Pour les entreprises de 11 à moins de 50 salariés : 0,10 %
- Pour les entreprises de 50 à moins de 300 salariés : 0,15 %
- Pour les entreprises de 300 salariés et plus : 0,25 %

Les contributions conventionnelles au titre du développement de la formation, calculées sur les rémunérations versées au cours de l'année de référence, sont versées à l'OPCO des entreprises de proximité et mutualisées dans une section dédiée à cet effet. Elles sont utilisées conformément aux orientations de la CPNEFP de la branche.

3 (nouveau)- (Avenant n° 4, 21 mars 2025, non étendu) - Les contributions conventionnelles

Les taux des contributions conventionnelles en complément des contributions légales sont fixés de la manière suivante :

- pour les entreprises de moins de 11 salariés : 0,05 % ;
- pour les entreprises de 11 à moins de 50 salariés : 0,10 %
- pour les entreprises de 50 à moins de 300 salariés : 0,15 % ;
- pour les entreprises de 300 salariés et plus : 0,25 %.

Les contributions conventionnelles au titre du développement de la formation, calculées sur les rémunérations versées au cours de l'année de référence, sont versées à l'OPCO des entreprises de proximité et mutualisées dans une section dédiée à cet effet.

Elles sont utilisées conformément aux orientations de la CPNEFP de la branche, à savoir :

- Prise en charge des frais de déplacements (transport, restauration, hébergement,...) en vue de participer aux travaux de certification de la branche (groupes de travail, Cotech,. ...), pour les salariés, les chefs d'entreprise ayant la qualité de salarié ou non salarié, et les représentants des organisations syndicales représentatives de salariés ;
- Prise en charge des frais de déplacements (transport, restauration, hébergement,...) en vue de participer aux jurys professionnels de ces certifications, pour les salariés et les chefs d'entreprise ayant la qualité de salarié ou non salarié ;
- Prise en charge des frais de déplacements (transport, restauration, hébergement,...) dans le cadre des compétitions et concours mettant à l'honneur les métiers de la Branche (UMOF, Championnat de France de Toilettage, Coupe de France des Fleuristes, Championnat de France d'Aquariophilie, Worldskills, ...) pour les salariés et alternants, les chefs d'entreprise ayant la qualité de salarié ou non salarié et les représentants des organisations syndicales représentatives de salariés ;
- Financement de tout ou partie de la participation forfaitaire des salariés dans le cadre de la mobilisation de leur compte personnel de formation (CPF) ;
- Financement d'une aide complémentaire pour faciliter la rentrée en apprentissage ou en contrat de professionnalisation ;
- Financement des études diligentées par la Branche sur tout aspect de la formation professionnelle
- Financement des offres additionnelles proposées par OPCO EP visant le développement des formations de la Branche
- Financement de tout projet lié directement ou indirectement à la formation des salariés et des apprentis de la Branche.

4 (d'origine)- Les contributions volontaires

Les entreprises qui souhaitent disposer de «moyens» supplémentaires peuvent verser volontairement une contribution conventionnelle supplémentaire à l'OPCO des entreprises de proximité.

Les contributions volontaires supplémentaires au titre du développement de la formation sont gérées au sein d'une section comptable spécifique.

4 (nouveau)- (Avenant n° 4, 21 mars 2025, non étendu) - Les contributions volontaires

Les entreprises de la Branche, qui souhaitent disposer de “moyens” supplémentaires peuvent verser volontairement une contribution conventionnelle supplémentaire à l'OPCO des entreprises de proximité.

Les contributions volontaires supplémentaires au titre du développement de la formation sont gérées au sein d'une section comptable spécifique.

Annexe 6 - Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

Accord du 8 février 2022

[Étendu par arr. 23 sept. 2022, JO 15 oct., applicable à compter du lendemain de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PRODAF ;
SNPCC ;
FFAF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;
CFTC CSFV ;
FS CFTD ;
UNSA FCS.

Préambule

Vu l'accord national interprofessionnel du 22 février 2018 pour l'accompagnement des évolutions professionnelles, l'investissement dans les compétences et le développement de l'alternance ;

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel,

Les entreprises de la branche des Fleuristes, Vente et Services des animaux familiers sont confrontées à de nouveaux enjeux en termes d'adaptabilité et d'évolution des emplois, de développement de la formation initiale et de la formation tout au long de la vie professionnelle.

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent aussi mener toute action permettant la valorisation des métiers et des perspectives de carrières qu'offrent les 3 secteurs de la Branche, ainsi que l'émergence des vocations et la fidélisation des salariés.

À cet égard, la formation professionnelle est un moyen essentiel pour permettre l'acquisition et le renforcement des compétences et l'adaptation aux évolutions du marché tant pour les salariés, les demandeurs d'emploi, que pour les alternants, en particulier les apprentis et les contrats de professionnalisation.

Le rôle et les missions de la CPNEFP de la Branche sont donc essentiels et ont été par ailleurs renforcés par les dernières réformes de la formation professionnelle. Dans ce contexte, les grandes orientations politiques définies en matière d'emploi et de formation par la CPNEFP revêtent une importance stratégique et déterminante pour garantir la compétitivité des entreprises et l'employabilité des salariés dans la Branche.

En conséquence, les partenaires sociaux ont souhaité, par la signature du présent accord, tenir compte de ces nouvelles données. À cet effet, le présent accord annule et remplace, à compter de sa date d'effet, les dispositions de l'accord portant constitution de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) du 25 septembre 1997 étendu, ainsi que celles définies à son Avenant n° 1 en date du 30 septembre 2007 étendu.

Article 1 **Champ d'application**

Le présent Accord s'applique à l'ensemble des employeurs et des salariés, visés à l'article 1-1 de la Convention collective nationale des Fleuristes, de la Vente et des Services des animaux familiers du 21 janvier 1997 étendue, modifiée par l'avenant n° 12 du 7 avril 2016 étendu. Le champ d'application du présent accord étant national, il s'applique en Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, et à Saint Pierre et Miquelon, selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 2 **Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Les partenaires sociaux signataires du présent accord rappellent que le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises et établissements, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés, en raison :

- D'une part, de l'objet d'intérêt général dudit Accord ;
- Et d'autre part, de la configuration de la Branche des Fleuristes, Vente et Services des animaux familiers, composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés (ées), dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation du présent accord.

Article 3 **Rôles et missions de la CPNEFP**

La CPNEFP a une attribution générale de promotion de la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi, conformément aux missions définies par les textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur.

La CPNEFP définit et oriente la politique générale :

- De l'emploi ;
- De la formation professionnelle ;
- De l'alternance ;
- Des qualifications et certifications professionnelles de la branche.

Dans le domaine de la formation

La CPNEFP établit, pour les différents secteurs de la branche, les orientations stratégiques emploi-formation, élaborées à partir des besoins en compétences, en qualifications, à court, moyen et long terme. Elle a aussi pour rôle de créer les certificats de qualification professionnelle (CQP) et de définir les formations propres aux métiers de la Branche (voir article 4 ci-dessous).

S'agissant de l'analyse des besoins en compétences, la CPNEFP s'appuie notamment sur les études et travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, afin de préparer au mieux les entreprises de la branche à l'évolution de leurs métiers, d'en apprécier les résultats et d'élaborer des plans d'actions en termes de développement des compétences, au niveau national et territorial.

De même, avant la création d'une certification, la CPNEFP peut confier notamment à OPCO EP voire un observa-

toire, la réalisation d'une étude d'opportunité ou étude métier. Cette étude a pour objectif d'évaluer le nombre d'emplois potentiellement concernés, d'analyser les certifications existantes pour le même type d'emploi ou pour des emplois proches.

Elle met en œuvre toutes initiatives et rassemble tous moyens nécessaires à l'application de cette politique.

Dans le domaine de l'emploi

La CPNEFP contribue notamment :

— À l'étude de l'évolution de l'emploi et à l'appréciation de ses effets sur l'activité et la compétitivité des entreprises.

— À l'adaptation et au développement des compétences des salariés face à l'évolution de l'environnement économique, sanitaire, sociétal et numérique à laquelle les entreprises sont confrontées.

La CPNEFP est chargée d'examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative de la situation de l'emploi dans son champ professionnel, en tenant compte notamment des travaux réalisés par l'Observatoire des métiers, notamment de ses incidences sur la structure des emplois, des qualifications et des besoins en formation.

Les résultats de cet examen, les conclusions et recommandations retenues par la CPNEFP en matière de priorités de formation professionnelle sont mis à la disposition des acteurs de la formation professionnelle, organisations professionnelles, syndicales et prestataires.

— À la sécurisation de l'emploi par l'adaptation des parcours professionnels ;

— Aux conversions et aux reclassements, lorsqu'ils s'avèrent nécessaires. Plus précisément, la CPNEFP est informée des licenciements économiques touchant les entreprises employant plus de 11 salariés, pourvues ou non d'un CSE, et peut participer à l'établissement du plan de sauvegarde de l'emploi à la demande des entreprises. Elle examine également les conditions de mise en œuvre des reclassements

Article 3

Les orientations en matière de formation professionnelle

À titre non exhaustif, la CPNEFP pourra être amenée à :

— Participer à l'étude des moyens de formation, de développement des compétences ou de reconversion, en tenant compte de l'exigence d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, du principe d'égalité de traitement envers les personnes handicapées et assimilées, par le biais si nécessaire de mesures appropriées, des compétences correspondant à l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical ;

— Rechercher et optimiser avec les institutionnels nationaux et régionaux, des ressources complémentaires ;

— Suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle, en particulier formuler des recommandations sur l'égalité professionnelle des femmes et des hommes et envers les personnes handicapées et assimilées dans l'accès à la formation professionnelle, ainsi que l'égalité d'accès à la formation professionnelle des représentants du personnel et délégués syndicaux ;

— Formuler des propositions et des avis sur les objectifs et les modalités de mise en œuvre des actions cofinancées par France compétences ;

— Accompagner la branche dans sa mission de développement de l'alternance. À ce titre, la CPNEFP est attentive aux dispositions mises en œuvre pour favoriser l'accueil du salarié et son accompagnement par un tuteur, garanties d'une intégration réussie dans l'entreprise, notamment dans le cadre d'un contrat en alternance (professionnalisation et apprentissage) ;

— Identifier et actualiser les domaines prioritaires pour lesquels une formation en alternance peut être dispensée ;

— Définir et suivre des actions en faveur de l'emploi dans la branche ;

— Identifier les plans d'actions à mettre en œuvre pour diffuser aux entreprises, les outils existants permettant d'apprécier le niveau et les compétences des salariés ;

— Contribuer au développement de la réactivité de l'offre de formation de manière à ce qu'elle s'adapte davantage aux évolutions du marché et aux contraintes des entreprises, en particulier des TPE ;

— Aider les entreprises, notamment les TPE, à évaluer les besoins en formation de leurs salariés et à prévoir des actions de formation adaptées.

Article 4

Qualifications et certifications professionnelles

La CPNEFP définit les CQP afin de répondre aux besoins en compétences identifiés par les entreprises.

Elle définit les emplois pouvant donner lieu à la création ou la rénovation d'un certificat de qualification professionnelle y compris interbranches.

Elle assure, pour le compte de la branche, le pilotage et le suivi des certifications de qualification professionnelles. Elle peut se rapprocher de toute initiative d'autres branches professionnelles, plus précisément celles appartenant au même OPCO, en matière de certifications de qualification professionnelles et de compétences transverses.

Elle établit toute liaison et coordination nécessaires avec les instances publiques, professionnelles ou privées ayant des attributions dans les domaines de l'emploi et de la formation, notamment afin d'agir conjointement avec OPCO EP, gestionnaire des fonds de la formation professionnelle et de l'apprentissage pour la branche.

Dès lors qu'une décision de la CPNEFP implique une modification des dispositions conventionnelles en vigueur dans la branche, elle doit faire l'objet d'un accord collectif négocié par la commission paritaire professionnelle de négociation et d'interprétation (CPPNI ou CMPPNI) et signé par les différentes Organisations syndicales représentatives de salariés et d'employeurs.

Article 5

L'apprentissage et l'alternance

L'apprentissage est par tradition un outil privilégié d'insertion professionnelle dans les 3 secteurs de la Branche.

Dans le cadre des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur, la CPNEFP participe activement à l'élaboration d'une politique qualitative, qualifiante et cohérente de l'alternance au sein de la branche.

Conformément à l'article 1 A de l'avenant n° 1 du 12 décembre 2018 à l'accord du 14 juin 2017 relatif à la formation professionnelle, il est précisé, que seule la CPNEFP est compétente pour habiliter les organismes de formation aptes à dispenser la formation préparatoire au CQP, notamment au regard de leur expérience dans les formations du secteur de la branche concerné.

À cet effet, l'organisme de formation adresse aux organisations syndicales d'employeurs du secteur concerné, un dossier conformément au cahier des charges établi par la CPNEFP. En cas d'accord de cette dernière, une convention d'agrément sera signée avec l'organisme de formation.

Article 6

Relations de la CPNEFP et de l'OPCO EP

La CPNEFP, à partir des orientations politiques qu'elle détermine en matière d'emploi et de formation, participe, aux instances de OPCO EP, au travers de la SPP de la branche.

Article 7

Composition de la CPNEFP et répartition des voix

En application du Chapitre 3 de l'Accord collectif du 19 janvier 2018 étendu, la composition de la CPNEFP de la Branche est la suivante :

- Elle comprend 2 collèges dont le nombre total de voix est identique;
- Pour le collège salarié, il est composé d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la Branche, selon les conditions fixées par le code du travail.
- Le collège employeur est composé d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chaque organisation professionnelle d'employeurs représentative au niveau de la Branche, selon les conditions fixées par le code du travail.

La répartition des voix entre les collèges est prévue selon les règles fixées au Chapitre 3 de l'Accord collectif du 19 janvier 2018 étendu.

Article 8

Organisation et fonctionnement

— Réunions

Les conditions de désignation du président et du vice-président sont prévues selon les règles fixées au Chapitre 3 de l'Accord collectif du 19 janvier 2018 étendu.

Pour les autres dispositions, en application du Chapitre 3 de l'Accord collectif du 19 janvier 2018 étendu, il est ici rappelé que :

- Le président et le vice-président assurent la tenue des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de la commission, ainsi que le rythme des réunions conformément aux dispositions de l'accord collectif.
- La CPNEFP se réunit a minima 2 fois par an et à chaque fois qu'elle est convoquée par la présidence paritaire ou sur demande de 2 au moins de ses membres.
- Le président et le vice-président préparent les ordres du jour des séances et l'envoi des convocations qui sont adressées aux membres titulaires et suppléants dans un délai minimum de 10 jours calendaires avant la date prévue de la réunion. En vue de maîtriser les dépenses liées aux frais de déplacements, le calendrier des réunions tiendra

compte, autant que faire se peut, des dates d'autres réunions, en particulier celles de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

— Secrétariat, tâches administratives

Le secrétariat et les tâches administratives de la CPNEFP sont assurés par l'Association pour le Développement du Paritarisme des Fleuristes et Animaliers (ADPFA), notamment l'expédition des convocations et courriers, la rédaction des comptes rendu, la gestion des dossiers etc.

— Conditions de délibération

Il est instauré un quorum. En conséquence, pour se réunir et délibérer valablement, la CPNEFP doit comprendre au minimum,

— d'une part, trois représentants des organisations syndicales de salariés présents ou représentés. De manière cumulative, il est requis la présence obligatoire d'au moins deux représentants titulaires ou suppléants de fédérations différentes et dûment mandatés par des fédérations différentes représentatives dans la branche.

— Et d'autre part, la présence obligatoire au sein du collège des employeurs d'un représentant titulaire (ou d'un suppléant) dûment mandaté, par les organisations patronales représentatives de la branche de chaque secteur du champ d'application de la CCN, présent ou représenté. Les Organisations syndicales d'employeurs doivent avoir autant de représentants dûment mandatés que les Organisations syndicales de salariés.

— Fonctionnement

Les représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives habilitées à siéger au sein de la CPNEFP font part de leurs observations et commentaires sur les points de l'ordre du jour.

Toute décision doit être validée par un vote à main levée par collège. Le quorum par collège tel que défini ci-dessus est nécessaire pour le vote.

Le résultat du vote s'apprécie à la majorité simple des suffrages exprimés par les membres titulaires présents ou représentés au sein de chaque collège.

Dans l'hypothèse où le vote exprimé par chacun des collèges est en opposition, quel que soit le nombre de représentants habilités à voter et le nombre de suffrages exprimés par collège, et après échanges et argumentations des parties, il est procédé à un second vote dans les mêmes conditions que ci-dessus. Sans décision, les débats seront réouverts éventuellement après complément d'études.

Article 9

Dispositions finales

Entrée en vigueur et durée de l'accord - Révision et dénonciation

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le lendemain de sa signature. Il sera révisé ou dénoncé selon les conditions légales en vigueur.

Extension et publicité de l'accord

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité et dépôt aux dispositions du code du travail en vigueur. Il fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère du travail.

Annexe 7 - Salaires

Accord du 13 mars 2019

[Étendu par arr. 25 sept. 2019, JO 2 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de parution au JO de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Française des Artisans Fleuristes ;

PRODAF ;

SNPCC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

UNSA ;

CFTC CSFV.

Vu la Convention collective nationale des Fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 étendue,

Vu l'Accord national sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du <13 juin 2000 étendu,
 Vu l'Accord collectif sur la composition et le fonctionnement de la CPPNI de la Branche en date du <19 janvier 2018 (en cours d'extension),
 Vu l'Accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Branche Fleuristes, Vente et Services des animaux familiers du 9 décembre 2009 étendu,
 Vu l'article L. 2241-1 du code du travail
 Les partenaires sociaux réunis en Commission mixte paritaire le 9 janvier 2019 sont convenus des dispositions suivantes :

Article 1 **Champ d'application du présent accord**

Le présent Accord s'applique aux entreprises visées à l'article <1-1 de la Convention collective nationale des Fleuristes, de la Vente et des Services des animaux familiers du 21 janvier 1997 étendue, modifié par l'avenant n° 12 du 7 avril 2016 étendu. Le champ d'application du présent accord étant national, il s'applique en Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, et à Saint Pierre et Miquelon, selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 2 **Revalorisation de la grille de salaires**

Les salaires minimaux conventionnels de la branche (base 151 H 67) sont revalorisés dans les conditions suivantes :

| Niveau | Échelon | Coefficient | Salaire minimal |
|--------|---------|-------------|-----------------|
| I | 1 | 110 | 1 550,40 € |
| | 2 | 120 | 1 555,50 € |
| | 3 | 130 | 1 560,60 € |
| II | 1 | 210 | 1 567,70 € |
| | 2 | 220 | 1 570,80 € |
| | 3 | 230 | 1 581,00 € |
| III | 1 | 310 | 1 590,38 € |
| | 2 | 320 | 1 601,09 € |
| | 3 | 330 | 1 649,28 € |
| IV | 1 | 410 | 1 686,73 € |
| | 2 | 420 | 1 713,55 € |
| | 3 | 430 | 1 745,66 € |
| V | 1 | 510 | 1 884,90 € |
| | 2 | 520 | 1 991,98 € |
| | 3 | 530 | 2 099,08 € |
| VI | 1 | 610 | 2 205,73 € |
| | 2 | 620 | 2 365,05 € |
| | 3 | 630 | 2 598,12 € |
| VII | 1 | 710 | 3 266,21 € |
| | 2 | 720 | 3 435,89 € |
| | 3 | 730 | 3 605,57 € |

Ces montants sont applicables à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la parution au Journal Officiel de l'arrêté d'extension du présent accord.

Article 3

Conditions d'application

Les salaires minimaux fixés par le présent accord sont applicables sous réserve du respect du SMIC en vigueur, lorsque celui-ci leur est supérieur.

Article 4

Égalité entre les femmes et les hommes

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe participe à l'objectif d'égalité professionnelle et de mixité des emplois.

À cet effet, les parties signataires du présent accord rappellent, qu'un Accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Branche Fleuristes, Vente et Services des animaux familiers en date du 9 décembre 2009 étendu contient notamment des indicateurs et des orientations pouvant aider les entreprises de la Branche dans la mise en œuvre pratique de ce principe d'égalité.

En outre, il est rappelé, conformément aux dispositions de la loi du 5 septembre 2018 et de son décret en date du 8 janvier 2019, que les entreprises de la branche dont l'effectif atteint ou dépasse 50 salariés, devront mettre en œuvre les mesures suivantes :

— Procéder à l'évaluation des écarts éventuels sur la base des indicateurs de l'égalité entre les femmes et les hommes, tels que fixés par le décret du 8 janvier 2019,

— Définir et programmer, selon les résultats de cette évaluation, les mesures correctives permettant d'atteindre un résultat suffisant dans un délai de trois ans, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

À titre informatif, les entreprises de la Branche dont l'effectif est compris entre 50 et 250 salariés, seront tenues de publier leurs premiers résultats avant le 1^{er} mars 2020.

Article 5

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Il est ici expressément précisé, que le présent accord collectif ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés (ées), en raison :

— D'une part, de l'objet d'intérêt général dudit Accord, qui assure un minimum identique par coefficient aux salariés de toutes les entreprises de la Branche ;

— Et d'autre part, de la configuration de la Branche des Fleuristes, Vente et Services des animaux familiers, composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés (ées) (Nombre moyen de salariés par entreprise : Secteur Fleuristes = 2,6 ; Secteur Animaliers = 7,5 ; Secteur Services = 2,4 - Source Rapport de Branche 2017), dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation du présent accord de Salaires.

Article 6

Hiérarchie des normes

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le présent accord s'impose aux accords collectifs d'entreprise, sauf garanties au moins équivalentes de ces derniers.

Article 7

Entrée en vigueur, durée et conditions de révision et dénonciation du présent accord - Dépôt/Publicité - Extension

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois, suivant la date de parution au JO de son arrêté d'extension. Il est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées par le code du travail, le présent accord est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

Accord du 3 mars 2020

[Étendu par arr. 24 juill. 2020, JO 1^{er} août, applicable à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération française des artisans fleuristes ;

PRODAF ;

SNPCC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CFTC CSFV.

Vu la Convention collective nationale des Fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 étendue,

Vu l'Accord national sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 13 juin 2000 étendu,

Vu l'Accord collectif sur la composition et le fonctionnement de la CPPNI de la Branche en date du 19 janvier 2018 et ses avenants étendus

Vu l'Accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Branche Fleuristes, Vente et Services des animaux familiers du 9 décembre 2009 étendu,

Vu l'article L. 2241-1 du code du travail

Les partenaires sociaux de la Branche des Fleuristes, Vente et Services des animaux familiers, réunis en CMPPNI le 26 février 2020, sont convenus des dispositions suivantes :

Article 1

Champ d'application du présent accord

Le présent Accord s'applique aux entreprises visées à l'article 1-1 de la Convention collective nationale des Fleuristes, de la Vente et des Services des animaux familiers du 21 janvier 1997 étendue, modifié par l'avenant n° 12 du 7 avril 2016 étendu. Le champ d'application du présent accord étant national, il s'applique en Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint Martin, et à St Pierre et Miquelon, selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur

Article 2

Revalorisation de la grille des salaires minima conventionnels

Les salaires minimaux conventionnels de la branche (base 151 H 67) sont revalorisés dans les conditions suivantes :

| Niveau | Échelon | Coefficient | Salaire minimal |
|--------|---------|-------------|-----------------|
| I | 1 | 110 | 1575,21 € |
| | 2 | 120 | 1580,39 € |
| | 3 | 130 | 1585,57 € |
| II | 1 | 210 | 1592,78 € |
| | 2 | 220 | 1595,93 € |
| | 3 | 230 | 1606,30 € |
| III | 1 | 310 | 1615,83 € |
| | 2 | 320 | 1626,71 € |
| | 3 | 330 | 1675,67 € |
| IV | 1 | 410 | 1713,72 € |
| | 2 | 420 | 1740,97 € |
| | 3 | 430 | 1773,59 € |
| V | 1 | 510 | 1915,06 € |
| | 2 | 520 | 2023,85 € |
| | 3 | 530 | 2132,67 € |
| VI | 1 | 610 | 2241,02 € |
| | 2 | 620 | 2402,89 € |
| | 3 | 630 | 2639,69 € |

| Niveau | Échelon | Coefficient | Salaire minimal |
|--------|---------|-------------|-----------------|
| VII | 1 | 710 | 3318,47 € |
| | 2 | 720 | 3490,86 € |
| | 3 | 730 | 3663,26 € |

Ces montants sont applicables à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la parution au Journal Officiel de l'arrêté d'extension du présent accord.

Article 3 **Conditions d'application**

Les salaires minimaux fixés par le présent accord sont applicables sous réserve du respect du SMIC en vigueur, lorsque son montant leur est supérieur.

Article 4 **Égalité entre les femmes et les hommes**

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe participe à l'objectif d'égalité professionnelle et de mixité des emplois.

À cet effet, les parties signataires du présent accord rappellent, qu'un Accord collectif sur l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Branche des Fleuristes, de la Vente et des Services des animaux familiers en date du 8 décembre 2009 contient notamment des indicateurs et des orientations pouvant aider les entreprises de la Branche dans la mise en œuvre pratique de ce principe d'égalité.

En outre, il est rappelé, conformément aux dispositions de la loi du 5 septembre 2018 et son décret en date du 8 janvier 2019, que les entreprises de la Branche dont l'effectif atteint ou dépasse 50 salariés, devront mettre en œuvre les mesures suivantes :

- Procéder à l'évaluation des écarts éventuels sur la base des indicateurs de l'égalité entre les femmes et les hommes, tels que fixes par le décret du 8 janvier 2019 ;
- Définir et programmer, selon les résultats de cette évaluation, les mesures correctives permettant d'atteindre un résultat suffisant dans un délai de trois ans, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 5 **Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

Il est ici expressément rappelé, que le présent accord collectif ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, en raison :

- D'une part, de l'objet d'intérêt général dudit Accord qui assure un minimum identique par coefficient aux salariés de toutes les entreprises de la Branche ;
- Et d'autre part, de la configuration de la Branche des Fleuristes, de la Vente et des Services des animaux familiers, composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés, dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation du présent Accord de Salaires.

Article 6 **Entrée en vigueur, durée, conditions de révision et dénonciation du présent Accord. Dépôt, publicité, extension**

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la date de parution au JO de son arrêté d'extension. Il est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées par le code du travail, le présent accord est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

Accord du 2 février 2021

[Étendu par arr. 10 mai 2021, JO 4 juin, applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension]

Signataires :

[Organisation\(s\) patronale\(s\) :](#)

PRODAF ;

SNPCC ;

FFAF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCS.

Vu la Convention collective nationale des Fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 étendue,

Vu l'Accord national sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 13 juin 2000 étendu,

Vu l'Accord collectif sur la composition et le fonctionnement de la CPPNI de la Branche en date du 19 janvier 2018 et ses avenants étendus

Vu l'Accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Branche Fleuristes, Vente et Services des animaux familiers du 9 décembre 2009 étendu,

Vu l'article L. 2241-1 du code du travail

Les partenaires sociaux de la Branche des Fleuristes, Vente et Services des animaux familiers, réunis en CMPPNI le 20 janvier 2021, sont convenus des dispositions suivantes :

Article 1

Champ d'application du présent accord

Le présent Accord s'applique aux entreprises visées à l'article 1-1 de la Convention collective nationale des Fleuristes, de la Vente et des Services des animaux familiers du 21 janvier 1997 étendue, modifié par l'avenant n° 12 du 7 avril 2016 étendu. Le champ d'application du présent accord étant national, il s'applique en Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint Martin, et à St Pierre et Miquelon, selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 2

Revalorisation de la grille des salaires minima conventionnels

Les salaires minimaux conventionnels de la branche (base 151 H 67) sont revalorisés dans les conditions suivantes :

| Niveau | Échelon | Coefficient | Salaire minimal |
|--------|---------|-------------|-----------------|
| I | 1 | 110 | 1 590,96 € |
| | 2 | 120 | 1 596,19 € |
| | 3 | 130 | 1 601,43 € |
| II | 1 | 210 | 1 608,71 € |
| | 2 | 220 | 1 611,89 € |
| | 3 | 230 | 1 622,36 € |
| III | 1 | 310 | 1 631,99 € |
| | 2 | 320 | 1 642,98 € |
| | 3 | 330 | 1 692,43 € |
| IV | 1 | 410 | 1 730,86 € |
| | 2 | 420 | 1 758,38 € |
| | 3 | 430 | 1 791,33 € |
| V | 1 | 510 | 1 934,21 € |
| | 2 | 520 | 2 044,09 € |
| | 3 | 530 | 2 154,00 € |

| Niveau | Échelon | Coefficient | Salaire minimal |
|--------|---------|-------------|-----------------|
| VI | 1 | 610 | 2 263,43 € |
| | 2 | 620 | 2 426,92 € |
| | 3 | 630 | 2 666,09 € |
| VII | 1 | 710 | 3 351,65 € |
| | 2 | 720 | 3 525,77 € |
| | 3 | 730 | 3 699,89 € |

Ces montants sont applicables à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la parution au Journal Officiel de l'arrêté d'extension du présent accord.

Article 3 **Conditions d'application**

Les salaires minimaux fixés par le présent accord sont applicables sous réserve du respect du SMIC en vigueur, lorsque son montant leur est supérieur.

Article 4 **Égalité entre les femmes et les hommes**

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe participe à l'objectif d'égalité professionnelle et de mixité des emplois.

À cet effet, les parties signataires du présent accord rappellent, qu'un Accord collectif sur l'Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Branche des Fleuristes, de la Vente et des Services des animaux familiers en date du 8 décembre 2009 contient notamment des indicateurs et des orientations pouvant aider les entreprises de la Branche dans la mise en œuvre pratique de ce principe d'égalité.

En outre, il est rappelé, conformément aux dispositions de la loi du 5 septembre 2018 et son décret en date du 8 janvier 2019, que les entreprises de la Branche dont l'effectif atteint ou dépasse 50 salariés, doivent mettre en œuvre les mesures suivantes :

- Procéder à l'évaluation des écarts éventuels sur la base des indicateurs de l'égalité entre les femmes et les hommes, tels que fixés par le décret du 8 janvier 2019 ;
- Définir et programmer, selon les résultats de cette évaluation, les mesures correctives permettant d'atteindre un résultat suffisant dans un délai de trois ans, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 5 **Engagement des parties**

Les partenaires sociaux de la Branche des Fleuristes, Vente et Services des animaux familiers sont convenus d'étudier, dans le courant de l'année 2021, la grille de salaires et de classifications en vue d'améliorer la pertinence et la lisibilité du système actuel, après examen de la faisabilité et des impacts sur les entreprises et les salariés.

Article 6 **Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

Il est ici expressément rappelé, que le présent accord collectif ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, en raison :

- D'une part, de l'objet d'intérêt général dudit Accord qui assure un minimum identique par coefficient aux salariés de toutes les entreprises de la Branche ;
- Et d'autre part, de la configuration de la Branche des Fleuristes, de la Vente et des Services des animaux familiers, composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés, dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation du présent Accord de Salaires.

Article 7

Entrée en vigueur, durée, conditions de révision et dénonciation du présent Accord. Dépôt, publicité, extension

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la date de parution au JO de son arrêté d'extension. Il est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées par le code du travail, le présent accord est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

Accord du 28 septembre 2021

[Étendu par arr. 11 janv. 2022, JO 22 janv., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PRODAF ;

SNPCC ;

FFAF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCS.

Vu la Convention collective nationale des Fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 étendue,

Vu l'Accord national sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 13 juin 2000 étendu,

Vu l'Accord collectif sur la composition et le fonctionnement de la CPPNI de la Branche en date du 19 janvier 2018 et ses avenants étendus

Vu l'Accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Branche Fleuristes, Vente et Services des animaux familiers du 9 décembre 2009 étendu,

Vu l'article L. 2241-1 du code du travail

Les partenaires sociaux de la Branche des Fleuristes, Vente et Services des animaux familiers, réunis en CMPPNI le 21 septembre 2021, sont convenus des dispositions suivantes :

Article 1

Champ d'application du présent accord

Le présent Accord s'applique aux entreprises visées à l'article 1-1 de la Convention collective nationale des Fleuristes, de la Vente et des Services des animaux familiers du 21 janvier 1997 étendue, modifié par l'avenant n° 12 du 7 avril 2016 étendu. Le champ d'application du présent accord étant national, il s'applique en Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint Martin, et à St Pierre et Miquelon, selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 2

Revalorisation de la grille des salaires minima conventionnels

Les salaires minimaux conventionnels de la branche (base 151 H 67) sont revalorisés dans les conditions suivantes :

| Niveau | Échelon | Coefficient | Salaire minimal |
|--------|---------|-------------|-----------------|
| I | 1 | 110 | 1 625,96 € |
| | 2 | 120 | 1 631,31 € |
| | 3 | 130 | 1 636,66 € |
| II | 1 | 210 | 1 640,88 € |
| | 2 | 220 | 1 644,13 € |
| | 3 | 230 | 1 654,81 € |
| III | 1 | 310 | 1 664,63 € |
| | 2 | 320 | 1 675,84 € |
| | 3 | 330 | 1 726,28 € |

130 Mise à jour (juin 2025)

Dictionnaire Permanent Conventions Collectives

| Niveau | Échelon | Coefficient | Salaire minimal |
|--------|---------|-------------|-----------------|
| IV | 1 | 410 | 1 765,47 € |
| | 2 | 420 | 1 793,55 € |
| | 3 | 430 | 1 827,15 € |
| V | 1 | 510 | 1 972,89 € |
| | 2 | 520 | 2 084,97 € |
| | 3 | 530 | 2 197,08 € |
| VI | 1 | 610 | 2 308,70 € |
| | 2 | 620 | 2 475,46 € |
| | 3 | 630 | 2 719,41 € |
| VII | 1 | 710 | 3 418,69 € |
| | 2 | 720 | 3 596,28 € |
| | 3 | 730 | 3 773,89 € |

Ces montants sont applicables à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la parution au Journal Officiel de l'arrêté d'extension du présent accord.

Article 3 **Conditions d'application**

Les salaires minimaux fixés par le présent accord sont applicables sous réserve du respect du SMIC en vigueur, lorsque son montant leur est supérieur.

Article 4 **Égalité entre les femmes et les hommes**

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe participe à l'objectif d'égalité professionnelle et de mixité des emplois.

À cet effet, les parties signataires du présent accord rappellent, qu'un Accord collectif sur l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Branche des Fleuristes, de la Vente et des Services des animaux familiers en date du 8 décembre 2009 contient notamment des indicateurs et des orientations pouvant aider les entreprises de la Branche dans la mise en œuvre pratique de ce principe d'égalité.

En outre, il est rappelé, conformément aux dispositions de la loi du 5 septembre 2018 et son décret en date du 8 janvier 2019, que les entreprises de la Branche dont l'effectif atteint ou dépasse 50 salariés, doivent mettre en œuvre les mesures suivantes :

- Procéder à l'évaluation des écarts éventuels sur la base des indicateurs de l'égalité entre les femmes et les hommes, tels que fixés par le décret du 8 janvier 2019 ;
- Définir et programmer, selon les résultats de cette évaluation, les mesures correctives permettant d'atteindre un résultat suffisant dans un délai de trois ans, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 5 **Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

Il est ici expressément rappelé, que le présent accord collectif ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, en raison :

- D'une part, de l'objet d'intérêt général dudit Accord qui assure un minimum identique par coefficient aux salariés de toutes les entreprises de la Branche ;
- Et d'autre part, de la configuration de la Branche des Fleuristes, de la Vente et des Services des animaux familiers, composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés, dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation du présent Accord de Salaires.

Article 6

Entrée en vigueur, durée, conditions de révision et dénonciation du présent Accord. Dépôt, publicité, extension

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la date de parution au JO de son arrêté d'extension. Il est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées par le code du travail, le présent accord est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

Accord du 13 janvier 2023

[Non étendu, applicable à compter du premier jour du mois suivant la date de parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PRODAF ;

SNPCC ;

FFAF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FS CFTD ;

UNSA FCS.

Vu l'Accord collectif du 29 septembre 2020 étendu portant mise à jour la Convention collective nationale des Fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 étendue,

Vu l'Accord national sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 13 juin 2000 étendu,

Vu l'Accord collectif sur la composition et le fonctionnement de la CPPNI de la Branche en date du 19 janvier 2018 et ses avenants étendus

Vu l'Accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Branche Fleuristes, Vente et Services des animaux familiers du 9 décembre 2009 étendu,

Vu l'article L. 2241-1 du code du travail

Les partenaires sociaux de la Branche des Fleuristes, Vente et Services des animaux familiers, réunis en CMPPNI le 11 janvier 2023, sont convenus des dispositions suivantes :

Article 1

Champ d'application du présent accord

Le présent Accord s'applique aux entreprises visées à l'article 1-1 C de l'Accord collectif du 29 septembre 2020 étendu portant mise à jour de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers.

Article 2

Revalorisation de la grille des salaires minima conventionnels

Les salaires minimaux conventionnels de la branche (base 151 h 67) sont revalorisés dans les conditions suivantes :

| Niveau | Échelon | Coefficient | Salaire minimal |
|--------|---------|-------------|-----------------|
| I | 1 | 110 | 1 740 € |
| | 2 | 120 | 1 750 € |
| | 3 | 130 | 1 760 € |
| II | 1 | 210 | 1 770 € |
| | 2 | 220 | 1 780 € |
| | 3 | 230 | 1 790 € |

| Niveau | Échelon | Coefficient | Salaire minimal |
|--------|---------|-------------|-----------------|
| III | 1 | 310 | 1 800 € |
| | 2 | 320 | 1 810 € |
| | 3 | 330 | 1 820 € |
| IV | 1 | 410 | 1 850 € |
| | 2 | 420 | 1 890 € |
| | 3 | 430 | 1 930 € |
| V | 1 | 510 | 2 025 € |
| | 2 | 520 | 2 135 € |
| | 3 | 530 | 2 250 € |
| VI | 1 | 610 | 2 365 € |
| | 2 | 520 | 2 535 € |
| | 3 | 530 | 2 785 € |
| VII | 1 | 710 | 3 500 € |
| | 2 | 720 | 3 580 € |
| | 3 | 730 | 3 860 € |

Ces montants sont applicables à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la parution au Journal Officiel de l'arrêté d'extension du présent accord.

Article 3 **Conditions d'application**

Les salaires minimaux fixés par le présent accord sont applicables sous réserve du respect du SMIC en vigueur, lorsque son montant leur est supérieur.

Article 4 **Égalité entre les femmes et les hommes**

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe participe à l'objectif d'égalité professionnelle et de mixité des emplois.

À cet effet, les parties signataires du présent accord rappellent, qu'un Accord collectif sur l'Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Branche des Fleuristes, de la Vente et des Services des animaux familiers en date du 8 décembre 2009 contient notamment des indicateurs et des orientations pouvant aider les entreprises de la Branche dans la mise en œuvre pratique de ce principe d'égalité.

En outre, il est rappelé, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, que les entreprises de la Branche dont l'effectif atteint ou dépasse 50 salariés, doivent mettre en œuvre les mesures suivantes :

- Procéder à l'évaluation des écarts éventuels sur la base des indicateurs de l'égalité entre les femmes et les hommes, tels que fixés par voie réglementaire;*
- Définir et programmer, selon les résultats de cette évaluation, les mesures correctives permettant d'atteindre un résultat suffisant dans un délai de trois ans, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.*

Article 5 **Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

Il est ici expressément rappelé, que le présent accord collectif ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, en raison :

- D'une part, de l'objet d'intérêt général dudit Accord qui assure un minimum identique par coefficient aux salariés de toutes les entreprises de la Branche ;*
- Et d'autre part, de la configuration de la Branche des Fleuristes, de la Vente et des Services des animaux familiers, composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés, dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation du présent Accord de Salaires.*

Article 6 Engagement

Les parties signataires s'engagent à se revoir, en cas de besoin conjoncturel, et en tout état de cause, au cours du dernier trimestre 2023, en vue de la prochaine négociation obligatoire sur les salaires minimaux conventionnels de la branche.

Article 7

Entrée en vigueur, durée, conditions de révision et dénonciation du présent Accord. Dépôt, publicité, extension
Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la date de parution au JO de son arrêté d'extension.

Il est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées par le code du travail, le présent accord est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

Accord du 20 juin 2023

[Étendu par arr. 12 sept. 2023, JO 23 sept, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PRODAF ;

SNPCC ;

FFAF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

UNSA FCS.

Vu l'Accord collectif du 29 septembre 2020 étendu portant mise à jour la Convention collective nationale des Fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 étendue,

Vu l'Accord national sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 13 juin 2000 étendu,

Vu l'Accord collectif sur la composition et le fonctionnement de la CPPNI de la Branche en date du 19 janvier 2018 et ses avenants étendus

Vu l'Accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Branche Fleuristes, Vente et Services des animaux familiers du 9 décembre 2009 étendu,

Vu l'article L. 2241-1 du code du travail

Les partenaires sociaux de la Branche des Fleuristes, Vente et Services des animaux familiers, réunis en CMPPNI le 20 juin 2023, sont convenus des dispositions suivantes :

Article 1 Champ d'application du présent accord

Le présent Accord s'applique aux entreprises visées à l'article 1-1 C de l'Accord collectif du 29 septembre 2020 étendu portant mise à jour de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers.

Article 2 Revalorisation de la grille des salaires minima conventionnels

Les salaires minimaux conventionnels de la branche (base 151 h 67) sont revalorisés dans les conditions suivantes :

| Niveau | Échelon | Coefficient | Salaire minimal |
|-----------------------------|---------|-------------|-----------------|
| 134 Mise à jour (juin 2025) | 1 | 110 | 1 780 € |
| | 2 | 120 | 1 790 € |
| | 3 | 130 | 1 800 € |

| Niveau | Échelon | Coefficient | Salaire minimal |
|--------|---------|-------------|-----------------|
| II | 1 | 210 | 1 810 € |
| | 2 | 220 | 1 820 € |
| | 3 | 230 | 1 830 € |
| III | 1 | 310 | 1 840 € |
| | 2 | 320 | 1 850 € |
| | 3 | 330 | 1 860 € |
| IV | 1 | 410 | 1 870 € |
| | 2 | 420 | 1 910 € |
| | 3 | 430 | 1 950 € |
| V | 1 | 510 | 2 045 € |
| | 2 | 520 | 2 155 € |
| | 3 | 530 | 2 270 € |
| VI | 1 | 610 | 2 385 € |
| | 2 | 620 | 2 555 € |
| | 3 | 630 | 2 805 € |
| VII | 1 | 710 | 3 520 € |
| | 2 | 720 | 3 700 € |
| | 3 | 730 | 3 880 € |

Ces montants sont applicables à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la parution au Journal Officiel de l'arrêté d'extension du présent accord.

Article 3 **Conditions d'application**

Les salaires minimaux fixés par le présent accord sont applicables sous réserve du respect du SMIC en vigueur, lorsque son montant leur est supérieur.

Article 4 **Égalité entre les femmes et les hommes**

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe participe à l'objectif d'égalité professionnelle et de mixité des emplois.

À cet effet, les parties signataires du présent accord rappellent, qu'un Accord collectif sur l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Branche des Fleuristes, de la Vente et des Services des animaux familiers en date du 8 décembre 2009 contient notamment des indicateurs et des orientations pouvant aider les entreprises de la Branche dans la mise en œuvre pratique de ce principe d'égalité.

En outre, il est rappelé, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, que les entreprises de la Branche dont l'effectif atteint ou dépasse 50 salariés, doivent mettre en œuvre les mesures suivantes :

- Procéder à l'évaluation des écarts éventuels sur la base des indicateurs de l'égalité entre les femmes et les hommes, tels que fixés par voie réglementaire ;
- Définir et programmer, selon les résultats de cette évaluation, les mesures correctives permettant d'atteindre un résultat suffisant dans un délai de trois ans, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 5 **Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

Il est ici expressément rappelé, que le présent accord collectif ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, en raison ;

— D'une part, de l'objet d'intérêt général dudit Accord qui assure un minimum identique par coefficient aux salariés de toutes les entreprises de la Branche ;

— Et d'autre part, de la configuration de la Branche des Fleuristes, de la Vente et des Services des animaux familiers, composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés, dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation du présent Accord de Salaires.

Article 6

Engagement

Les parties signataires s'engagent à se revoir, en cas de besoin conjoncturel, et en tout état de cause, au cours du dernier trimestre 2023, en vue de la prochaine négociation obligatoire sur les salaires minimaux conventionnels de la branche.

Article 7

Entrée en vigueur, durée, conditions de révision et dénonciation du présent Accord. Dépôt, publicité, extension

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la date de parution au JO de son arrêté d'extension.

Il est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées par le code du travail, le présent accord est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

Accord du 21 mars 2024

[Étendu par arr. 28 juin 2024, JO 6 juill., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PRODAF ;

SNPCC ;

FFAF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFTD ;

UNSA FCS.

Vu l'Accord collectif du 29 septembre 2020 étendu portant mise à jour la Convention collective nationale des Fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 étendue,

Vu l'Accord national sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 13 juin 2000 étendu,

Vu l'Accord collectif sur la composition et le fonctionnement de la CPPNI de la Branche en date du 19 janvier 2018 et ses avenants étendus

Vu l'Accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Branche Fleuristes, Vente et Services des animaux familiers du 9 décembre 2009 étendu,

Vu l'article L. 2241-1 du code du travail

Les partenaires sociaux de la Branche des Fleuristes, Vente et Services des animaux familiers, réunis en CMPPNI le 13 mars 2024, sont convenus des dispositions suivantes :

Article 1

Champ d'application du présent accord

Le présent Accord s'applique aux entreprises visées à l'article 1-1 C de l'Accord collectif du 29 septembre 2020 étendu portant mise à jour de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers.

Article 2

Revalorisation de la grille des salaires minima conventionnels

Les salaires minimaux conventionnels de la branche (base 151 H 67) sont revalorisés dans les conditions suivantes :

| Niveau | Échelon | Coefficient | Salaire minimal |
|--------|---------|-------------|-----------------|
| I | 1 | 110 | 1 800 € |
| | 2 | 120 | 1 810 € |
| | 3 | 130 | 1 820 € |
| II | 1 | 210 | 1 830 € |
| | 2 | 220 | 1 840 € |
| | 3 | 230 | 1 850 € |
| III | 1 | 310 | 1 860 € |
| | 2 | 320 | 1 870 € |
| | 3 | 330 | 1 880 € |
| IV | 1 | 410 | 1 890 € |
| | 2 | 420 | 1 930 € |
| | 3 | 430 | 1 970 € |
| V | 1 | 510 | 2 065 € |
| | 2 | 520 | 2 175 € |
| | 3 | 530 | 2 290 € |
| VI | 1 | 610 | 2 405 € |
| | 2 | 620 | 2 575 € |
| | 3 | 630 | 2 825 € |
| VII | 1 | 710 | 3 540 € |
| | 2 | 720 | 3 740 € |
| | 3 | 730 | 3 900 € |

Ces montants sont applicables à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la parution au Journal Officiel de l'arrêté d'extension du présent accord.

Article 3 **Conditions d'application**

Les salaires minimaux fixés par le présent accord sont applicables sous réserve du respect du SMIC en vigueur, lorsque son montant leur est supérieur.

Article 4 **Égalité entre les femmes et les hommes**

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe participe à l'objectif d'égalité professionnelle et de mixité des emplois.

À cet effet, les parties signataires du présent accord rappellent, qu'un Accord collectif sur l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Branche des Fleuristes, de la Vente et des Services des animaux familiers en date du 8 décembre 2009 modifié par l'Accord signé le 20 septembre 2023 contient notamment des indicateurs et des orientations pouvant aider les entreprises de la Branche dans la mise en œuvre pratique de ce principe d'égalité.

En outre, il est rappelé, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, que les entreprises de la Branche dont l'effectif atteint ou dépasse 50 salariés, doivent mettre en œuvre les mesures suivantes :

- Procéder à l'évaluation des écarts éventuels sur la base des indicateurs de l'égalité entre les femmes et les hommes, tels que fixés par voie réglementaire ;
- Définir et programmer, selon les résultats de cette évaluation, les mesures correctives permettant d'atteindre un

résultat suffisant dans un délai de trois ans, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 5

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Il est ici expressément rappelé, que le présent accord collectif ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, en raison ;

— D'une part, de l'objet d'intérêt général dudit Accord qui assure un minimum identique par coefficient aux salariés de toutes les entreprises de la Branche ;

— Et d'autre part, de la configuration de la Branche des Fleuristes, de la Vente et des Services des animaux familiers, composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés, dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation du présent Accord de Salaires.

Article 6

Engagement

Les parties signataires s'engagent à se revoir, au cours du mois de juillet 2024, en vue d'une nouvelle négociation sur les salaires minimaux conventionnels de la branche.

Article 6

Entrée en vigueur, durée, conditions de révision et dénonciation du présent Accord. Dépôt, publicité, extension

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la date de parution au JO de son arrêté d'extension.

Il est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées par le code du travail, le présent accord est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

Accord du 28 octobre 2024

[Étendu par arr. 2 janv. 2025, JO 25 janv., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de parution au JO de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFAF ;

PRODAF ;

SNPCC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO ;

CFDT ;

UNSA.

Grille de salaires minima conventionnels

Vu l'Accord collectif du 29 septembre 2020 étendu portant mise à jour la Convention collective nationale des Fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 étendue,

Vu l'Accord national sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 13 juin 2000 étendu,

Vu l'Accord collectif sur la composition et le fonctionnement de la CPPNI de la Branche en date du 19 janvier 2018 et ses avenants étendus

Vu l'Accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Branche Fleuristes, Vente et Services des animaux familiers du 9 décembre 2009 étendu modifié par l'accord du 30 septembre 2023,

Vu l'article L. 2241-1 du code du travail

Les partenaires sociaux de la Branche des Fleuristes, Vente et Services des animaux familiers, réunis en CMPPNI le 23 octobre 2024, sont convenus des dispositions suivantes :

Article 1

Champ d'application du présent accord

Le présent Accord s'applique aux entreprises visées à l'article 1-1 C de l'Accord collectif du 29 septembre 2020

étendu portant mise à jour de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiaux.

Article 2 Revalorisation de la grille des salaires minima conventionnels

Les salaires minimaux conventionnels de la branche (base 151 h 67) sont revalorisés en deux temps, dans les conditions suivantes :

1

À compter du 1^{er} jour du mois suivant la parution au JO de l'arrêté d'extension du présent avenant

Les montants indiqués dans le tableau ci-dessus sont applicables à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la parution au Journal Officiel de l'arrêté d'extension du présent accord.

Voir tableau ci-dessous

| Niveau | Échelon | Coefficient | Salaire minimal |
|--------|---------|-------------|-----------------|
| I | 1 | 110 | 1 836,00 € |
| | 2 | 120 | 1 846,20 € |
| | 3 | 130 | 1 856,40 € |
| II | 1 | 210 | 1 866,60 € |
| | 2 | 220 | 1 876,80 € |
| | 3 | 230 | 1 887,00 € |
| III | 1 | 310 | 1 897,20 € |
| | 2 | 320 | 1 907,40 € |
| | 3 | 330 | 1 917,60 € |
| IV | 1 | 410 | 1 927,80 € |
| | 2 | 420 | 1 968,60 € |
| | 3 | 430 | 2 009,40 € |
| V | 1 | 510 | 2 106,30 € |
| | 2 | 520 | 2 218,50 € |
| | 3 | 530 | 2 335,80 € |
| VI | 1 | 610 | 2 453,10 € |
| | 2 | 620 | 2 626,50 € |
| | 3 | 630 | 2 881,50 € |
| VII | 1 | 710 | 3 610,80 € |
| | 2 | 720 | 3 814,80 € |
| | 3 | 730 | 3 978,00 € |

2

À compter du 1^{er} mai 2025

À compter du 1^{er} mai 2025, les salaires minimaux conventionnels sont augmentés et portés à :

| Niveau | Échelon | Coefficient | Salaire minimal |
|--------|---------|-------------|-----------------|
| I | 1 | 110 | 1 854,36 € |
| | 2 | 120 | 1 864,66 € |
| | 3 | 130 | 1 874,96 € |

| Niveau | Échelon | Coefficient | Salaire minimal |
|--------|---------|-------------|-----------------|
| II | 1 | 210 | 1 885,27 € |
| | 2 | 220 | 1 895,57 € |
| | 3 | 230 | 1 905,87 € |
| III | 1 | 310 | 1 916,17 € |
| | 2 | 320 | 1 926,47 € |
| | 3 | 330 | 1 936,78 € |
| IV | 1 | 410 | 1 947,08 € |
| | 2 | 420 | 1 988,29 € |
| | 3 | 430 | 2 029,49 € |
| V | 1 | 510 | 2 127,36 € |
| | 2 | 520 | 2 240,69 € |
| | 3 | 530 | 2 359,16 € |
| VI | 1 | 610 | 2 477,63 € |
| | 2 | 620 | 2 652,77 € |
| | 3 | 630 | 2 910,32 € |
| VII | 1 | 710 | 3 646,91 € |
| | 2 | 720 | 3 852,95 € |
| | 3 | 730 | 4 017,78 € |

Article 3 Conditions d'application

Les salaires minimaux fixés par le présent accord sont applicables sous réserve du respect du SMIC en vigueur, lorsque son montant leur est supérieur.

Article 4

Égalité entre les femmes et les hommes

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe participe à l'objectif d'égalité professionnelle et de mixité des emplois.

À cet effet, les parties signataires du présent accord rappellent, qu'un Accord collectif sur l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Branche des Fleuristes, de la Vente et des Services des animaux familiers en date du 8 décembre 2009 modifié par l'Accord signé le 20 septembre 2023 contient notamment des indicateurs et des orientations pouvant aider les entreprises de la Branche dans la mise en œuvre pratique de ce principe d'égalité.

En outre, il est rappelé, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, que les entreprises de la Branche dont l'effectif atteint ou dépasse 50 salariés, doivent mettre en œuvre les mesures suivantes :

- Procéder à l'évaluation des écarts éventuels sur la base des indicateurs de l'égalité entre les femmes et les hommes, tels que fixés par voie réglementaire ;
- Définir et programmer, selon les résultats de cette évaluation, les mesures correctives permettant d'atteindre un résultat suffisant dans un délai de trois ans, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 5 Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Il est ici expressément rappelé, que le présent accord collectif ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, en raison ;

- D'une part, de l'objet d'intérêt général dudit Accord qui assure un minimum identique par coefficient aux salariés de toutes les entreprises de la Branche ;

— Et d'autre part, de la configuration de la Branche des Fleuristes, de la Vente et des Services des animaux familiers, composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés, dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation du présent Accord de Salaires.

Article 6

Engagement

Les parties signataires s'engagent à se revoir, en cas de besoin conjoncturel, et en tout état de cause, au cours du dernier trimestre 2025 au plus tard, en vue d'une nouvelle négociation sur les salaires minimaux conventionnels de la branche.

Article 6

Entrée en vigueur, durée, conditions de révision et dénonciation du présent Accord. Dépôt, publicité, extension

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la date de parution au JO de son arrêté d'extension et s'appliquera selon les conditions définies à l'article 1.

Il est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées par le code du travail, le présent accord est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

Annexe 8 - Promotion de la diversité et de l'égalité des chances et de traitement

Accord du 8 juillet 2011

[Étendu par arr. 2 avr. 2012, JO 11 avr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNFF ;

PRODAF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE CGC ;

FGTA FO ;

FEC CGT FO.

Préambule

Conscients de la nécessité de privilégier, de développer et de garantir la diversité et l'égalité de traitement des salariés(ées) des entreprises de la Branche, les partenaires sociaux entendent réaffirmer, par le présent accord, leur attachement aux principes généraux de non-discrimination et d'égalité des chances depuis le recrutement jusqu'au terme de la relation contractuelle de travail.

Le présent accord, qui s'inscrit dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 11 octobre 2006 relatif à la diversité dans l'entreprise, vise à garantir la non-discrimination et à promouvoir l'égalité des chances et de traitement entre salariés(ées), quelle que soit leur appartenance ou non-appartenance vraie ou supposée, à une ethnie, une race ou une religion, leur origine réelle ou supposée, leurs caractéristiques génétiques, leur apparence physique, leurs mœurs ou leur mode de vie, la consonance de leur patronyme ou leur lieu de résidence, notamment en matière d'accès à l'emploi, d'affectation, de rémunération, de formation, de reclassement, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de conditions de travail, ou de déroulement de carrière.

Les partenaires sociaux de la Branche rappellent que la mixité sociale suppose non seulement la promotion de la diversité, mais également la lutte contre les discriminations, directes ou indirectes, fondées notamment sur l'appartenance syndicale ou mutualiste, les opinions politiques, le sexe, l'âge, l'orientation sexuelle, la situation de famille, l'état de grossesse, l'état de santé ou le handicap.

Ils sont attentifs, dans le présent accord, à ce que la promotion de la diversité et de la non-discrimination dans les entreprises de la Branche passent par la mise en œuvre d'actions concrètes et adaptées, tenant compte des particularités de ces dernières, en termes de structure d'emploi et d'effectifs.

Article 1

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés(ees) appartenant à des entreprises dont l'activité est définie à l'article <1-1 de la Convention Collective nationale du 21 janvier 1997 modifié par l'avenant n° 9 du 1^{er} octobre 2009 en vigueur étendu.

Il s'inscrit dans le prolongement de l'Accord collectif relatif à l'emploi des Seniors du 21 octobre 2009 étendu et de l'Accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 9 décembre 2009 étendu, déjà conclus dans la Branche Fleuristes, Vente et Services des animaux familiers.

Article 2

Objectifs et principes directeurs

Les parties au présent accord entendent mener une démarche volontariste fondée sur les trois objectifs suivants :

1

Lutter contre les discriminations

La Branche entend faire de la lutte contre les discriminations, telles qu'énoncées notamment dans le code du travail, l'une de ses priorités en matière de politique sociale et de développement de la diversité au sein des entreprises. Les acteurs des entreprises de la Branche s'engagent à combattre toutes les formes de discriminations directes ou indirectes, volontaires ou involontaires.

2

Garantir l'égalité des chances et de traitement

La Branche incite les acteurs des entreprises à s'engager afin de traiter également les salariés(ees) placés(ees) dans des situations identiques de travail, ainsi qu'à assurer un accès égal des candidats(es) à l'emploi, à capacités et compétences égales.

3

Promouvoir la diversité

Les partenaires sociaux de la Branche souhaitent favoriser la mixité professionnelle, en encourageant la lutte contre les stéréotypes, les préjugés et certaines représentations collectives qui constituent des obstacles à la réalisation de cette mixité professionnelle. Ils sont convaincus que la diversité sociale, culturelle et ethnique dans la Branche renforce la cohésion sociale, constitue une source de richesse et de compétences complémentaires participant au développement des entreprises.

Article 3

Mobilisation des acteurs des entreprises de la Branche

Les partenaires sociaux de la Branche s'engagent à intégrer dans chacune de leurs négociations l'impératif de mixité sociale et d'égalité des chances et de traitement.

Ils entendent sensibiliser et associer à leur démarche, non seulement les chefs d'entreprises, mais également les équipes de direction, l'encadrement, les salariés(ees) eux-mêmes et leurs représentants élus ou désignés.

Les différents acteurs des entreprises doivent se mobiliser pour identifier et combattre les stéréotypes et les préjugés, volontaires ou involontaires, fondés notamment sur le patronyme, la couleur de la peau, l'apparence physique ou le lieu de résidence, qui constituent des freins injustifiés à l'embauche ou à l'évolution professionnelle de certaines personnes.

Ils intègrent dans leur réflexion et dans leurs démarches l'ensemble de ces impératifs, notamment dans leurs décisions relatives à l'accès à l'emploi et le déroulement de carrière des salariés(ees).

Article 4

Domaines d'action

4-1

Accès à l'emploi

Seule une politique volontariste en matière d'embauche peut permettre l'introduction d'une réelle pluralité parmi les salariés(ees) de la Branche.

Afin de parvenir à cette mixité professionnelle, les entreprises de la Branche s'engagent à mettre en œuvre les dispositions suivantes :

— Appliquer des critères objectifs de recrutement :

Afin d'assurer un égal accès de chacun à l'emploi, les critères retenus pour le recrutement doivent être des critères objectifs reposant uniquement sur la formation suivie, les compétences professionnelles, l'expérience professionnelle

requis pour le poste à pourvoir.

Chaque entreprise doit être en mesure d'expliquer ses méthodes et les critères utilisés.

— Garantir la transparence des procédures de recrutement et l'information des candidats à l'emploi

Éventuellement, dans les entreprises de la Branche qui recourent à des procédures de recrutement, qu'elles soient internes ou réalisées par l'intermédiaire du service public de l'emploi ou de cabinets spécialisés, le chef d'entreprise est tenu d'informer les représentants du personnel lorsqu'ils existent dans l'entreprise, sur les mesures prises afin que les dispositifs de sélection visent la diversification des sources de recrutement et qu'ils soient exempts de toute forme de discrimination.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, l'entreprise doit informer le candidat(e) des méthodes et techniques d'aide au recrutement ainsi que les dispositifs utilisés pouvant collecter des informations qui le concernent. Ces dispositifs, méthodes ou techniques doivent être pertinents au regard de la finalité poursuivie et garantir la confidentialité des résultats obtenus.

Éventuellement, dans les entreprises de la Branche bénéficiant d'un service interne de recrutement, le chef d'entreprise doit sensibiliser les personnes chargées de la sélection, par des actions d'information et/ou de formation adéquates, afin de garantir leur objectivité et de lutter contre les préjugés qui pourraient intervenir lors des entretiens.

La rédaction des offres d'emploi doit demeurer exempte de toute discrimination directe ou indirecte, notamment en raison de la nationalité, du sexe ou de l'âge.

Les parties au présent accord encouragent le traitement des candidatures dans des conditions préservant une égalité des chances pour tous les candidats(es) à l'emploi.

4-2

Évolution dans l'emploi et la formation professionnelle

Les partenaires sociaux de la Branche entendent sensibiliser les entreprises sur la diversité et l'égalité des chances en matière d'évolution de carrière, notamment au travers des actions suivantes :

— l'instauration de critères objectifs d'évolution professionnelle

L'évolution professionnelle et l'accès aux postes de responsabilités devront être exempts de toute forme de discrimination ou d'inégalité de traitement. Ils devront reposer exclusivement sur des critères objectifs tenant aux compétences et à la performance professionnelles des salariés(ées), ainsi qu'à l'expérience professionnelle acquise.

Les entreprises s'assureront que les procédures qu'elles utilisent pour apprécier et évaluer les salariés(ées) ne contreviennent pas aux principes énoncés ci-dessus.

L'entreprise doit informer préalablement le (la) salarié(ée) des méthodes et techniques d'évaluation professionnelle ainsi que des dispositifs utilisés capables de collecter des informations qui le/la concernent. Ces dispositifs, méthodes ou techniques doivent être pertinents au regard de la finalité poursuivie.

— la sensibilisation et l'information du personnel et des responsables hiérarchiques

Les entreprises de la Branche informeront leurs personnels de l'existence du présent accord et des principes qu'il énonce, ainsi que des conditions de mise à disposition de celui-ci selon les mêmes modalités que celles adoptées pour les autres textes conventionnels (affichage d'un avis prévoyant le lieu et les heures de consultation de la convention collective applicable)

Les responsables hiérarchiques et personnels d'encadrement, chargés notamment des entretiens d'évaluation professionnelle, seront sensibilisés à la prévention des discriminations et à la gestion de la diversité, selon les principes énoncés dans le présent accord, par la remise d'un document d'information (ou du présent accord) et le cas échéant, par la tenue d'une réunion d'information dans l'entreprise, ou éventuellement, en organisant une action de formation spécifique et adaptée.

— l'égalité d'accès à la formation professionnelle

La formation est un outil important en matière d'évolution de carrière. Les entreprises assureront l'égalité d'accès à la formation professionnelle.

À cet égard, l'élaboration du plan de formation doit être exempte de toute discrimination ou inégalité de traitement.

Lorsque le (la) salarié(e) est à l'origine d'une demande de formation (congé individuel de formation, congé de bilan de compétences, droit individuel à la formation, VAE,...), le refus ou le report doit être expressément motivé.

En matière de formation en alternance, notamment concernant l'apprentissage, les entreprises de la Branche doivent s'assurer de pratiques conformes à la diversité, l'égalité de chances et de traitement.

Article 5

Les moyens à mettre en œuvre dans les entreprises

5-1

Dans toutes les entreprises

Les entreprises de la branche doivent se mobiliser pour identifier et démystifier les stéréotypes ou préjugés grâce, notamment aux moyens suivants :

L'engagement personnel du chef d'entreprise et de l'équipe de direction ;

La sensibilisation et la communication régulières auprès des salariés (ées) et de la hiérarchie sur les enjeux économiques et sociaux de la diversité, ainsi que ses atouts pour l'entreprise et pour la Branche ;

La mise en cohérence des pratiques et procédures de recrutement, de management, d'évaluation et d'appréciation des salariés (ées), de l'accès à la formation professionnelle ;

La mobilisation de la hiérarchie en cas de difficultés entre salariés (ées) ou avec leurs supérieurs hiérarchiques liées à l'introduction de la diversité et de la mixité dans l'entreprise ;

S'il y a lieu, la vérification et la mise en conformité, dans le respect des règles adéquates, des dispositions du règlement intérieur, des pratiques dans l'entreprise, des usages ou engagements unilatéraux de l'employeur.

L'affectation de moyens en termes de formation, de communications, par exemple par le biais de documents ou de réunions d'information, pourra être développée, lorsque la taille et le mode d'organisation de l'entreprise le permettent.

5-2

Dans les entreprises dotées de représentants élus du personnel

Les moyens prévus à l'article <5-1 ci-dessus seront complétés, lorsque des représentants élus du personnel existent dans l'entreprise, de la façon suivante :

Les représentants élus du personnel sont étroitement associés aux actions de promotion de l'égalité des chances et de traitement mises en œuvre dans l'entreprise ;

Le chef d'entreprise doit présenter au Comité d'entreprise, au moins une fois par an, à l'occasion de l'une des réunions consacrées à son information sur la situation de l'emploi prévues par l'article L. 2323-51 du code du travail, les éléments permettant de faire le point sur la situation en matière de diversité, d'égalité des chances et de traitement dans l'entreprise.

Dans les entreprises qui ne sont pas pourvues de comité d'entreprise, les délégués du personnel sont informés, au moins une fois par an, sur le sujet de la diversité dans l'entreprise ;

Dans les entreprises qui ont mis en place une délégation unique du personnel, celle-ci est investie des attributions évoquées aux paragraphes ci-dessus.

En outre, dans les entreprises de plus 50 salariés, le chef d'entreprise peut désigner, après information et consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, ou de la Délégation Unique du Personnel, un(e) correspondant (e) «égalité des chances» chargé (e) de suivre la mise en œuvre de cette politique. Ce (cette) correspondant (e) doit être doté(e) de la compétence et de l'indépendance nécessaires. Il (elle) bénéficie, au besoin, d'une formation adaptée. L'entreprise lui assure les moyens indispensables pour accomplir sa mission. Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, ou la Délégation Unique du Personnel, sont informés et consultés de toute mesure affectant la situation du (de la) correspondant (e), notamment de la fin de sa mission, de la rupture de son contrat de travail, de toute sanction ou mesure pouvant affecter son emploi ou sa rémunération.

Article 6

Dispositions finales

6-1

Hiérarchie des normes

Aucun accord collectif, de quelque nature que ce soit, ne pourra déroger en tout ou partie aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables aux salariés.

6-2

Formalités - durée et entrée en vigueur du présent accord

Sous réserve, en application des dispositions transitoires de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales représentatives de salariés dans la Branche, le présent accord fera l'objet de la procédure relative au dépôt et à la demande d'extension conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Annexe 9 - Travail de nuit dans le cadre d'astreintes dans le secteur des services des animaux familiers

Accord du 25 juin 2014

[Étendu par arr. 20 nov. 2015, JO 8 déc., applicable le lendemain de la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNSSAC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FS CFDT.

Préambule

Le dispositif de travail de nuit dans le secteur des Services des animaux familiers de la Branche Fleuristes, Vente et Services des animaux familiers a pour finalité d'assurer la continuité des services liés à la protection, la santé des animaux et à la sécurité, en particulier en vue de répondre aux obligations du code rural en termes de capture d'animaux et de gestion de fourrière.

Les parties au présent accord rappellent, que le travail de nuit dans la Branche Fleuristes, Vente et Services des animaux familiers est occasionnel et justifié pour faire face à des circonstances exceptionnelles (préparation de salon, mariage,...). Il est régi par les dispositions fixées à l'article 7-3 de la convention collective nationale du 21 janvier 1997 étendue.

Toutefois et par exception au principe énoncé ci-dessus, le travail de nuit s'avère indispensable, notamment par le biais d'astreintes, pour certains types d'emplois relevant du Secteur Services aux animaux familiers de la Branche, et ce, dans un but d'utilité sociale et sanitaire. Il s'agit notamment des emplois suivants :

- Personnel de capture d'animaux et de gestion d'une activité de garde (fourrière, refuges, pensions,...) et tout personnel d'accompagnement ;
- Personnel d'entretien et de soins des chenils, chatteries, nouveaux animaux de compagnie (NAC).

Ces emplois comportant des périodes de travail de nuit sont réguliers.

Article 1

Champ d'application du présent accord

Le présent accord concerne les entreprises entrant dans le Secteur 3 de la Branche Fleuristes, Vente et Services des animaux familiers, tel que défini à l'article 1 de l'Avenant n° 11 du 8 décembre 2011 étendu.

Article 2

Définition du travail de nuit

Le travail de nuit est celui qui est effectué en période nocturne à des plages horaires situées entre 21 heures et 6 heures du matin.

Dans le Secteur des services visés par le présent accord, le travail de nuit résulte d'interventions effectuées dans le cadre de périodes d'astreinte, organisées dans les conditions définies à l'article 4-5 de l'Accord collectif national du 13 juin 2000 étendu.

Les travailleurs soumis à des périodes d'astreinte de nuit sont amenés à intervenir, sur appels de donneurs d'ordres ou de l'employeur, en vue de prendre en charge un ou des animaux, de le (les) mettre en un lieu protégé, de le (les) transférer en clinique vétérinaire s'il y a lieu, d'effectuer l'entretien et les soins en chenil et en chatterie, lieux d'hébergement de NAC.

Ces temps d'intervention, contrairement aux temps d'astreinte proprement dits, sont considérés comme du temps de travail effectif et rémunérés comme tels, éventuellement en heures supplémentaires selon les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Article 3

Définition du travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit, pour l'application des dispositions fixées dans le présent accord, tout salarié qui :

Soit

— Accomplit au moins 2 fois par semaine, selon son horaire de travail habituel ou en période d'astreinte, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien dans la plage d'horaires de nuit de 21 h-6 h ;

Soit

— Accomplit, sur une période de 12 mois consécutifs, au moins 270 heures de travail effectif dans la plage d'horaires de nuit de 21 h-6 h. Pour les contrats de travail d'une durée éventuellement inférieure à 12 mois consécutifs, le calcul des 270 heures est proratisé selon la durée du contrat considéré.

Article 4

Durées quotidiennes et hebdomadaires du travail de nuit

Durée quotidienne maximale

La durée quotidienne maximale des travailleurs de nuit au sens de l'article 3 ci-dessus ne peut excéder 8 heures de travail effectif.

Toutefois, cette durée peut être portée à 10 heures de travail par jour lorsqu'il y a nécessité d'assurer la protection des animaux. En cas d'application de cette dérogation, les salariés doivent bénéficier, outre d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures et de leur repos hebdomadaire, d'un temps de repos équivalent au temps de dépassement, soit 2 heures. Ce repos doit être pris dans les plus brefs délais, à l'issue de la période travaillée.

Il peut être également dérogé à la durée maximale quotidienne de 8 heures des travailleurs de nuit dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Durée hebdomadaire moyenne maximale

La durée hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures.

Il peut être dérogé à la durée moyenne hebdomadaire maximale de travail des travailleurs de nuit dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 5

Contreparties au travail de nuit

5-1

Travail de nuit dans le cadre d'astreintes

A

Temps d'intervention de nuit durant les périodes d'astreinte

Il est rappelé, que les temps d'intervention pendant les périodes d'astreintes sont considérés comme du temps de travail effectif. Tout temps d'intervention pendant une période d'astreinte est rémunéré sur la base de sa durée réelle. En outre, les frais de déplacement entre le domicile habituel du salarié et le lieu d'intervention sont indemnisés soit sous la forme d'indemnités kilométriques, soit par la mise à disposition d'un véhicule société. Le temps de trajet est rémunéré comme temps de travail, sur la base d'un document déclaratif du salarié (Article 4-5 de l'accord collectif national du 13 juin 2000 étendu).

Le personnel d'astreinte, lorsqu'il effectue des interventions durant la plage des horaires de nuit 21 h-6 h, bénéficie d'une majoration de 25 % par heure de travail de nuit *sous forme de salaire, ou sur demande du salarié*(*Termes exclus de l'extension par arr. 20 nov. 2015, JO 8 déc.*), sous forme de repos de remplacement équivalent.

En tout état cause, sauf accord plus favorable, la contrepartie au travail de nuit ne peut se cumuler avec une autre contrepartie de même nature accordée aux travailleurs de nuit. En revanche, elle s'ajoute aux majorations de salaire pour heures supplémentaires éventuellement effectuées dans le cadre de la semaine considérée.

Cette contrepartie au travail de nuit s'ajoute à la contrepartie attribuée au titre de l'astreinte pendant le temps d'astreinte.

B

Temps d'astreinte

Conformément aux dispositions de l'article 4-5 de l'accord collectif national du 13 juin 2000 étendu, les salariés bénéficient, à titre de compensation de l'astreinte, d'une contrepartie financière égale à 10 % du salaire horaire brut de base (hors primes, gratifications et indemnités) par heure d'astreinte, sauf dispositions plus favorables prévues par contrat de travail ou accord collectif d'entreprise.

Les autres dispositions de l'article 4-5 de l'accord collectif national du 13 juin 2000 étendu relatives au temps d'astreinte (calendrier, suivi,...), demeurent applicables.

5-2 Travail de nuit sans astreinte

À l'exception des situations exceptionnelles visées à l'article 7-3 de la Convention Collective Nationale, tout salarié occupé sur un des emplois définis en Préambule du présent Accord, et dès lors qu'il se trouve en situation de travailleur de nuit au sens de l'article 3 du présent accord, bénéficie d'une majoration de 25 % par heure de travail de nuit, prioritairement sous forme de repos, *ou en cas d'impossibilité, sous forme de salaire* (Termes exclus de l'extension par arr. 20 nov. 2015, JO 8 déc.).

Les repos acquis au titre du travail de nuit sont suivis sur le bulletin de salaire ou une annexe à celui-ci. Ils sont distingués de la contrepartie obligatoire en repos et du repos compensateur de remplacement éventuellement octroyés.

Dès 7 heures de repos acquises, les salariés peuvent prendre, à leur convenance, une journée ou une demi-journée de repos, à des dates déterminées d'un commun accord avec l'employeur, et au maximum dans les 6 mois de leur acquisition.

Article 6 Conditions de travail des travailleurs de nuit

Les entreprises du Secteur de la Branche concernées par le travail de nuit mettront en place les mesures suivantes :

6-1 Mesures en vue d'améliorer les conditions de travail des salariés

- Mettre en place une programmation des astreintes et du travail de nuit permettant une rotation entre les travailleurs de nuit concernés, afin d'assurer une alternance entre travail avec astreinte et travail sans astreinte ;
- Mener auprès des travailleurs de nuit des actions d'information et de formation en vue de la prévention des risques professionnels propres aux conditions de travail de nuit ;
- Garantir des temps de pauses réguliers pour les travailleurs de nuit dans les conditions prévues par la loi et la convention collective nationale ;
- Permettre aux travailleurs de nuit un accès à la formation dans des conditions respectant les temps de repos nécessaires, au regard des horaires de nuit et des horaires de formation ;
- Informer et consulter les représentants élus du personnel, lorsqu'ils existent dans l'entreprise, sur les conditions de travail des travailleurs de nuit, ainsi que sur toute mesure utile et nécessaire pour la protection de la santé physique et mentale des travailleurs de nuit.

6-2 Mesures en vue de faciliter l'articulation de l'activité nocturne avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales

Transports

- Mettre à disposition, avant toute affectation à une astreinte et un travail de nuit, les moyens de transports nécessaires pour assurer les interventions de nuit (véhicule société,...)

Surveillance médicale

- Faire bénéficier tout travailleur de nuit au sens du présent accord, d'une surveillance médicale spécifique avant son affectation à un poste de nuit, puis à intervalles réguliers selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur ou à paraître ;

Priorité dans l'affectation d'un nouveau poste

- Assurer une priorité aux travailleurs de nuit au sens du présent accord, pour occuper ou reprendre un poste de jour dans le même établissement ou dans la même entreprise, sur un emploi ressortissant de sa catégorie professionnelle ou sur un emploi équivalent, en particulier lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses telle la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante. Cette priorité s'exerce dans le cadre des possibilités effectives de l'établissement ou de l'entreprise. L'employeur est tenu de répondre à la demande du travailleur de nuit dans un délai raisonnable. Tout refus doit être motivé. Dès affectation à un poste de jour sur un emploi de même catégorie professionnelle, ou à défaut sur un emploi équivalent, les salariés ne bénéficient plus des contreparties liées au travail de nuit et à l'astreinte prévues dans le présent accord. Un avenant au contrat de travail est signé entre les parties
- Cette priorité s'applique dans les mêmes conditions aux salariés qui travaillent de jour et qui souhaitent travailler de nuit.
- Lorsque le contrat de travail d'un salarié prévoit un travail de jour, l'employeur ne peut affecter le salarié à un travail de nuit sans l'accord de celui-ci. Ce refus ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Inaptitude constatée par le médecin du travail

— Le travailleur de nuit au sens du présent accord, déclaré inapte par le médecin du travail à occuper un poste de nuit est transféré, à titre définitif ou temporaire sur un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé. L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail du travailleur de nuit du fait de son inaptitude au poste comportant le travail de nuit au sens du présent accord, à moins qu'il ne justifie par écrit soit de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer un poste dans les conditions définies ci-dessus, soit du refus du salarié d'accepter le poste proposé dans ces conditions.

Protection de la maternité

— La travailleuse de nuit au sens du présent accord et soumise à astreinte, en état de grossesse médicalement constatée, ou qui a accouché, bénéficie, dès lors qu'elle en fait la demande ou que le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état, d'une affectation à un poste de jour dans le même établissement pendant le temps restant de la grossesse et pendant les quatre semaines suivant l'expiration du congé postnatal. Cette période peut être prolongée lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état pour une durée n'excédant pas un mois. Ce changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de la rémunération. L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée.

— Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi à la salariée travaillant de nuit, il lui fait connaître par écrit, ainsi qu'au médecin du travail, les motifs qui s'opposent à cette affectation. Le contrat de travail de la salariée est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité et éventuellement durant la période complémentaire qui suit la fin de ce congé en application de l'article L. 1225-9 du code du travail. Pendant cette suspension du contrat de travail, la salariée est indemnisée dans les conditions légales et conventionnelles relatives à la maladie.

6-3

Mesures en vue d'assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment par l'accès à la formation

— Le principe de non-discrimination tel que défini à l'article L. 1132-1 du code du travail est strictement respecté en ce qui concerne l'affectation à un poste de jour ou de nuit.

— En particulier, la considération du sexe, homme ou femme, ne saurait être retenue par l'employeur :

— Pour embaucher un(e) salarié(e) à un poste de travail comportant des astreintes et du travail de nuit conférant à l'intéressé(e) la qualité de travailleur de nuit au sens du présent accord ;

— Pour muter un(e) salarié(e) d'un poste de jour vers un poste de nuit, ou d'un poste de nuit vers un poste de jour ;

— Pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs, qu'ils soient de nuit ou de jour, en matière de formation professionnelle et en vue de favoriser leur progression professionnelle.

— Tout travailleur de nuit ou de jour bénéficie des dispositions prévues par l'accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Branche Fleuristes, Ventes et Services des animaux familiers en date du 9 décembre 2009 étendu.

Article 7

Dispositions finales

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées à l'article L. 2232-6 du code du travail, le présent accord autonome fera l'objet de la procédure relative au dépôt et à la demande d'extension conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le présent accord est conclu à durée indéterminée et entrera en vigueur le lendemain de la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Annexe 10 - Régimes de prévoyance et Frais de santé de la Branche

Régime de prévoyance Accord du 13 mai 2016

[Étendu par arr. 3 mai 2017, JO 6 mai, applicable à compter du 1^{er} jour du trimestre civil qui suit la date de publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération française des Artisans Fleuristes ;

PRODAF ;

UNSSAC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération des services CFDT ;

Fédération FNECS CFE CGC ;

Fédération CGT du commerce et des services ;

Fédération FGTA FO ;

Fédération FEC FO.

Mod. par Avenant n° 1, 1^{er} oct. 2018, étendu par arr. 26 juill. 2019, JO 10 août, applicable à compter du 1^{er} jour du trimestre civil qui suit la date de publication de l'arrêté d'extension, soit le 1^{er} oct. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PRODAF ;

SNPCC ;

FFAF.

Syndicat(s) de salariés :

CFGTA FO ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

UNSA FCS ;

FEC-FO.

Avenant n° 2, 13 juin 2022, non étendu, applicable à compter du 1^{er} juill. 2022 pour les entreprises adhérentes et à compter du 1^{er} jour du mois civil qui suit la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension pour les entreprises non adhérentes⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PRODAF ;

SNPCC ;

CPME 35.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

UNSA FCS ;

FEC - FO.

Mod. par Avenant n° 3, 29 mai 2024, étendu par arr. 25 sept. 2024, JO 8 oct., applicable à compter du lendemain de la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PRODAF ;

SNPCC ;

FFAF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

UNSA FCS ;

FCDS CGT.

Il a été décidé ce qui suit :

Préambule (d'origine)

L'objet du présent accord est relatif aux garanties collectives de prévoyance. Il révisé les dispositions préexistantes résultant de l'accord du 9 décembre 1997, et ses avenants successifs, relatif à la prévoyance complémentaire de la convention collective Nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 en déclinant les modalités d'application. De ce fait, le présent accord se substitue à l'accord du 9 décembre 1997 relatif à la prévoyance complémentaire de la convention collective.

Le contenu du présent accord - en ce qui concerne aussi bien la nature des avantages que les instruments permettant de décliner l'objectif de solidarité que les partenaires sociaux entendent promouvoir dans la perspective d'un progrès social lui-même inspiré d'une optimisation de l'emploi a été défini en considération de la situation de la branche en ce qui concerne aussi bien l'effectif moyen des entreprises, la structure et la nature des emplois, les conditions particulières de travail et la situation des entreprises au plan économique.

Le contenu du présent accord sera réexaminé tous les ans au vu du bilan annuel fourni par les opérateurs recom-

mandés mettant en évidence, sur le fondement des exigences de la loi Evin, l'état de la situation.

Préambule (nouveau)

Mod. par Avenant n° 2, 13 juin 2022, non étendu, applicable à compter du 1^{er} juill. 2022 pour les entreprises adhérentes et à compter du 1^{er} jour du mois civil qui suit la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension pour les entreprises non adhérentes⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*PRODAF ;
SNPCC ;
CPME 35.*

Syndicat(s) de salariés :

*FGTA FO ;
FS CFTD ;
CGT CSD ;
UNSA FCS ;
FEC - FO.*

L'objet du présent accord est relatif aux garanties collectives de prévoyance. Il révisé les dispositions préexistantes résultant de l'accord du 9 décembre 1997, et ses avenants successifs, relatif à la prévoyance complémentaire de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 et de l'accord du 29 septembre 2020 portant mise à jour de la convention collective nationale en déclinant les modalités d'application. De ce fait, le présent accord se substitue à l'accord du 9 décembre 1997 relatif à la prévoyance complémentaire de la convention collective.

Le contenu du présent accord - en ce qui concerne aussi bien la nature des avantages que les instruments permettant de décliner l'objectif de solidarité que les partenaires sociaux entendent promouvoir dans la perspective d'un progrès social lui-même inspiré d'une optimisation de l'emploi - a été défini, en considération de la situation de la branche en ce qui concerne aussi bien l'effectif moyen des entreprises, la structure et la nature des emplois, les conditions particulières de travail et la situation des entreprises au plan économique.

Article 1 (d'origine)

Champ d'application du régime prévoyance

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 (IDCC 1978).

Le présent accord définit les garanties minimales du régime de prévoyance obligatoire pour les salariés cadres et non cadres des entreprises relevant de la Convention Collective Nationale précitée à compter de l'entrée en vigueur du présent régime et sa mise en place dans l'entreprise.

La partie recommandation du présent accord, n'ayant pas un caractère contraignant, les entreprises auront le choix de se placer dans le cadre de la recommandation, ou de faire appel à un autre prestataire. Seul le niveau des garanties minimales de couverture telles que définies ci-après ainsi que tous les avantages liés au haut degré de solidarité énumérées s'imposent aux entreprises par cet accord.

La quote-part salariale ne peut excéder celle prévue par le présent texte à identité de prestations. Si une entreprise choisit de faire appel à un ou plusieurs organisme(s) assureur(s) autres que ceux recommandés par le présent accord, et si le coût global s'en trouvait augmenté la totalité de cette majoration est à la charge de l'employeur. Si suite à ce choix le coût global s'en trouvait diminué la totalité du gain ainsi procuré doit bénéficier aux salariés.

Article 1 (nouveau)

Champ d'application du régime prévoyance

Mod. par Avenant n° 2, 13 juin 2022, non étendu, applicable à compter du 1^{er} juill. 2022 pour les entreprises adhérentes et à compter du 1^{er} jour du mois civil qui suit la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension pour les entreprises non adhérentes⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*PRODAF ;
SNPCC ;
CPME 35.*

Syndicat(s) de salariés :

*FGTA FO ;
FS CFTD ;
CGT CSD ;
UNSA FCS ;*

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers défini par l'article 1.1C de l'accord du 29 septembre 2020 portant mise à jour de la Convention collective nationale des Fleuristes, de la Vente et des Services des animaux familiers du 21 janvier 1997.

Le présent accord définit les garanties minimales du régime de prévoyance obligatoire pour les salariés cadres et non cadres des entreprises relevant de la convention collective nationale précitée à compter de l'entrée en vigueur du présent régime et sa mise en place dans l'entreprise.

Le niveau des garanties minimales de couverture telles que définies ci-après ainsi que tous les avantages liés au haut degré de solidarité énumérés s'imposent aux entreprises par cet accord.

La quote-part salariale ne peut excéder celle prévue par le présent texte à identité de prestations.

Article 2 **Adhésion du salarié**

Mod. par Avenant n° 3, 29 mai 2024, étendu par arr. 25 sept. 2024, JO 8 oct., applicable à compter du lendemain de la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PRODAF ;

SNPCC ;

FFAF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

UNSA FCS.

Article 2.1 **(Avenant n° 3, 29 mai 2024, étendu) - Salariés bénéficiaires**

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble du personnel des entreprises y inclus les apprentis relevant de la Convention Collective Nationale précitée selon les catégories de personnel ci-dessous définies :

— cadres (personnel relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'Accord National Interprofessionnel Prévoyance du 17 novembre 2017) ;

— non-cadres (personnel ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'Accord National Interprofessionnel Prévoyance du 17 novembre 2017).

Est bénéficiaire du présent accord l'ensemble du personnel titulaire d'un contrat de travail quelle qu'en soit la nature, lié par un contrat de travail non suspendu.

Article 2.2 **(Avenant n° 3, 29 mai 2024, étendu) - Non adhésion du salarié**

Aucune dispense d'affiliation n'est prévue, ainsi le salarié sera dans l'obligation d'adhérer au régime et ce quelle que soit sa situation, sous réserve des dispositions de l'article 11 de la loi Évin n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

Article 3 **Nature des garanties**

Pour l'ensemble des bénéficiaires, cadres et non cadres, le régime de prévoyance comporte la couverture des risques suivants :

— Décès :

— décès ;

— perte totale et irréversible d'autonomie ;

— frais d'obsèques.

— double effet

— Rente éducation.

— Maintien de salaire (mensualisation).

— Incapacité de travail,

— Invalidité.

Le personnel cadre bénéficiera en sus d'une couverture rente de conjoint survivant.

Article 4

Prestations

Mod. par Avenant n° 1, 1^{er} oct. 2018, étendu par arr. 26 juill. 2019, JO 10 août, applicable à compter du 1^{er} jour du trimestre civil qui suit la date de publication de l'arrêté d'extension, soit le 1^{er} oct. 2019, applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PRODAF ;

SNPCC ;

FFAF.

Syndicat(s) de salariés :

CFGTA FO ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

UNSA FCS ;

FEC-FO.

Avenant n° 2, 13 juin 2022, non étendu, applicable à compter du 1^{er} juill. 2022 pour les entreprises adhérentes et à compter du 1^{er} jour du mois civil qui suit la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension pour les entreprises non adhérentes⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PRODAF ;

SNPCC ;

CPME 35.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

UNSA FCS ;

FEC - FO.

Article 4.1

Base de calcul des prestations

Le salaire de base servant au calcul des prestations, est celui ayant servi d'assiette aux cotisations dans l'entreprise, au cours des 12 mois civils ayant précédé le décès ou l'arrêt de travail. Il est plafonné pour tous les salariés au montant total de la tranche A + la tranche B.

Si le salarié ne compte pas 12 mois de présence à la date du sinistre, le salaire de base est annualisé à partir de la moyenne mensuelle des salaires déclarés.

Il y a reconstitution du salaire en cas de maladie professionnelle ou non, d'accident du travail et accident de la vie privée, de congé de maternité ou de paternité sur les douze derniers mois. Dans ce cas comme ci-dessus le salaire de base est reconstitué à partir des salaires perçus sur les 12 derniers mois 100 % travaillés.

Article 4.2

Garanties communes aux cadres et non cadres

Article 4.2.1

(Avenant n° 1, 1^{er} oct. 2018, étendu) - Garantie Décès

Définition

Cette garantie a pour objet le paiement au(x) bénéficiaire(s) d'un capital en cas de décès du salarié, quels que soient son ancienneté ou son âge.

Montant

Ce capital est égal à 250 % du traitement de base pour le personnel cadre et à 100 % pour le personnel non cadre.

Bénéficiaire du capital décès

En l'absence d'une désignation particulière expresse dûment notifiée à KLESIA Prévoyance, le capital décès est versé selon l'ordre de priorité ci-après :

- au conjoint marié non séparé de corps judiciairement ;
- à défaut au partenaire de PACS,
- à défaut, au concubin ;

-
- à défaut, aux enfants, par parts égales entre eux, la part du prédécédé revenant à ses propres descendants ou à ses frères et sœurs ;
 - à défaut, aux ascendants de l'assuré, par parts égales entre eux ou à leurs survivants ;
 - à défaut, aux héritiers de l'assuré, par parts égales entre eux, y compris à ceux qui ont renoncé à la succession.

Article 4.2.2 **Garantie Perte Totale et Irréversible d'Autonomie**

Définition

Le capital décès peut être versé par anticipation au salarié atteint d'une perte totale et irréversible d'autonomie.

Le salarié est réputé atteint d'une perte totale et irréversible d'autonomie lorsqu'il remplit les conditions cumulatives suivantes :

avoir reçu la notification par la sécurité sociale de son classement en troisième catégorie d'invalidité (invalides qui étant absolument incapables d'exercer une profession sont en outre dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie) ou en cas d'accident du travail de la reconnaissance d'une incapacité permanente à 100 % avec majoration pour assistance d'une tierce personne ;

La date de reconnaissance de la perte totale et irréversible d'autonomie est fixée au jour de cette notification par la Sécurité sociale. Lorsque le capital est versé par anticipation, l'adhérent ne bénéficie plus de la garantie en cas de décès toutes causes.

Montant

Le montant du capital Perte Totale et Irréversible d'Autonomie versé de manière anticipée est identique à celui prévu par la garantie décès.

Article 4.2.3 **Garantie frais d'obsèques**

Définition (Avenant n° 1, 1^{er} oct. 2018, étendu)

Cette garantie a pour objet le versement d'une allocation pour frais d'obsèques en cas de décès du salarié, de son conjoint ou de son partenaire PACS ou d'un enfant à charge.

Montant

Le montant de la prestation est égal au montant des frais réels engagés pour les obsèques dans la limite de 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au jour de la survenance du décès.

Le montant de cette prestation est versé à la personne ayant acquitté les obsèques sur présentation de la facture.

Enfant à charge

Sont considérés comme enfants à charge, au moment du décès, les enfants de l'assuré et ceux de son conjoint vivants sous le toit de l'assuré qu'ils soient légitimes, naturels, reconnus, adoptifs ou recueillis, s'ils sont mineurs ou quel que soit leur âge s'ils sont titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article 173 du code de la famille et de l'aide social, ou s'ils remplissent les conditions cumulatives suivantes :

- être âgés de moins de 28 ans ;
 - ne pas être salarié et ne pas bénéficier de ressources propres du fait de leur travail, sauf lorsqu'ils poursuivent des études en contrat d'apprentissage ou de contrat de professionnalisation ;
 - ne pas être salarié et ne pas bénéficier de ressources propres du fait de leur travail, sauf lorsqu'ils poursuivent des études ou s'il s'agit d'un emploi occasionnel dont la durée est inférieure à trois mois, ou d'un emploi dont, mensuellement, la rémunération est inférieure à 65 % du SMIC ;
- être à charge fiscalement de l'assuré, c'est-à-dire :

- soit être pris en compte pour une demi-part au moins d'après la dernière option exercée par l'assuré dans le calcul de l'impôt sur le revenu de l'assuré payable par celui-ci l'année de l'événement mettant en jeu la garantie ;
- soit lorsqu'il s'agit d'étudiant bénéficiant de la sécurité sociale des étudiants et n'ayant pas choisi le rattachement au foyer fiscal, recevoir de l'assuré une pension alimentaire venant en déduction dans le calcul de l'impôt sur le revenu payable pour celui-ci l'année de l'événement mettant en jeu la garantie ;

Les enfants remplissant les conditions cumulatives précitées lorsqu'ils ont le statut d'étudiant et bénéficient à ce titre de la sécurité sociale des étudiants et que la poursuite de leurs études les oblige à ne plus vivre sous le toit de l'assuré ou ne vivent pas sous le toit de l'assuré, et ne sont pas fiscalement à charge au sens ci-dessus, mais reçoivent de celui-ci par décision de justice une pension alimentaire, venant en déduction dans le calcul de l'impôt sur le revenu payable l'année de l'événement mettant en jeu la garantie ;

— L'enfant né viable moins de 300 jours après le décès de l'assuré.

Article 4.2.4 Garantie «double effet»

Définition

La garantie a pour objet le versement d'un capital en cas de décès du conjoint, ou du partenaire de PACS simultané ou postérieur à celui du salarié, à condition qu'il reste au moins un enfant du salarié ou du conjoint ou du partenaire de PACS à charge lors de son décès.

Montant

Le montant du capital Double Effet est égal au montant du capital décès sans rente éducation. Il est versé par parts égales aux enfants du salarié ou de son conjoint ou du partenaire PACS, encore à charge lors du décès du conjoint, ou à leur tuteur.

Article 4.2.5 (d'origine) Garantie rente éducation

Définition

Cette garantie a pour objet le paiement d'une rente en cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié, pendant la période de garantie, pour chacun de ses enfants à charge.

Montant

Le montant de la rente est pour chaque enfant de :

— 20 % du salaire de référence limité aux tranches A et B jusqu'au 15^{ème} anniversaire. Le montant de rente annuel ne peut être inférieur à 4000 €

— 25 % du salaire de référence du 15^{ème} anniversaire limité aux tranches A et B jusqu'au 28^{ème} anniversaire sous condition de poursuite d'études. Le montant de rente annuel ne peut être inférieur à 5000 €

Le montant de la rente est doublé si l'enfant est ou devient orphelin des deux parents quel que soit le délai entre les décès des deux parents.

Bénéficiaires de la rente éducation - Enfant à charge

La définition des enfants à charge est la même que précédemment.

Durée du paiement

La rente éducation est versée à partir du 1^{er} jour du trimestre civil suivant le décès ou la reconnaissance de l'état d'invalidité absolue et définitive de l'assuré jusqu'à expiration du trimestre au cours duquel l'enfant a cessé d'être considéré comme à charge et au plus tard jusqu'au 1^{er} jour du trimestre civil suivant son 28^e anniversaire selon sa poursuite d'étude.

Toutefois, la rente éducation est versée sans limitation de durée au bénéficiaire lorsque l'enfant à charge au moment du décès du salarié est reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie de la Sécurité Sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civile.

Cet état d'invalidité doit être reconnu avant la limite de versement de la rente éducation prévue contractuellement.

Règlement

La rente est réglée :

— au salarié lui-même s'il est en invalidité absolue et définitive ;

— en cas de décès, à la personne ayant la charge effective de l'enfant si ce dernier est mineur, à défaut au tuteur légal, ou à l'enfant lui-même s'il est majeur.

Article 4.2.5 (nouveau) (Avenant n° 2, 13 juin 2022, non étendu) - Garantie rente éducation

Le montant de la rente est pour chaque enfant à charge de :

- 20 % du salaire de référence limité aux tranches 1 et 2 limitée à 4 PASS jusqu'au 15^{ème} anniversaire. Le montant de rente annuelle ne peut être inférieur à 4 000 €

- 25 % du salaire de référence du 15^{ème} anniversaire limité aux tranches 1 et 2 limitée à 4 PASS jusqu'au 28^{ème} anniversaire sous condition de poursuite d'études. Le montant de rente annuelle ne peut être inférieur à 5 000 €.

Le montant de la rente est doublé si l'enfant à charge est ou devient orphelin des deux parents quel que soit le délai entre les décès des deux parents.

Article 4.2.6
Maintien de salaire - Indemnités quotidiennes

Définition (Avenant n° 1, 1^{er} oct. 2018, étendu)

Cette garantie prévoit la prise en charge des prestations des dispositions relatives au maintien de salaire pour tout salarié ayant une ancienneté de 1 an dans l'entreprise (quelle que soit son ancienneté dans la branche) ou 2 ans dans la branche professionnelle (et moins de 1 an dans l'entreprise) à la date de l'arrêt de travail. L'ancienneté dans l'entreprise est calculée selon les modalités définies à l'article 4.5 de la Convention Collective nationale des Fleuristes, de la Vente et des Services des animaux familiers.

L'ancienneté dans la branche professionnelle, entendue comme étant l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de ladite convention collective nationale fleuristes, vente et services des animaux familiers, s'apprécie de façon continue ou non. La garantie maintien de salaire est versée après une franchise de 3 jours. L'interruption doit être totale et continue. Cette franchise ne s'applique pas en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail.

Montant

Le montant des prestations est fixé selon l'ancienneté dans la branche de façon continue ou non et de l'ancienneté dans l'entreprise. Il faut avoir au minimum soit 2 ans dans la branche soit 1 an dans l'entreprise. L'indemnisation se calcule comme suit (sous déduction des prestations de la sécurité sociale) :

| Garantie maintien de salaire | | |
|------------------------------|----------------------|----------------------|
| Ancienneté dans l'entreprise | indemnisation à 90 % | indemnisation à 70 % |
| de 1 à 5 ans inclus | 30 jours | 30 jours |
| de 6 à 10 ans inclus | 40 jours | 40 jours |
| de 11 à 15 ans inclus | 50 jours | 50 jours |
| de 16 à 20 ans inclus | 60 jours | 60 jours |
| de 21 à 24 ans inclus | 70 jours | 70 jours |
| de 25 à 29 ans inclus | 80 jours | 80 jours |
| Plus de 30 ans | 90 jours | 90 jours |

| Garantie maintien de salaire | | |
|------------------------------|----------------------|----------------------|
| Ancienneté dans la branche | indemnisation à 90 % | indemnisation à 70 % |
| de 2 à 5 ans inclus | 30 jours | 30 jours |
| de 6 à 10 ans inclus | 40 jours | 40 jours |
| de 11 à 15 ans inclus | 50 jours | 50 jours |
| de 16 à 20 ans inclus | 60 jours | 60 jours |
| de 21 à 24 ans inclus | 70 jours | 70 jours |
| de 25 à 29 ans inclus | 80 jours | 80 jours |
| Plus de 30 ans | 90 jours | 90 jours |

Article 4.2.7
(Supprimé par Avenant n° 2, 13 juin 2022, non étendu) Garantie incapacité de travail

Définition

Elle a pour objet le versement d'indemnités journalières au salarié en incapacité totale temporaire de travail. Elle est payée en complément des prestations en espèces versées par la sécurité sociale au titre de l'assurance maladie, accident de travail ou de trajet, maladie de longue durée ou maladie professionnelle.

Est considéré comme atteint d'une incapacité temporaire et totale, le salarié qui se trouve dans l'obligation de cesser son activité à la suite d'un accident ou d'une maladie, et bénéficie à ce titre du versement des indemnités journa-

lières de la Sécurité sociale, au titre de l'assurance maladie ou de la législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles.

Montant

Le montant des prestations s'élève à 70 % du traitement de base, sous déduction des prestations versées par la sécurité sociale. Le versement intervient à l'issue de la période de maintien de salaire.

Franchise

Les salariés de moins de 2 ans d'ancienneté dans la branche et de moins d'un an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficieront de cette présente garantie après application d'une franchise de 180 jours continus.

La franchise court pendant la période continue d'arrêt de travail et débute au 1^{er} jour de cette période. Il est précisé que pour le salarié qui a commencé à bénéficier du paiement des indemnités journalières, une reprise du travail inférieure à 2 mois n'entraîne qu'une suspension du paiement sans application d'un nouveau délai de carence pour autant que le nouvel arrêt de travail résulte de la même affection ou du même accident et que le salarié en apporte la preuve.

Temps partiel thérapeutique

Le salarié en situation de temps partiel thérapeutique sera indemnisé par l'organisme assureur en complément des prestations versées par la Sécurité sociale.

Il sera fait un calcul entre le salaire que reçoit l'assuré en tant que travailleur actif et l'indemnité qu'il reçoit en tant que salarié en arrêt total d'activité pour raison de santé.

Le montant de l'indemnité totale reçu par le salarié en état de temps partiel thérapeutique sera calculé sur la base du prorata entre les deux montants ci-dessus calculés au prorata de son taux d'activité.

Durée de paiement

L'indemnité journalière cesse au plus tard :

- dès la fin du versement des indemnités journalières par la sécurité sociale ;
- au 1 095^e jour d'arrêt de travail ;
- à la date d'attribution d'une pension d'invalidité par la sécurité sociale ;
- à la date d'effet de la liquidation des droits au titre de l'assurance vieillesse de la sécurité sociale ;
- à la date de reprise du travail ;
- en cas de décès, au jour du décès ;

Clause de plafonnement

En tout état de cause, le total des sommes perçues par le salarié au titre des prestations en «espèces» de la sécurité sociale, du maintien de salaire par son employeur, du présent régime de prévoyance et des sommes versées au titre de la législation sur le chômage, ou d'une reprise d'activité à temps partiel ne peut être supérieur au salaire net d'activité calculé en fonction du salaire de référence servant de base au calcul des prestations, éventuellement revalorisé.

Modification du régime général

En cas de modifications des dispositions du Régime Général de la Sécurité sociale, le comité paritaire de gestion proposera dans les meilleurs délais, la rédaction d'un avenant à soumettre aux parties signataires du présent accord.

Article 4.2.8

La garantie invalidité

Définition

La garantie a pour objet le paiement d'une rente lorsque le salarié (ou l'ancien salarié s'il a été licencié depuis le début de son arrêt de travail) est considéré comme atteint d'une invalidité et perçoit de la Sécurité sociale une pension d'invalidité de 1^{ère}, 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie, ou une rente d'accident du travail ou de maladie professionnelle avec un taux d'incapacité au moins égal à 33 %.

Montant (d'origine)

Lorsque le salarié (ou l'ancien salarié s'il a été licencié depuis le début de son arrêt de travail) perçoit une rente d'invalidité par la sécurité sociale, la garantie invalidité prévoit le versement d'une rente dont le montant est fixé comme suit :

- 70 % du traitement de base sous déduction des prestations versées par la sécurité sociale pour les invalides de 2^{ème} et 3^{ème} catégorie ;

— 42 % du traitement de base sous déduction des prestations versées par la sécurité sociale pour les invalides de 1^{ère} catégorie.

En cas d'incapacité résultant d'un accident du travail ou de trajet ou d'une maladie professionnelle dans le cadre de l'entreprise, si le taux d'incapacité déterminé par la sécurité sociale est :

- égal ou supérieur à 66 %, le montant de la rente est identique à celui versé aux invalides de 2^e ou 3^e catégorie ;
- égal ou supérieur à 33 % et inférieur à 66 %, le montant de la rente est identique à celui versé aux invalides de la 1^{ère} catégorie ;
- inférieur à 33 %, aucune rente n'est due.

Montant (nouveau) (Avenant n° 2, 13 juin 2022, non étendu)

La garantie a pour objet le versement, en cas du décès du salarié, d'une rente temporaire et d'une rente viagère à son conjoint survivant, ou à défaut au partenaire lié par un PACS du salarié décédé.

- Rente temporaire de conjoint égale à 16 % du traitement de base limité aux tranches 1 et 2 limitée à 4 PASS. Le montant de rente annuelle ne peut être inférieur à 4 000 € ;

- Rente viagère de conjoint égale à 12 % du traitement de base limité aux tranches 1 et 2 limitée à 4 PASS. Le montant de rente annuelle ne peut être inférieure 3 000 €.

Durée du paiement

La rente d'invalidité est servie dès la notification de l'état d'invalidité par la sécurité sociale, pendant toute la durée de l'invalidité de l'assuré.

Elle cesse au plus tard :

- à la date à laquelle l'intéressé peut prétendre à sa retraite à taux plein de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;
- à la date où l'assuré cesse de percevoir une rente d'invalidité de la sécurité sociale ;
- à la date où le taux d'incapacité accident du travail ou maladie professionnelle devient inférieur à 33 % ;
- en cas de décès, au jour du décès.

Clause de plafonnement

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre des prestations en «espèces» de la sécurité sociale, du maintien de salaire par l'employeur, de tous autres revenus salariaux, du présent régime de prévoyance et des sommes versées au titre de la législation sur le chômage, ou d'une reprise d'activité à temps partiel ne peuvent conduire le salarié à percevoir plus que son revenu net d'activité calculé en fonction du salaire de référence servant de base au calcul des prestations éventuellement revalorisé.

Article 4.3

Dispositions spécifiques aux cadres

Le régime de base obligatoire commun à l'ensemble des salariés est complété pour le personnel cadre par les garanties suivantes :

Dans ce cas, les prestations définies ci-après s'ajoutent au régime de base obligatoire.

Article 4.3.1

Garantie rente de conjoint survivant

En cas de décès du salarié, les prestations sont versées au conjoint survivant (ou par extension au partenaire lié par un Pacs) tel que définis ci-après.

Définition du conjoint

Sont assimilés au conjoint, les partenaires liés par un Pacs, tels que définis ci-après :

Le conjoint est l'époux ou l'épouse du salarié non divorcé, ni séparé de corps judiciairement.

Le partenaire lié par un PACS est la personne ayant conclu avec une autre personne une convention solennelle (pacte civil de solidarité) ayant pour but d'organiser leur vie commune, selon les dispositions de l'article 515-1 du Code Civil. Les signataires d'un PACS sont désignés par le terme de partenaires.

Montant

La garantie a pour objet le versement, en cas du décès du salarié, d'une rente temporaire et d'une rente viagère au conjoint survivant, ou à défaut au partenaire lié par un PACS du salarié décédé.

- Rente temporaire de conjoint égale à 16 % du traitement de base limité aux tranches A et B. Le montant de rente annuel ne peut être inférieur à 4 000 €

— Rente viagère de conjoint égale à 12 % du traitement de base limité aux tranches A et B. Le montant de rente annuel ne peut être inférieure 3 000 €

Durée du payement

La rente temporaire est servie à partir du premier jour du trimestre civil suivant le décès du salarié et jusqu'à l'âge légal d'ouverture du droit à la pension de retraite du bénéficiaire.

La rente viagère est versée jusqu'au décès du bénéficiaire.

Article 4.4 (d'origine)

Revalorisation des prestations en cours de service

Les prestations périodiques en cours de service, ainsi que le traitement de base servant au calcul des garanties décès maintenus pour les salariés en arrêt de travail, peuvent être revalorisés annuellement.

Les revalorisations sont déterminées, chaque année, dans le cadre du régime de prévoyance de la branche, sur la base de propositions faites par le comité paritaire de gestion. Ces propositions sont soumises au conseil d'administration de chaque organisme assureur recommandé respectivement pour chacune des garanties qu'il assure afin que le dit conseil d'administration se prononce sur le montant de ces revalorisations des prestations versées.

Les revalorisations de prestations seront attribuées à tous les anciens salariés invalides de la même façon et au même niveau que pour tous les invalides même si leur entreprise venait à disparaître (liquidation).

Article 4.4 (nouveau)

(Avenant n° 2, 13 juin 2022, non étendu) - Revalorisation des prestations en cours de service

La revalorisation des prestations intervient chaque année sur l'ensemble des prestations concernées sur décision du conseil d'administration de l'organisme assureur. En cas de résiliation, à compter de sa date d'effet, les prestations seront servies à leur niveau atteint à cette date.

En cas de changement d'organisme, la revalorisation des prestations sera prise en charge par le nouvel organisme choisi par l'entreprise, conformément à l'article L. 912-3 du Code de la Sécurité sociale.

Article 5 (d'origine)

Cotisations

Mod. par Avenant n° 1, 1^{er} oct. 2018, étendu par arr. 26 juill. 2019, JO 10 août, applicable à compter du 1^{er} jour du trimestre civil qui suit la date de publication de l'arrêté d'extension, soit le 1^{er} oct. 2019, applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PRODAF ;

SNPCC ;

FFAF.

Syndicat(s) de salariés :

CFGTA FO ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

UNSA FCS ;

FEC-FO.

Article 5.1

Assiette des cotisations

Les prestations prévoyance sont assurées en contrepartie du paiement d'une cotisation assise sur la rémunération brute de chaque salarié telle qu'elle est retenue pour le calcul de l'assiette des cotisations de la Sécurité sociale limitée aux tranches A et B du salaire.

Le comité paritaire de gestion de la branche fera le point, chaque année, sur l'équilibre du régime conventionnel et de ses évolutions.

La cotisation globale destinée au financement du régime de prévoyance est fixée comme suit :

Article 5.2

Personnel non cadre

La charge de cotisation du régime doit être répartie comme suit :

En tranche A

— 70 % pour l'employeur ;

— 30 % pour le salarié.

En tranche B

— 50 % pour l'employeur ;

— 50 % pour le salarié.

(Avenant n° 1, 1^{er} oct. 2018, étendu)

| Garanties | TA | | | TB | | |
|------------------------------------|-----------|---------|----------|-----------|---------|----------|
| | Employeur | Salarié | Total TA | Employeur | Salarié | Total TB |
| Décès /PTIA / Frais d'obsèques | 0,10 % | 0,0 % | 0,10 % | 0,052 % | 0,048 % | 0,10 % |
| Maintien de salaire | 0,39 % | 0,0 % | 0,39 % | 0,39 % | 0,0 % | 0,39 % |
| Incapacité de travail - Invalidité | 0,103 % | 0,297 % | 0,40 % | 0,0 % | 0,40 % | 0,40 % |
| Rente éducation | 0,10 % | 0,0 % | 0,10 % | 0,053 % | 0,047 % | 0,10 % |
| Taux global | 0,693 % | 0,297 % | 0,99 % | 0,495 % | 0,495 % | 0,99 % |

Article 5.3 Personnel cadre

La charge de cotisation du régime doit être répartie comme suit :

En tranche A

— 80 % pour l'employeur ;

— 20 % pour le salarié.

En tranche B

— 50 % pour l'employeur ;

— 50 % pour le salarié.

Personnel cadre

(Avenant n° 1, 1^{er} oct. 2018, étendu)

| Garanties | TA | | | TB | | |
|--------------------------------|-----------|---------|----------|-----------|---------|----------|
| | Employeur | Salarié | Total TA | Employeur | Salarié | Total TB |
| Décès /PTIA / Frais d'obsèques | 0,36 % | 0,0 % | 0,36 % | 0,055 % | 0,305 % | 0,36 % |
| Maintien de salaire | 0,45 % | 0,0 % | 0,45 % | 0,45 % | 0,0 % | 0,45 % |
| Garantie inca inva | 0,315 % | 0,415 % | 0,73 % | 0,0 % | 0,73 % | 0,73 % |
| Rente éducation | 0,20 % | 0,0 % | 0,20 % | 0,20 % | 0,0 % | 0,20 % |
| Rente de conjoint | 0,33 % | 0,0 % | 0,33 % | 0,33 % | 0,0 % | 0,33 % |
| Taux global | 1,655 % | 0,415 % | 2,07 % | 1,035 % | 1,035 % | 2,07 % |

Article 5 (nouveau) Cotisations

Mod. par Avenant n° 2, 13 juin 2022, non étendu, applicable à compter du 1^{er} juill. 2022 pour les entreprises adhérentes et à compter du 1^{er} jour du mois civil qui suit la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension pour les entreprises non adhérentes⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PRODAF ;

SNPCC ;

CPME 35.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

UNSA FCS ;

FEC - FO.

Article 5.1

Assiette des cotisations

Les prestations prévoyance sont assurées en contrepartie du paiement d'une cotisation assise sur la rémunération brute de chaque salarié telle qu'elle est retenue pour le calcul de l'assiette des cotisations de la Sécurité sociale limitée aux tranches 1 et 2 limitée à 4 PASS du salaire.

La cotisation globale destinée au financement du régime de prévoyance est fixée comme suit :

Article 5.2

Personnel non-cadre

La charge de cotisation du régime doit être répartie comme suit :

En tranche 1

- 70 % pour l'employeur ;

- 30 % pour le salarié.

En tranche 2 limitée à 4 PASS

- 50 % pour l'employeur ;

- 50 % pour le salarié.

| Garanties | T1 | | T2 limitée à 4 PASS | |
|------------------------------------|-------------------|-----------------|---------------------|-----------------|
| | minimum Employeur | maximum Salarié | minimum Employeur | maximum Salarié |
| Décès / PTIA / Frais d'obsèques | 0,100 % | 0,000 % | 0,052 % | 0,048 % |
| Maintien de salaire | 0,390 % | 0,000 % | 0,390 % | 0,000 % |
| Incapacité de travail - Invalidité | 0,103 % | 0,297 % | 0,000 % | 0,400 % |
| Rente éducation | 0,100 % | 0,000 % | 0,053 % | 0,047 % |
| total | 0,693 % | 0,297 % | 0,495 % | 0,495 % |

Article 5.3

Personnel cadre

La charge de cotisation du régime doit être répartie comme suit :

En tranche 1

- 80 % pour l'employeur ;

- 20 % pour le salarié.

En tranche 2 limitée à 4 PASS

- 50 % pour l'employeur ;

- 50 % pour le salarié.

| Garanties | T1 | | T2 limitée à 4 PASS | |
|------------------------------------|-------------------|-----------------|---------------------|-----------------|
| | minimum Employeur | maximum Salarié | minimum Employeur | maximum Salarié |
| Décès / PTIA / Frais d'obsèques | 0,360 % | 0,000 % | 0,055 % | 0,305 % |
| Maintien de salaire | 0,450 % | 0,000 % | 0,450 % | 0,000 % |
| Incapacité de travail - Invalidité | 0,315 % | 0,415 % | 0,000 % | 0,730 % |
| Rente éducation | 0,200 % | 0,000 % | 0,200 % | 0,000 % |
| Rente de conjoint | 0,330 % | 0,000 % | 0,330 % | 0,000 % |
| Taux global | 1,655 % | 0,415 % | 1,035 % | 1,035 % |

Article 6

Exclusions

Il n'existe aucune exclusion en décès comme en arrêt de travail à l'exception de la guerre étrangère, du risque nucléaire et du meurtre par le(s) bénéficiaire(s) ou le suicide volontaire s'il survient au cours de la première année d'affiliation au régime. La définition de la guerre étrangère sera qu'il y a guerre à partir du moment où soit l'État français, soit un état belligérant contre la France aura formulé une déclaration de guerre officielle. Sont également exclus les cas où le salarié aurait pris une part active dans une guerre n'ayant pas de lien avec l'état français. Par contre la garantie sera accordée dans les cas du fait de guerre civile ou étrangère lors de déplacement de nature professionnelle ou personnelle, si l'État français n'est pas un des belligérants, et si le salarié n'y a pris aucune part active.

En cas de meurtre reconnu par une décision de justice ayant acquis autorité de la chose jugée par le(s) bénéficiaire(s), ce dernier est déchu dans ses droits et les sommes dues au titre du présent régime au meurtrier sont versées automatiquement au(x) bénéficiaire(s) suivant(s) tel(s) que prévu(s) dans la clause bénéficiaire remplie par le salarié décédé ou en application de la clause bénéficiaire type.

Article 7

Conditions de cessation des garanties en cas de rupture du contrat de travail

Les garanties cessent en cas de rupture du contrat de travail du salarié, excepté pour les bénéficiaires de l'article 7 de la loi Evin, ceux de l'article 7-1 et dans le cadre du dispositif du maintien des garanties exposé à l'article 8 ci-dessous.

Article 8

Maintien des garanties après la rupture du contrat de travail - portabilité

Les garanties prévoyance sont maintenues, conformément aux dispositions prévues à l'article L. 911-8 du Code de la Sécurité Sociale, au profit des anciens salariés pris en charge par le régime d'assurance chômage.

Article 9 (d'origine)

Conditions de suspension des garanties

Le bénéfice des garanties du présent accord est suspendu de plein droit pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu.

Toutefois, les garanties en vigueur sont maintenues au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur. Dans ce cas, l'employeur verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail rémunérée ou indemnisée. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisations.

Dans les autres cas de suspension comme par exemple pour congés sans solde non visés dans les dispositions précédentes (notamment congé sabbatique, congé pour création d'entreprise), les salariés ne bénéficieront pas du maintien du bénéfice du régime de prévoyance.

Dans le cas où les garanties sont suspendues, la suspension intervient à la date de la cessation de l'activité professionnelle dans l'entreprise adhérente et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé.

Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due au titre du salarié concerné sauf cas explicite ci-dessus.

Article 9 (nouveau)

Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

Mod. par Avenant n° 2, 13 juin 2022, non étendu, applicable à compter du 1^{er} juill. 2022 pour les entreprises adhérentes et à compter du 1^{er} jour du mois civil qui suit la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension pour les entreprises non adhérentes⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PRODAF ;

SNPCC ;

CPME 35.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFTD ;

CGT CSD ;

UNSA FCS ;

FEC - FO.

Les garanties en vigueur sont maintenues au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la

période au titre de laquelle ils bénéficient d'une indemnisation de la part de l'employeur. Celle-ci peut prendre la forme :

- d'un maintien de salaire, total ou partiel,
- d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur,
- d'un revenu de remplacement versé par l'employeur (y compris l'indemnité d'activité partielle/de longue durée et les congés rémunérés par l'employeur tels que les congés de reclassement et de mobilité).

Dans ce cas, l'employeur verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail rémunérée ou indemnisée. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisations.

Dans les autres cas de suspension, comme par exemple, pour congés sans solde non visés dans les dispositions précédentes (notamment congé sabbatique, congé pour création d'entreprise), les salariés ne bénéficieront pas du maintien du bénéfice du régime de prévoyance.

Dans le cas où les garanties sont suspendues, la suspension intervient à la date de la cessation de l'activité professionnelle dans l'entreprise adhérente et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé.

Pendant la période de suspension des garanties non indemnisée, aucune cotisation n'est due au titre du salarié concerné.

Article 10 (d'origine) Haut degré de solidarité

Selon le Décret n° 2014-1498 du 11 décembre 2014, les partenaires sociaux attribuent 2 % de la cotisation globale de prévoyance à ce poste. La branche gèrera chaque année l'affectation de ces 2 %. Ils seront attribués à trois types d'action, le paiement par l'organisme recommandé de droits non contributifs, des actions sociales et de la prévention dans la limite des fonds disponibles.

Le contrat d'assurance souscrit par une entreprise auprès d'un ou plusieurs autres organismes que ceux recommandés prévoit le versement de 2 % de la cotisation brute totale aux organismes recommandés. Ils seront affectés au haut degré de solidarité de la branche. Il s'agit d'une clause substantielle dudit contrat, contribuant à l'effectivité de l'application de la convention collective.

À cet effet, la branche mandate les organismes recommandés pour recevoir ces 2 %.

La gestion du Fonds du haut degré de solidarité est donc confiée par les partenaires sociaux aux organismes assureurs recommandés. En pratique, les Parties conviennent toutefois que la cotisation de 2 % sera appelée uniquement par KLESIA Prévoyance qui assurera également la gestion dudit fonds, en tant qu'apporteur du régime de prévoyance de la Branche.

À cet effet, l' (les) organisme(s) assureur(s) choisi(s) par l'entreprise lui fournit (ssent) une attestation confirmant ce versement à (aux) organisme(s) recommandé(s).

Toutes les actions votées dans le cadre du haut degré de solidarité par la branche s'imposent à toutes les entreprises y compris celles non assurées auprès des organismes recommandés par la branche.

Le fonds a pour objet principal de consentir, dans la limite de ses disponibilités, des financements de droits non contributifs, d'action sociale et d'actes de prévention.

Les actions sociales sont des aides à titre exceptionnel et ponctuel, au profit de salariés dont la situation psychosociale et financière le justifie.

Éventuellement, à titre complémentaire et dans la limite des disponibilités du fonds, des actions en vue de la prévention santé des salariés, de la protection de leurs proches et de leur patrimoine pourront être prévues.

Un règlement complémentaire définit le fonctionnement du fonds social et du fonds de prévention.

Article 10 (nouveau) Haut degré de solidarité

Mod. par Avenant n° 2, 13 juin 2022, non étendu, applicable à compter du 1^{er} juill. 2022 pour les entreprises adhérentes et à compter du 1^{er} jour du mois civil qui suit la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension pour les entreprises non adhérentes⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PRODAF ;

SNPCC ;

CPME 35.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;
CGT CSD ;
UNSA FCS ;
FEC - FO.

Chaque entreprise devra s'assurer que son organisme assureur prévoit la mise en œuvre d'actions de prévention et de solidarité et comprend à ce titre des prestations à caractère non directement contributif, financées par 2 % des cotisations, hors taxes.

Article 11 **Gestion et suivi du régime**

(Arr. supprimé par Avenant n° 2, 13 juin 2022, non étendu)

Article 11.1 **Recommandation**

Dans le cadre de la mutualisation et pour favoriser la diffusion et l'application optimale des garanties, les partenaires sociaux ont, dans le cadre d'une procédure de mise en concurrence, recommandé en tant qu'assureurs et gestionnaires des garanties les organismes suivants :

— pour les garanties décès, maintien de salaire et incapacité de travail-invalidité :

KLESIA Prévoyance,

Institution de prévoyance, régie par le code de la Sécurité sociale

4 rue Georges Picquart - 75017 Paris

— pour les garanties rentes de conjoint et rente éducation :

L'Organisme Commun des Institutions de Rentes et de Prévoyance (dit OCIRP), Union d'institutions de prévoyance régie par le code de la Sécurité sociale

17 rue de Marignan - 75008 Paris

KLESIA Prévoyance gère la garantie rente éducation et la rente de conjoint, au nom et pour le compte de l'OCIRP dont elle est membre.

Ces organismes assureurs proposent un contrat conforme aux dispositions du présent accord. L'adhésion des entreprises à ce contrat permet la mutualisation des risques au niveau de la branche par l'application d'un tarif unique à l'ensemble des entreprises et l'accès au fonds de mutualisation destiné à financer les actions de prévention et l'action sociale destinées à l'ensemble des salariés de la branche et pour les salariés, ou anciens salariés des entreprises assurées chez l'organisme recommandé, la mutualisation des fonds destinés au financement partiel ou total de cotisations pour certaines prestations.

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du Code de la sécurité sociale, ces organismes ne peuvent refuser l'adhésion d'une entreprise relevant du champ d'application de la Convention Collective des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997.

Le choix des organismes assureurs recommandés fait l'objet d'un réexamen par les partenaires sociaux au plus tard tous les 5 ans.

Les partenaires sociaux se réunissent au plus tard six mois avant l'expiration du délai de cinq ans. Afin de faciliter le travail d'analyse des partenaires sociaux, l'organisme assureur ou les organismes assureurs recommandés présentent dans un rapport consolidant sur la période de 5 ans considérée les rapports et informations relatifs au suivi du régime, un document retraçant l'évolution du régime en ce qui concerne, les cotisations, les prestations et la sinistralité au cours des 5 années précédentes, ainsi que les conditions de mise en œuvre des droits non contributifs.

Article 11.2 **Conventions de mise en œuvre, financière et gestion administrative du régime prévoyance**

Pour l'ensemble des garanties définies dans le présent accord, les modalités de fonctionnement font l'objet de dispositions spécifiques inscrites dans une Convention de mise en œuvre et dans une convention financière conclues entre les signataires du présent accord et les organismes recommandés ci-après. Une convention de gestion qui garantit une bonne gestion administrative pour les adhérents complète les deux précédentes citées.

Article 11.3 **Suivi du régime de prévoyance**

Le suivi, l'interprétation et la mise en œuvre du présent régime de prévoyance sont assurés par un comité paritaire de gestion composé :

— d'un collègue «salariés» comprenant un représentant titulaire et un représentant suppléant pour chacune des organisations syndicales ;

— d'un collège «employeurs» composé du même nombre total de représentants.

Chaque collège dispose du même nombre de voix.

Le comité paritaire de gestion assure un suivi du régime et pour ce faire, il peut solliciter l'assistance d'un actuaire-conseil. La branche sera destinataire chaque année des comptes de résultats des contrats souscrits auprès des organismes assureurs recommandés.

En fonction des constats et au regard notamment du rapport ainsi transmis par les organismes assureurs recommandés, la branche peut proposer l'aménagement des dispositions du contrat de prévoyance.

Le comité paritaire de gestion sera également chargé, en relation avec les organismes recommandés d'instruire et d'arbitrer tout litige ou difficulté d'interprétation intervenant dans l'application du régime.

Au moins tous les 5 ans en application de la législation sur les recommandations, et à chaque fois qu'elle le souhaitera, la branche se posera la question de savoir si elle veut conserver le ou les organismes assureurs recommandés, et si non une nouvelle procédure de mise en concurrence sera envisagée.

Le comité paritaire de gestion se réunit au moins une fois par an. Il examine chaque année le compte de résultat du contrat présenté par les deux organismes assureurs recommandés. Ce comité paritaire de gestion a la possibilité de proposer à la Commission Mixte Paritaire tout aménagement des prestations et/ou des cotisations.

À cet effet, les organismes assureurs recommandés communiquent à ce comité paritaire de gestion les documents financiers, ainsi que leur analyse commentée, nécessaires à ses travaux au plus tard le 30 juin suivant la clôture de l'exercice ainsi que les informations et documents complémentaires qui pourraient s'avérer utiles.

Article 11.4

Réexamen des conditions de la mutualisation des risques

Conformément aux dispositions des articles L. 912-1 et suivants du code de la sécurité sociale, les dispositions du présent accord feront l'objet, au moins tous les 5 ans, d'un réexamen par les partenaires sociaux.

Le travail de réexamen devra commencer au minimum 6 mois avant la date d'expiration du délai de 5 ans.

Article 12

Information des salariés

Conformément aux dispositions des articles L. 932-6 du Code de la Sécurité sociale, L. 141-4 du Code des Assurances et L. 221-6 du Code de la mutualité, les organismes assureurs remettent à l'entreprise une notice d'information.

La notice d'information est détaillée. Elle définit les garanties prévues par le contrat, leurs conditions d'entrée en vigueur, les formalités à accomplir en cas de sinistre, les clauses édictant des nullités, les déchéances, les exclusions ou les limitations de garantie ainsi que les délais de prescription.

L'organisme assureur ne peut se limiter à la simple remise d'un exemplaire des conditions générales valant notice d'information.

Lorsque des modifications sont apportées aux droits et obligations des assurés, l'organisme assureur remet à l'entreprise, trois mois au moins avant la date de leur entrée en vigueur, une nouvelle notice d'information.

Les entreprises transmettent un exemplaire de cette notice d'information, à chaque salarié assuré et à tout nouvel embauché.

Les salariés sont informés préalablement et individuellement, selon la même méthode, de toutes modifications de leurs droits et obligations.

II. Entrée en vigueur - Formalités de dépôt

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt requises par la loi et de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail et de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Les partenaires sociaux signataires du présent accord ont décidé d'un commun accord que cet accord pourra à tout moment être révisé ou dénoncé en respectant la procédure prévue respectivement par les articles L. 2261-7, L. 2261-8 et L. 2261-9 à L. 2261-12 du code du travail, avec un préavis de 6 mois.

De nouvelles négociations devront être engagées dans les 3 mois suivant la signification de la dénonciation.

L'accord dénoncé continue à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du préavis de 6 mois.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet le premier jour du trimestre civil qui suit la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord.

Frais de santé

Accord du 13 juin 2022

[Étendu par arr. 24 oct. 2022, JO 8 nov., applicable à compter du 1^{er} juill. 2022 pour les entreprises adhérentes et à compter du 1^{er} jour du mois qui suit la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension pour les entreprises non adhérentes]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PRODAF ;

SNPCC ;

FFAF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

UNSA FCS ;

FEC - FO.

Mod. par Avenant n° 1, 5 nov. 2024, étendu par arr. 5 mars 2025, JO 18 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025 pour les entreprises adhérentes et à compter du 1^{er} jour du mois qui suit la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension pour les entreprises non adhérentes⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PRODAF ;

SNPCC ;

FFAF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

UNSA FCS.

Préambule

Les partenaires sociaux, réunis en commission mixte paritaire permanente de négociation et d'interprétation le 11 mai 2022, ont décidé de créer, au sein de la Branche Fleuristes, Vente et Services des animaux familiers, un régime Frais de Santé, complétant l'Accord collectif du 29 septembre 2020 portant Mise à jour de la CCN des Fleuristes, de la Vente et des Services des animaux familiers du 21 janvier 1997.

Cet accord permet de renforcer l'attractivité de la Branche et de favoriser l'accès des salariés à des dispositifs de santé :

— sans considération d'âge, ni d'état de santé

— et à des tarifs avantageux.

Après deux ans de crise sanitaire, il est apparu nécessaire aux partenaires sociaux d'améliorer le niveau de remboursement des frais de santé et de garantir une couverture efficiente pour les salariés de la branche.

C'est dans ce cadre que les partenaires sociaux se sont entendus sur un accord national relatif aux frais de santé dans la Branche Fleuristes, Vente et Services des animaux familiers, qui complète et doit être considéré comme un avenant l'Accord collectif du 29 septembre 2020 portant Mise à jour de la CCN des Fleuristes, de la Vente et des Services des animaux familiers en date du 21 janvier 1997.

Cet accord annule et remplace tout accord antérieur ayant le même objet et notamment l'accord du 3 juillet 2012 et ses avenants n° 1 à 6.

Article 1

Objet de l'accord

Le présent accord collectif instaure une garantie frais de santé obligatoire au profit des salariés des entreprises de la Branche des Fleuristes, Vente et Services des animaux familiers. Ce régime est en conformité avec les exigences posées par l'article L. 871-1 du Code de la Sécurité sociale relatif aux contrats dits «responsables» et les décrets et arrêtés pris pour son application (et notamment les articles R. 871-1 et R. 871-2 du Code de la Sécurité sociale).

Article 2

Champ d'application professionnel et géographique

Le champ d'application professionnel et géographique de l'accord national frais de santé est celui défini par l'article 1.1 C de l'accord du 29 septembre 2020 portant mise à jour de la Convention collective nationale des Fleuristes, de la Vente et des Services des animaux familiers du 21 janvier 1997.

Article 3

Adhésion des entreprises au régime frais de santé conventionnel

À compter de l'entrée en vigueur du présent accord, les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des Fleuristes, Vente et Services des Animaux familiers ont la liberté du choix de l'assureur.

En revanche, il convient qu'elles respectent les dispositions du présent accord.

De même, l'affiliation des salariés résulte du présent accord et a un caractère obligatoire.

Article 4

Salariés bénéficiaires du régime frais de santé

L'ensemble des salariés (y compris les mandataires sociaux ayant le statut de salarié) titulaires d'un contrat de travail non suspendu, à durée déterminée ou indéterminée, présents à l'effectif des entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord frais de santé de la convention collective nationale des fleuristes, vente et services des animaux familiers bénéficie du régime frais de santé.

La notion de salariés présents à l'effectif comprend tous les salariés, au travail ou en arrêt pour cause de maladie ou d'accident au jour de l'entrée en vigueur du présent accord.

Conformément aux dispositions légales en vigueur (articles L. 911-7 III, D. 911-2 et D. 911-3 du code de la Sécurité sociale et article 11 de la loi Évin), certains salariés, à leur initiative, peuvent demander de ne pas adhérer au régime frais de santé selon notamment les dispositions de l'article D. 911-5 du code de la sécurité sociale.

De même, certains salariés peuvent demander à se prévaloir des dispenses suivantes :

— les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;

— les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;

— les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au régime les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute.

Il appartient aux intéressés de formuler une demande par écrit.

En tout état de cause, tout salarié sera tenu, en dehors des cas de dispenses d'ordre public, de cotiser au régime lorsqu'il cessera de justifier de sa situation.

Article 5

Financement du régime de base frais de santé

Mod. par Avenant n° 1, 5 nov. 2024, étendu par arr. 5 mars 2025, JO 18 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025 pour les entreprises adhérentes et à compter du 1^{er} jour du mois qui suit la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension pour les entreprises non adhérentes⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PRODAF ;

SNPCC ;

FFAF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

UNSA FCS.

Les cotisations mensuelles sont exprimées en pourcentage du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS).

La cotisation globale est répartie à raison de 50 % minimum à la charge de l'employeur et 50 % maximum à la charge du salarié, dans les conditions ci-après :

• la cotisation patronale est à minima de :

m 0.715 % du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale pour les entreprises dont les salariés relèvent du régime général

m 0.44 % du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale pour les entreprises dont les salariés relèvent du régime Alsace Moselle

• la cotisation salariale est à maxima de :

m 0.715 % du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale pour les entreprises dont les salariés relèvent du régime général

m 0.44 % du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale pour les entreprises dont les salariés relèvent du régime Alsace Moselle.

Les taux de cotisation ci-dessus sont maintenus pendant deux ans à compter de la date d'effet du présent avenant, à législation et réglementation constante.

Article 6

Prestations du régime frais de santé

A

Respect des critères de responsabilité

Le régime conventionnel Frais de santé de la Convention collective nationale étendue des Fleuristes, Vente et Services des animaux familiers est en conformité avec les exigences posées par l'article L. 871-1 du Code de la Sécurité sociale relatif aux contrats dits «responsables» et les décrets et arrêtés pris pour son application (et notamment les articles R. 871-1 et R. 871-2 du Code de la Sécurité sociale). Par la suite, les garanties et niveaux de remboursement seront automatiquement adaptés en fonction des évolutions législatives et réglementaires régissant les «contrats responsables».

En conséquence :

La participation forfaitaire (actes et consultations de médecins, actes de biologie médicale) et les franchises médicales (médicaments, actes d'auxiliaires médicaux, transports) laissées à la charge de chaque patient, instaurées par l'article L. 322-2 du Code de la Sécurité sociale, ne sont pas remboursées ;

Hors parcours de soins coordonnés, aucune majoration de la participation de l'assuré (ticket modérateur) prévue aux articles L. 162-5-3 et L. 61-36-2 du Code de la Sécurité sociale n'est prise en charge.

Hors parcours de soins coordonnés, les dépassements d'honoraires de spécialistes sur les actes cliniques et techniques ne sont pris en charge qu'au-delà du montant du dépassement autorisé défini par la convention médicale de janvier 2005 pour les actes cliniques de spécialistes de secteur 1.

Les obligations prévues à l'article R. 871-2 du Code de la Sécurité sociale doivent être prises en charge (planchers et plafonds de remboursements de prestations, prise en charge du ticket modérateur et des frais exposés en sus des tarifs de responsabilité, dans la limite des prix fixés par la réglementation pour les équipements des paniers 100 % santé des équipements optiques, des aides auditives, et des soins prothétiques dentaires).

B

Étendue de la garantie

Seuls les frais médicaux, pharmaceutiques, chirurgicaux, soins dentaires et autres frais concernant en tout état de cause des spécialités ou actes à caractère thérapeutique entrant dans les nomenclatures et ayant donné lieu à remboursement de la Sécurité sociale sont pris en considération pour la détermination des prestations versées par l'organisme d'assurance dans les conditions et limites prévues au tableau ci-après.

En aucun cas, le régime ne prendra en charge les dépassements d'honoraires ne faisant pas l'objet d'une déclaration à la Sécurité sociale.

La garantie comprend le remboursement de la participation forfaitaire supportée par l'assuré en application des dispositions de l'article R. 322-8 du Code de la Sécurité sociale, pour les actes affectés d'un coefficient égal ou supérieur à 50 ou d'un tarif égal ou supérieur à un montant fixé par la loi de financement de la Sécurité sociale.

Le cumul des prestations versées au titre du présent régime avec :

— d'une part, les remboursements du régime de la Sécurité sociale et de tout autre organisme complémentaire,
— et d'autre part, les montants de la contribution forfaitaire, des franchises médicales et de l'éventuelle majoration de participation financière maintenue à la charge de l'assuré, ne peut excéder les dépenses engagées, déclarées à la Sécurité sociale.

C

Personnes garanties

Le salarié est le seul bénéficiaire obligatoire du régime conventionnel frais de santé. Cependant, il peut étendre ses garanties à ses ayants-droits, définis ci-après, en souscrivant à une extension facultative, dont le financement est à sa charge exclusive :

— Le conjoint, la personne liée au participant par un pacte civil de solidarité (PACS) ou le concubin. Le concubin doit vivre sous le même toit que le participant, tous deux étant libres de tout lien conjugal et de tout lien de PACS ;

— les enfants du Participant ou de son conjoint (marié ou lié par un PACS) ou de son concubin, remplissant l'une des conditions suivantes :

m être considérés par la Sécurité sociale comme à la charge du Participant, ou de son conjoint ou concubin, en application de l'article L. 160-2 du Code de la Sécurité sociale,

m être âgés de moins de 24 ans s'ils finissent leur cycle secondaire,

m être âgés de moins de 28 ans s'ils justifient de la poursuite de leurs études, y compris dans l'Union Européenne, et sont affiliés à un régime obligatoire de protection sociale au titre du régime obligatoire,

m être âgés de moins de 28 ans et en contrat d'apprentissage, sous réserve qu'ils ne bénéficient pas d'un contrat frais de santé au titre de leur activité salariée,

m être âgés de moins de 26 ans à condition qu'ils soient à la recherche d'un premier emploi, inscrits au Pôle Emploi, et qu'ils soient fiscalement à charge du Participant du conjoint ou du concubin,

m être handicapés, quel que soit leur âge, s'ils sont titulaires avant leur 21^e anniversaire de la carte d'invalidité civil.

Les garanties en vigueur sont maintenues au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient d'une indemnisation de la part de l'employeur. Celle-ci peut prendre la forme :

— d'un maintien de salaire, total ou partiel,

— d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur,

— d'un revenu de remplacement versé par l'employeur (y compris l'indemnité d'activité partielle/de longue durée et les congés rémunérés par l'employeur tels que les congés de reclassement et de mobilité).

Dans ce cas, l'employeur verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail rémunérée ou indemnisée. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisations.

Dans les autres cas de suspension, comme par exemple, pour congés sans solde non visés dans les dispositions précédentes (notamment congé sabbatique, congé pour création d'entreprise), les salariés ne bénéficieront pas du maintien du bénéfice du régime frais de santé.

Dans le cas où les garanties sont suspendues, la suspension intervient à la date de la cessation de l'activité professionnelle dans l'entreprise adhérente et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé.

D Tableau de Garanties

1 Régime de base conventionnel

| Nature des actes | Remboursements incluant les remboursements de la Sécurité sociale |
|--|---|
| Soins courants | |
| Honoraires médicaux | |
| Consultations et visites de médecins généralistes : | |
| Médecins adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (y.c. téléconsultation remboursée par la SS) | 100 % de la BR |
| Consultations et visites - Médecins non adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (y.c. téléconsultation remboursée par la SS) | 100 % de la BR |
| Consultations et visites de médecins spécialistes : | |
| Médecins adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (y.c. téléconsultation remboursée par la SS) | 250 % de la BR |
| Médecins non adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (y.c. téléconsultation remboursée par la SS) | 200 % de la BR |
| Actes de chirurgie, d'anesthésie, d'obstétrique et actes techniques médicaux (ex : extraction d'un grain de beauté) | |
| Médecins adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée | 100 % de la BR |

| Nature des actes | Remboursements incluant les remboursements de la Sécurité sociale |
|--|--|
| Médecins non adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée | 100 % de la BR |
| Honoraires paramédicaux | |
| Auxiliaires médicaux (infirmiers, kinésithérapeutes, ...) | 100 % de la BR |
| Autres honoraires | |
| Séances d'accompagnement psychologique réalisées par des psychologues, remboursées par la Sécurité sociale | 100 % de la BR |
| Actes d'imagerie (radiologie, échographie ...) | |
| Praticiens adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée | 150 % de la BR |
| Praticiens non adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée | 130 % de la BR |
| Analyses et examens de laboratoire | |
| Analyses et examens de laboratoire | 100 % de la BR |
| Médicaments | |
| Médicaments remboursés par la SS | 100 % de la BR |
| Matériel médical inscrit à la Liste des Produits de Prestations (LPP) | |
| Matériel médical remboursé par la SS (hors aide auditive et prothèse dentaire) - attelles, lits médicaux, accessoires... | 100 % de la BR |
| Hospitalisation | |
| Honoraires | |
| Honoraires - Praticiens adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée | 250 % de la BR |
| Honoraires - Praticiens non adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée | 200 % de la BR |
| Forfait journalier hospitalier | Prise en charge intégrale |
| Frais de séjour | 200 % de la BR |
| Autres prestations | |
| Chambre particulière par jour (y compris maternité dans la limite de 5 jours) | 2 % du PMSS |
| Frais d'accompagnant par jour, moins de 16 ans | 1 % du PMSS |
| Forfait actes lourds et forfait patient urgences | Prise en charge intégrale |
| Dentaire | |
| Soins | |
| Soins dentaires (ex : suivi, traitement de carie, détartrage, ...) | 100 % de la BR |
| Soins et prothèses «100 % Santé» | |
| Soins et prothèses «100 % Santé» (*) | Prise en charge intégrale dans la limite des honoraires limites de facturation |
| Autres actes dentaires non remboursés par la sécurité sociale | |
| Implantologie (pilier + implant) / limitée à 3 implants/ bénéficiaire / an | 10 % du PMSS |
| Prothèses | |
| Actes prothétiques remboursés par la SS à honoraires maîtrisés | 300 % de la BR |
| Actes prothétiques remboursés par la SS à honoraires libres | 300 % de la BR |
| Orthodontie | |
| Orthodontie remboursée par la SS / semestre / bénéficiaire | 300 % de la BR |

| Nature des actes | Remboursements incluant les remboursements de la Sécurité sociale |
|---|--|
| Optique | Limité à 1 équipement (1 monture + 2 verres) tous les 2 ans à partir de 16 ans. Pour les moins de 16 ans et les renouvellements anticipés, se référer aux dispositions contractuelles. |
| Équipement «100 % Santé» (*) | |
| Monture + 2 verres de tous types (Classe A) | Prise en charge intégrale dans la limite des prix limites de vente |
| Équipement optique - prix libres (classe B) | |
| Monture | 100 € |
| Grille optique | Hors monture |
| Verre simple | 125 € par verre |
| Verre complexe | 250 € par verre |
| Verre hyper complexe | 350 € par verre |
| Prestation d'adaptation | |
| Renouvellement d'une ordonnance pour des verres de classe A, par l'opticien, après réalisation d'un examen de vue | Prise en charge intégrale dans la limite des prix limites de vente |
| Renouvellement d'une ordonnance pour des verres de classe B, par l'opticien, après réalisation d'un examen de vue | Prise en charge intégrale dans la limite des prix limites de vente |
| Lentilles | |
| Lentilles correctrices remboursées ou non par la SS (y compris jetables) | 300 € par an et par bénéficiaire ¹ |
| Chirurgie réfractive non remboursée par la Sécurité sociale | 750 € par an / par bénéficiaire / par œil |
| Aide auditive | Limité à 1 aide auditive tous les 4 ans pour chaque oreille |
| Équipement «100 % Santé» (*) | |
| Aide auditive remboursée par la SS (Classe I) | Prise en charge intégrale dans la limite des prix limites de vente |
| Aide auditive - Prix libres (Classe II) | La prise en charge est limitée à 1700 € par aide auditive, y compris remboursement SS |
| Aide auditive remboursée par la SS | 300 % de la BR par appareil |
| Accessoires remboursés par la SS | |
| Petits accessoires auditifs (piles,...) | 100 % de la BR |
| Prévention et médecine douce | |
| Forfait médecines douces non remboursées par la Sécurité sociale (Acupuncture, Chiropractie, Diététique, Étiopathie, Hypnose, Ostéopathie, Sophrologie) | 40 € × 3 séances par an par bénéficiaire |
| Forfait : vaccins prescrits, podologie, produits dermatologiques prescrits et non remboursés par la SS | 100 € par an par bénéficiaire |
| Pilule contraceptive prescrite et non remboursée par la SS | 50 € par an par bénéficiaire |
| Sevrage tabagique | 80 € par an par bénéficiaire |
| Divers | |
| Naissance - Adoption | |
| Forfait maternité - adoption | 10 % du PMSS |
| Psychologie et psychomotricité | 40 € × 3 séances par an par bénéficiaire |
| Frais de transport remboursés par la SS | 100 % de la BR |

| Nature des actes | Remboursements incluant les remboursements de la Sécurité sociale |
|--|---|
| Assistance | Incluse |
| <p>1. Pour les lentilles remboursées par la Sécurité sociale, en cas de consommation totale du forfait, le ticket modérateur continuera d'être pris en charge.</p> <p>* : Tels que définis réglementairement / Dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée : Contrats mis en place entre l'Assurance maladie et les syndicats de médecins dans lesquels les médecins adhérents s'engagent notamment à limiter leurs dépassements d'honoraires : OPTAM (option pratique tarifaire maîtrisée) ou OPTAM-CO (option pratique tarifaire maîtrisée chirurgie et obstétrique) / SS : Sécurité sociale / PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité sociale en vigueur au 1^{er} janvier de l'exercice au cours duquel s'est produit l'évènement / BR : Base de remboursement de la Sécurité sociale / TM : Ticket modérateur / Optique et paniers de soins 100 % Santé avec prise en charge intégrale : Les remboursements incluent la prise en charge de la SS / Honoraires limites de facturation : Dans l'attente de leur mise en œuvre, la prise en charge des actes se fait à hauteur de la garantie des actes prothétiques du panier à honoraires libres / Périodes de renouvellement pour l'optique et pour l'aide auditive : Ces périodes sont fixes et commencent à courir à compter de la date de facturation de l'équipement.</p> | |

En complément des présentes garanties, les entreprises devront faire bénéficier à leurs salariés de la mise en place :

- d'une garantie assistance, incluant notamment un volet hospitalisation, et un volet aide aux aidants,
- de prestations de téléconsultation, accessible 24 h/24 et 7 j/7,
- d'un second avis médical pour les problèmes de santé les plus lourds.

2

Régime sur complémentaire à adhésion obligatoire ou facultative

En complément du régime de base conventionnel, il est mis à la disposition des entreprises et des salariés un régime surcomplémentaire qui devra être souscrit par l'Employeur soit à titre obligatoire, soit par défaut à titre facultatif dans la mesure où les partenaires sociaux sont sensibles à la possibilité pour le salarié d'améliorer sa couverture s'il le souhaite.

| Nature des actes | Remboursements en complément du régime conventionnel de base |
|---|--|
| Soins courants | |
| Honoraires médicaux | |
| Consultations et visites de médecins spécialistes : | |
| Médecins adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (y.c. téléconsultation remboursée par la SS) | + 100 % de la BR |
| Actes d'imagerie (radiologie, échographie...) | |
| Praticiens adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée | + 100 % de la BR |
| Praticiens non adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée | + 70 % de la BR |
| Hospitalisation | |
| Honoraires | |
| Honoraires - Praticiens adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée | + 100 % de la BR |
| Autres prestations | |
| Chambre particulière par jour (y compris maternité dans la limite de 5 jours) | + 1 % du PMSS |
| Frais d'accompagnant par jour, moins de 16 ans | + 0,5 % du PMSS |
| Dentaire | |
| Autres actes dentaires non remboursés par la sécurité sociale | |
| Implantologie (pilier + implant) / limité à 3 implants/ bénéficiaire / an | + 5 % du PMSS |
| Prothèses | |
| Actes prothétiques remboursés par la SS à honoraires maîtrisés | + 150 % de la BR |
| Actes prothétiques remboursés par la SS à honoraires libres | + 150 % de la BR |
| Orthodontie | |

| Nature des actes | Remboursements en complément du régime conventionnel de base |
|---|--|
| Orthodontie remboursée par la SS / semestre / bénéficiaire | + 100 % de la BR |
| Optique | Limité à 1 équipement (1 monture + 2 verres) tous les 2 ans à partir de 16 ans. Pour les moins de 16 ans et les renouvellements anticipés, se référer aux dispositions contractuelles. |
| Grille optique | Hors monture |
| Verre simple | + 35 € par verre |
| Verre complexe | + 50 € par verre |
| Chirurgie réfractive non remboursée par la Sécurité sociale | + 250 € par an / par bénéficiaire / par œil |
| Prévention et médecine douce | |
| Forfait médecines douces non remboursées par la Sécurité sociale (Acupuncture, Chiropractie, Diététique, Étiopathie, Hypnose, Ostéopathie, Sophrologie) | + 10 €/séance + une séance par an par bénéficiaire |
| Pilule contraceptive prescrite et non remboursée par la SS | + 30 € par an par bénéficiaire |
| Divers | |
| Psychologie et psychomotricité | + 10 €/séance + une séance par an par bénéficiaire |
| Dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée : Contrats mis en place entre l'Assurance maladie et les syndicats de médecins dans lesquels les médecins adhérents s'engagent notamment à limiter leurs dépassements d'honoraires : OPTAM (option pratique tarifaire maîtrisée) ou OPTAM-CO (option pratique tarifaire maîtrisée chirurgie et obstétrique) / SS : Sécurité sociale / PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité sociale en vigueur au 1 ^{er} janvier de l'exercice au cours duquel s'est produit l'évènement / BR : Base de remboursement de la Sécurité sociale / Optique et paniers de soins 100 % Santé avec prise en charge intégrale : Les remboursements incluent la prise en charge de la SS / Honoraires limites de facturation : Dans l'attente de leur mise en œuvre, la prise en charge des actes se fait à hauteur de la garantie des actes prothétiques du panier à honoraires libres / Périodes de renouvellement pour l'optique : Ces périodes sont fixes et commencent à courir à compter de la date de facturation de l'équipement. | |

Article 7 Haut degré de solidarité

Chaque entreprise devra s'assurer que son organisme assureur prévoit la mise en œuvre d'actions de prévention et de solidarité et comprend à ce titre des prestations à caractère non directement contributif, financées par 2 % des cotisations, hors taxes.

Les actions sociales peuvent être des aides à titre exceptionnel et ponctuel, au profit de salariés dont la situation psycho-sociale et financière le justifie.

Éventuellement, à titre complémentaire et dans la limite des disponibilités du fonds, des actions en vue de la prévention santé des salariés, de la protection de leurs proches et de leur patrimoine pourront être prévues.

Article 8 Maintien des garanties en application de l'article 4 de la loi Évin

Au titre des dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite loi Évin, la couverture frais de santé organisée au présent accord sera maintenue à l'identique :

— au profit des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou d'une allocation de chômage, sans condition de durée, sous réserve qu'ils en fassent la demande dans les six mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les six mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient à titre temporaire du maintien de ces garanties (portabilité des garanties).

Les partenaires sociaux rappellent que l'organisme assureur adresse la proposition de maintien de la couverture à ces anciens salariés au plus tard dans le délai de deux mois à compter de la date de la cessation du contrat de travail ou de la fin de la période du maintien des garanties à titre temporaire, et ce, sous réserve qu'il en ait été informé préalablement ;

— au profit des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès.

Il est rappelé que l'employeur doit informer l'organisme assureur du décès afin que celui-ci adresse la proposition de maintien de la couverture aux ayants droit dans un délai de deux mois à compter du décès.

La garantie doit pendre effet, au plus tard, au lendemain de la demande.

Les tarifs applicables aux personnes visées ci-dessus doivent respecter les dispositions du décret n° 2017-372 du 21

Article 9

Rupture du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime de l'assurance chômage - «Portabilité»

En application de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, en cas de cessation du contrat de travail (sauf hypothèse de faute lourde) ouvrant droit à prise en charge de l'assurance chômage, l'ancien salarié conserve, selon les formes et conditions prévues par ledit article, le bénéfice de l'ensemble des garanties appliquées dans son ancienne entreprise, pour une durée égale à celle de l'indemnisation chômage, dans la limite du dernier contrat de travail, ou le cas échéant, des derniers contrats consécutifs chez le même employeur). Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondi au nombre supérieur, sans pouvoir excéder douze mois.

Il est rappelé que l'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

Article 10

Évolution des dispositions légales et réglementaires

En cas d'évolution des conditions légales et réglementaires intervenues postérieurement à la signature de cet accord, les partenaires sociaux établiront par avenant les aménagements nécessaires aux garanties et/ou aux cotisations du présent régime.

Article 11

Communication et information

Conformément aux dispositions de l'article L. 932-6 du Code de la Sécurité sociale, les organismes assureurs concernés remettront à chaque entreprise adhérente, à charge pour elle de la remettre à ses salariés, une notice d'information qui définit les garanties, leurs modalités d'entrée en vigueur, les formalités à accomplir en cas de réalisation du risque, les cas de nullité, de déchéances, d'exclusions ou de limitations de garantie ainsi que les délais de prescription.

Article 12

Caractère impératif du présent accord

En application des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail, les parties signataires rappellent que les accords d'entreprise ne peuvent comporter de clauses dérogeant à celles du présent accord de branche, sauf si lesdits accords assurent des garanties au moins équivalentes.

Article 13

Entrée en vigueur - Durée - Révision - Dénonciation - Formalités de dépôt

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt requises par la loi et de la procédure d'extension conformément aux dispositions des articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail et de l'article L. 911-3 du Code de la Sécurité sociale.

Les partenaires sociaux de la branche ont également décidé d'un commun accord que cet accord pourra à tout moment être révisé ou dénoncé en respectant la procédure prévue respectivement par les articles L. 2261-7, L. 2261-8 et L. 2261-9 à L. 2261-12 du Code du Travail, sans, pour autant, emporter dénonciation des autres dispositions de l'Accord collectif du 29 septembre 2020 portant Mise à jour de la CCN des Fleuristes, de la Vente et des Services des animaux familiers en date du 21 janvier 1997.

La demande de révision peut intervenir à tout moment, à l'initiative de l'une des parties signataires. Elle doit être notifiée, par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires.

L'accord pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires, moyennant le respect d'un préavis de six mois.

De nouvelles négociations devront être engagées dans les trois mois suivant la signification de la dénonciation.

L'accord dénoncé continue à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du préavis de six mois.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Celui-ci fera l'objet des formalités nécessaires à son extension. Il prendra effet le 1^{er} juillet 2022 pour les entreprises adhérentes à une organisation patronale signataire. Il entrera en vigueur pour toutes les entreprises de la Branche le 1^{er} jour du mois qui suit la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension du présent accord.

Article 14

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En raison de la nature des stipulations qu'il contient qui présentent un intérêt général de santé et de solidarité, le

présent accord ne comporte aucune disposition spécifique au titre de l'article L. 2232-10-1 du Code du travail pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Annexe 11 - Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Accord du 9 décembre 2009

[Étendu par arr. 20 déc. 2010, JO 24 déc., applicable à compter du lendemain de la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel]

Préambule

Vu la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes (JO 24 mars 2006),

Les partenaires sociaux de la Branche fleuristes, vente et services des animaux familiers entendent garantir, dans le cadre du présent accord, le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Pour ce faire, ils décident de mettre en place des mesures objectives et adaptées, en vue de favoriser l'accès des femmes ou des hommes à certains emplois et certaines responsabilités, ainsi que la mixité professionnelle bénéfique tant, pour les entreprises de la Branche que pour les salariés.

Les rapports de situation comparée des femmes et des hommes des secteurs de la branche font apparaître que :

- La branche dans son ensemble est fortement féminisée puisque les femmes représentent 69,5 % des effectifs (73 % pour le secteur des fleuristes et 66 % pour le secteur de la vente et services des animaux familiers),
- Les femmes occupent souvent les emplois les moins qualifiés (coefficients 100, 105, 115 et 120) ;
- Elles sont fréquemment sur des postes à temps partiel ;
- Dans les premiers coefficients où les femmes sont majoritaires, les écarts de salaire entre les hommes et femmes sont peu significatifs. L'écart se creuse en défaveur des femmes, à compter du coefficient 400 (cadres position 2) de la grille de classifications issue de l'accord collectif du 8 avril 1994, où elles sont peu présentes.

Les signataires du présent accord affirment, que l'égalité salariale entre les femmes et les hommes constitue un des fondement de l'égalité professionnelle et se fixent, notamment, pour objectif de prendre des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, avant le 31 décembre 2010, au sein de chaque entreprise.

Article 1 Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application territorial et professionnel défini à l'article 1-1 de la Convention Collective Nationale fleuristes, vente et services des animaux familiers du 21 janvier 1997 étendue, modifié par l'avenant n° 9 du 1^{er} octobre 2009, ainsi qu'à leurs salariés.

Article 2 Développement de la mixité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche

Article 2-1 Conditions d'accès à l'emploi

A Le recrutement

Les processus de recrutement doivent se dérouler dans les mêmes conditions et selon des critères de sélection objectifs et identiques, entre les femmes et les hommes, sans discrimination. Les critères objectifs retenus pour le recrutement sont fondés principalement sur les compétences, l'expérience professionnelle et la nature des diplômes dont est titulaire le (la) candidat(e). En aucun cas, le sexe ou la situation de famille ne peut être un critère de sélection, quels que soient le type de contrat de travail et la durée du temps du travail du poste à pourvoir.

De la même manière, le sexe du candidat ne doit être en aucun cas un critère permettant de déterminer sa rémunération. La rémunération à l'embauche est liée au niveau de formation et d'expérience acquise, à l'autonomie attendue ainsi qu'au type de responsabilités confiées, elle ne tient aucunement compte du sexe de la personne recrutée. Les parties signataires entendent rappeler ici leur attachement au contrat à durée indéterminée à temps plein, comme mode principal d'embauche, proposé à l'un ou l'autre sexe.

B Utilisation de libellés d'emploi masculin/féminin

Les parties rappellent que les libellés des emplois à pourvoir doivent comporter la forme masculine et féminine, à

chaque fois, que l'intitulé le permet (ex : vendeur, vendeuse...) ou dans le cas contraire, la référence femme/homme (ex : fleuriste femme/homme).

Par ailleurs, les définitions de poste rédigées pour les offres d'emploi ne doivent contenir aucune mention discriminante à l'égard de l'un ou l'autre sexe.

Article 2-2

Formation professionnelle, promotion professionnelle et conditions de travail et d'emploi

A

Renforcer les objectifs de formation pour les salariés (ées)

Les entreprises de la branche pourront utiliser les divers outils juridiques mis en place par les partenaires sociaux, en particulier, pour formaliser les entretiens annuels professionnels avec leurs salariés (ées) et les mener à bien régulièrement, afin de convenir des actions de formation adaptées, de préparer les départs et les retours de congés maternité/adoption ou de congés parentaux.

Les entreprises de la branche privilégieront les actions de formation sur le lieu de travail (hors poste de travail) ou, à proximité de ce dernier, ainsi que les actions de formation pendant le temps de travail, éventuellement par la prise en charge des dépenses de remplacement du salarié en formation selon les dispositions de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009.

Par exception, lorsqu'une action de formation est effectuée en dehors du temps de travail, l'employeur et le (la) salarié(e) doivent examiner ensemble les conséquences éventuelles et régler les difficultés que le ou la salarié(e) peut rencontrer pour concilier ses obligations professionnelles et familiales. Les parties détermineront les conditions de prise en charge des frais supplémentaires éventuels de frais de garde d'enfants, sur justificatifs.

Considérant que la formation professionnelle participe à l'évolution des emplois, chaque entreprise de la branche veillera à ce que les actions de formations dispensées soient équilibrées tant dans leur volume que dans leur contenu, au regard de la répartition des effectifs femmes et hommes.

B

Sécuriser le parcours professionnel des salariés (ées)

1

Promotion

Les parties signataires entendent rappeler ici le principe d'égalité pour tous les salariés (ées) et celui de non-discrimination.

Elles insistent sur le fait que les promotions sont basées sur des critères objectifs, tels que les qualités et aptitudes professionnelles de chaque salarié (e). En aucune façon, le sexe du (de la) salarié(e), pas plus que sa situation de famille, ne doit entrer en considération dans l'octroi ou non d'une promotion.

Les employeurs de la branche devront vérifier que les salariés (ées), ayant les connaissances et les compétences requises, peuvent accéder à tout poste à pourvoir ou libéré dans l'entreprise, notamment les postes relevant de la catégorie des agents de maîtrise et celle des cadres.

À cet effet, les parties signataires vérifieront l'évolution du nombre de salariés (ées) promus(ues) par les indicateurs suivants : répartition des promotions au regard des effectifs de la catégorie professionnelle concernée, nombre de promotions suite à une formation diplômante ou qualifiante (ces données devront être chiffrées par sexe).

2

Prise en compte de la parentalité dans le parcours professionnel

a) Entretien avant et après le congé maternité, d'adoption ou le congé parental

Toute salariée a droit, si elle le souhaite, à un entretien avant son départ en congé maternité (ou adoption) ou en congé parental et /ou à son retour de congé maternité (ou d'adoption) ou de congé parental. Également, le salarié père bénéficie d'un droit à entretien, avant ou après un congé d'adoption ou un congé parental dont il est bénéficiaire.

Au cours de cet entretien, mené par le (la) responsable hiérarchique ou l'employeur, pourront notamment être abordés les points suivants :

- La date de début du congé maternité, d'adoption ou du congé parental,
- La prise des congés payés acquis,
- Les modalités à mettre en place pour assurer le passage de consignes au salarié assurant le remplacement durant l'absence envisagée,
- La date présumée du retour dans l'entreprise,

— Concernant le congé maternité (ou d'adoption), les souhaits éventuels du ou de la salarié(e) à son retour dans l'entreprise et, notamment si il ou elle envisage la reprise dans le cadre d'un travail à temps partiel ou la prise d'un congé parental d'éducation total. La finalité poursuivie étant de pouvoir réfléchir, en amont, sur l'organisation du service au retour du congé, compte-tenu des choix du salarié, étant précisé ici que ceux-ci pourront ne pas être définitifs.

— Le poste de travail et les conditions de travail, lors du retour de congé maternité (ou congé d'adoption) ou à l'issue du congé parental,

— Les besoins en formation, adaptation et professionnalisation du ou de la salarié (e), à son retour de congé maternité (ou d'adoption) ou à son retour de congé parental.

À l'occasion de cet entretien, une information relative aux modalités applicables aux congés de maternité ou d'adoption et aux congés parentaux, sera remise aux salariés (ées) concernés (ées).

En outre, le (la) salarié (ée) en congé maternité ou adoption, et en congé parental, sera destinataire, pendant la suspension de son contrat de travail, des mêmes informations que celles transmises aux salariés (ées) présents (tes) dans l'entreprise.

b) Autorisation d'absence et aménagement de poste pendant la grossesse

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la salariée bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée, assimilée à du temps de travail effectif, pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par le code de santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

En outre, à partir du quatrième mois de leur grossesse, les femmes enceintes sont autorisées à entrer le matin 15 minutes après et sortir le soir 15 minutes avant l'horaire habituel de travail, sans réduction de salaire. L'employeur et la salariée peuvent convenir, d'un commun accord, d'une répartition différente de la réduction d'horaire de 30 minutes par jour.

c) Changement temporaire d'affectation pendant la grossesse

Conformément aux dispositions légales en vigueur, il est rappelé que, si l'état de santé médicalement constaté de la salariée enceinte l'exige, celle-ci peut être affectée temporairement dans un autre emploi, à son initiative ou à celle de l'employeur, notamment en cas de risques sanitaires.

Il peut s'agir, selon les cas, soit d'une affectation temporaire dans un autre emploi mieux adapté, soit d'un aménagement de l'emploi ou du poste de travail prenant en compte les conditions physiques de la salariée enceinte.

En cas de désaccord entre l'employeur et la salariée ou lorsque le changement intervient à l'initiative de l'employeur, la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi envisagé ne peuvent être établies que par le médecin du travail.

Le changement d'affectation ou l'aménagement de l'emploi ou du poste de travail ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération, ni changement de coefficient.

Compte-tenu de ces dispositions, la femme enceinte peut demander à être reçue par le médecin du travail ou le service de santé au travail, à tout moment de sa grossesse, afin que son affectation temporaire ou des aménagements nécessaires puissent être envisagés.

En tout état de cause, un siège doit être mis à la disposition des femmes enceintes.

d) Droits des salariés(ées)

Les entreprises de la branche contrôleront qu'un(e) salarié(e), de retour d'un congé de maternité ou d'adoption, bénéficie des augmentations générales de salaire ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles accordées pendant la durée de son absence, aux salariés (ées) relevant de la même catégorie professionnelle.

Appartiennent à la même catégorie professionnelle, les salariés qui relèvent du même coefficient dans la classification applicable, pour le même type d'emploi et selon le même métier.

Il est, par ailleurs, rappelé que les salariés (es) peuvent prendre leurs congés payés à l'issue de leur congé maternité ou d'adoption, même si la période de congés fixée dans l'entreprise est expirée.

À l'issue du congé maternité ou d'adoption, aucun changement de lieu de travail ne peut être imposé au (à la) salarié (ée), sans son accord express.

La période d'absence d'un (e) salarié (ée) pour congé de maternité, d'adoption, de présence parentale (père) de soutien familial (Loi) ou pour un congé parental d'éducation (mère ou père) est prise en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation.

3

Concilier vie professionnelle et responsabilités familiales

Si le travail à temps partiel choisi par les salariés (ées) constitue un dispositif possible permettant d'articuler vie professionnelle et vie familiale, d'autres solutions en matière d'organisation du travail doivent être recherchées pour

faciliter le maintien du travail à temps plein et neutraliser ainsi certains effets du travail à temps partiel (exemple : aménagement des horaires de travail, etc).

Les parties devront déterminer les conditions de retour à temps complet du ou de la salarié (e), ses perspectives d'évolution de carrière et les actions de formation qui devront être prévues pour l'avenir.

Les signataires du présent accord rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salariés(es) travaillant à temps partiel et celles/ceux travaillant à temps plein, notamment en termes de carrière, de rémunération et de formation.

Les postes à temps plein et à temps partiel à pourvoir ou libérés devront être affichés dans l'entreprise.

Article 3

Information et sensibilisation des différents acteurs de l'entreprise en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les signataires du présent accord s'engagent à lancer une campagne d'information auprès des entreprises de la branche par tout moyen (articles de presse, sites internet, etc...) sur la situation d'emploi des femmes et des hommes dans la branche et des actions à mettre en œuvre en faveur de l'égalité professionnelle.

Cette information portera, de manière non-exhaustive, sur les thèmes suivants :

- La reprise ou la création d'entreprise,
- Le respect d'un niveau de salaire à l'embauche équivalent entre les femmes et les hommes, sur la base de critères objectifs liés au niveau de compétences et de connaissances requises,
- Le respect de l'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans l'exercice de l'activité,
- Le respect du principe de non-discrimination entre les sexes, le respect des comportements non-sexistes dans l'entreprise,
- La conciliation de la vie familiale par l'aménagement du temps de travail,
- L'information des salariés (ées) sur les congés parentaux d'éducation,
- La protection renforcée de la santé et des conditions de travail de la salariée enceinte.

L'information portera également sur les aides accordées par l'État en faveur des entreprises agissant sur l'égalité professionnelle (aide au conseil, contrat d'égalité, contrat pour la mixité des emplois, etc)

Les entreprises de la branche dans lesquelles des institutions de représentation du personnel ont été mises en place, devront transmettre le présent accord aux représentants des salariés, ainsi qu'aux délégués syndicaux éventuellement désignés. Elles devront, notamment, les informer et les consulter sur la situation comparée de l'emploi des femmes et des hommes qu'elles emploient et/ou recrutent.

Article 4

Bilan et suivi du présent accord

Le présent accord fera l'objet d'un suivi par la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP).

La CPNE-FP se réunira au moins 1 fois par an, et plus si nécessaire, sur demande de l'un de ses membres avec à l'ordre du jour l'égalité professionnelle.

Dans ce cadre, la CPNE-FP peut :

- analyser les résultats des enquêtes qui sont ou seront menées sur la situation de l'emploi et des rémunérations des femmes et des hommes dans les entreprises de la branche.
- rendre compte à la Commission mixte paritaire, de l'état d'avancement des actions menées dans le cadre du présent Accord, au vu des informations et rapports en sa possession.
- proposer à la Commission mixte paritaire, toute enquête ou étude sur l'égalité professionnelle, ainsi que toute amélioration des dispositions du présent accord, qui s'avéreraient nécessaires.

Article 5

Entrée en vigueur et durée

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6

Hiérarchie des normes

Aucun accord collectif, de quel que niveau que ce soit, ne peut déroger, en tout ou partie, aux dispositions du présent accord, sauf par des dispositions plus favorables aux salariés.

Article 7

Dépôt - Extension

Sous réserve, en application des dispositions transitoires de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales représentatives de salariés dans la Branche, le présent accord fera l'objet de la procédure relative au dépôt et à la demande d'extension conformément aux dispositions légales en vigueur.

Avenant n° 1 du 14 juin 2017

[Étendu par arr. 11 janv. 2018, JO 18 janv., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de parution au JO de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Française des Artisans Fleuristes ;
PRODAF ;
UNSSAC ;
FFAF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;
CFTC CSFV.

Préambule

Les partenaires sociaux de la Branche des Fleuristes, de la Vente et des Services des animaux familiers, réunis en Commission Mixte Paritaire le 4 mai 2017, sont convenus, sur propositions de la CPNEFP de la branche et après négociations, de compléter, par le présent Avenant n° 1, l'Accord national relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 9 décembre 2009 étendu.

L'objectif poursuivi est d'améliorer, dans le cadre de la mission dévolue à la Branche aux termes de l'article L. 2232-5-1 du code du travail, l'information et la sensibilisation des différents acteurs de l'entreprise en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

En conséquence, il a été convenu les dispositions suivantes :

Article 1

Mise en place dans la branche d'un livret des droits des femmes dans le cadre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les parties signataires ont élaboré, après négociations, un livret des droits des femmes dans le cadre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en annexe 1 ci-jointe, qui reprend les principales dispositions légales et conventionnelles en matière de recrutement, rémunération, congé de maternité ou d'adoption, protection de la maternité, formation et promotion professionnelle, ainsi que les divers congés liés à la maternité ou à la famille, la protection contre les violences sexistes et sexuelles, et les actions sociales mises en place au niveau de la Branche.

Article 2

Modalités d'information et de transmission

Le livret des droits des femmes dans le cadre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fera l'objet d'une campagne d'information auprès des entreprises de la Branche par le biais des sites internet des Organisations Patronales représentatives signataires.

Chaque entreprise se chargera de sa diffusion auprès de chacun (e) de ses salariés (ées), après information des représentants élus du personnel, lorsqu'ils existent dans l'entreprise.

Un exemplaire du livret des droits des femmes au travail dans le cadre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sera également remis aux représentants élus du personnel et aux délégués syndicaux éventuellement désignés dans l'entreprise.

Article 3

Conditions de suivi

Le livret des droits des femmes dans le cadre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en annexe au présent Avenant, sera réactualisé, si besoin est, sur proposition de la CPNEFP de branche, suite à sa réunion

annuelle dédiée à l'égalité professionnelle.

Le livret réactualisé fera l'objet des modalités de diffusion énoncées à l'article 2 ci-dessus.

Article 4

Engagement des partenaires sociaux

Les partenaires sociaux de Sa Branche ont souhaité, que ce livret des droits des femmes constitue une première étape vers d'autres projets. Ils rappellent ici leur volonté de faire évoluer la situation des femmes et de prendre les mesures qui s'imposent pour établir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les perspectives d'évolution professionnelle des femmes.

Article 5

Articulation des normes

Compte-tenu de l'objet du présent Avenant, il ne peut être dérogé à ses dispositions par accords collectifs d'entreprise, d'établissement ou de groupe, que dans un sens plus favorable aux salariés, sauf dans les domaines où la loi prévoit la primauté de la convention ou de la convention d'entreprise (comme, par exemple, en matière de congés pour événements familiaux).

Article 6

Formalités - Durée - Date d'effet. Conditions de révision et dénonciation

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées par le code du travail, le présent Avenant fera l'objet de la procédure relative au dépôt et à la demande d'extension conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le présent Avenant est conclu à durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la date de parution au JO de son arrêté d'extension.

Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Branche des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers - Accord national du 9 décembre 2009 étendu

Loi du 8 août 2016 - Loi du 4 août 2014

Livret des droits des femmes dans le cadre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Document négocié et conçu par les partenaires sociaux de la Branche

Titre 1

Recrutement de la salariée. Rémunération

— Le recrutement doit se dérouler dans les mêmes conditions et selon des critères de sélection objectifs et identiques, entre les femmes et les hommes, sans discrimination.

— Les critères objectifs pour le recrutement sont : les compétences, l'expérience professionnelle et la nature des diplômes.

| |
|---|
| En aucun cas, le sexe ou la situation de famille peut constituer un critère objectif. |
|---|

— Il est interdit à l'employeur de rechercher des informations sur l'éventuel état de grossesse d'une candidate ou d'une salariée. De son côté, la candidate ou la salariée n'est pas tenue de révéler son état de grossesse durant la phase de recrutement ou pendant l'exécution du contrat, sauf si elle demande le bénéfice des dispositions concernant la protection de la femme enceinte.

— Les libellés d'emploi à pourvoir comportent la forme masculine et féminine, à chaque fois que l'intitulé le permet (ex : vendeur/vendeuse), ou dans le cas contraire, la référence femme/homme (ex : Fleuriste F/H).

— Aucune mention discriminante ne doit être portée sur les offres d'emploi.

— Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Titre 2

Maternité et adoption

2-1 - Droits pendant la grossesse

— Autorisation d'absence : la salariée bénéficie d'autorisations d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires de surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

Nota : Le conjoint salarié de la femme enceinte ou la personne salariée liée par un PACS ou vivant maritalement avec elle bénéficie aussi d'une autorisation d'absence pour se rendre à 3 de ces examens obligatoires au maximum.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif. Elles correspondent au temps d'examen et au temps de trajet aller-retour.

— Aménagement des horaires : la Convention collective prévoit qu'à partir du 4^{ème} mois de leur grossesse, les femmes enceintes sont autorisées à entrer le matin 15 mn après et sortir le soir 15 mn avant l'horaire habituel de travail, sans réduction de salaire.

Nota : Une autre répartition de la réduction d'horaires de 30 mn par jour peut être décidée, d'un commun accord, entre la salariée et l'employeur.

— Changement temporaire d'affectation : si l'état de santé le nécessite, la salariée enceinte, ou l'employeur après avis du médecin du travail, peut demander un changement provisoire d'emploi. Ce changement temporaire d'affectation n'entraîne aucune diminution de la rémunération, ni changement de coefficient.

À savoir : une salariée travaillant de nuit, enceinte ou venant d'accoucher, peut demander à être affectée à un poste de jour. En cas d'impossibilité de reclassement sur un poste de jour, la salariée bénéficie d'une suspension de son contrat de travail, en dehors de la période de congé maternité, avec une garantie de maintien de sa rémunération (indemnités spécifiques de sécurité sociale, complétées par l'employeur)

Il est interdit d'exposer les femmes enceintes ou allaitantes à certaines catégories de travaux présentant, en raison de leur état, des risques pour leur santé ou leur sécurité, notamment les risques toxiques.

— Un siège doit être mis à la disposition de la femme en état de grossesse

2-2 - Le congé maternité de la salariée. Le congé d'adoption

| Congé maternité | | Total | Congé prénatal (1) | Congé postnatal (1) |
|---|--|-------------|--------------------|---------------------|
| Naissance simple | 1 ^{er} ou 2 ^{ème} enfant | 16 semaines | 6 semaines | 10 semaines |
| | À partir du 3 ^{ème} enfant (2) | 26 semaines | 8 semaines | 18 semaines |
| Naissance multiple (quelle que soit la composition familiale) | Jumeaux (3) | 34 semaines | 12 semaines | 22 semaines |
| | Triplés ou + | 46 semaines | 24 semaines | 22 semaines |
| (1) Le congé prénatal peut être réduit de 3 semaines au maximum, le congé postnatal étant augmenté d'autant (art. L. 1225-17 al 2 c.trav.). (2) Le congé prénatal peut être augmenté de 3 semaines au maximum, le congé postnatal étant réduit d'autant (art. L. 1225-19 al 4 c.trav.). (3) Le congé prénatal peut être augmenté de 4 semaines au maximum, le congé postnatal étant réduit d'autant (art. L. 1225-18 al 2 c.trav.). Nota : les aménagements ci-dessus sont à l'initiative de la salariée, avec avis favorable du professionnel de santé qui suit sa grossesse. | | | | |

— En tout état de cause, il est interdit d'employer des femmes pendant 8 semaines au total avant et après l'accouchement, et au surplus, il est interdit de les employer dans les 6 semaines qui suivent l'accouchement (art. L. 1225-29 c.trav.)

— Si la naissance a lieu avant la date prévue, la période de repos prénatal dont la salariée n'a pas pu bénéficier, est ajoutée au congé postnatal. Si la naissance a lieu après la date prévue, le congé prénatal est prolongé d'autant, et le congé postnatal ne commence à courir qu'à la date de la naissance (art. L. 1225-20 c.trav.)

— Le congé de maternité peut être prolongé en cas d'état pathologique résultant de la grossesse (2 semaines avant et 4 semaines après), d'hospitalisation de l'enfant, d'accouchement prématuré (report possible du congé à la fin de l'hospitalisation).

— Une salariée peut allaiter son enfant dans l'établissement. Pendant une année à compter du jour de la naissance, la salariée allaitant son enfant dispose à cet effet d'1 heure par jour durant les heures de travail (art. L. 1225-30 et 31 du c.trav.)

Important : un congé d'adoption est octroyé au salarié ou à la salariée, qui accueille un enfant en vue de son adoption :

- 10 semaines pour les 2 premiers enfants arrivant au foyer ;
- 18 semaines en cas d'adoption portant à 3 le nombre d'enfants dont le foyer assume la charge ;
- 22 semaines en cas d'adoptions multiples, et quel que soit le nombre d'enfants au foyer.
- Les congés de maternité et d'adoption sont assimilés à une période de travail effectif pour le calcul des congés payés et pour la détermination des droits que le ou la salariée tient de son ancienneté (ex : prime d'ancienneté), y compris pour l'intéressement et la participation et pour les heures au titre du CPF (compte personnel formation).
- Pendant la durée du congé de maternité et du congé d'adoption, la salariée (et le salarié en cas de congé d'adoption) perçoit une Indemnisation versée par le régime général de la sécurité sociale.
- Les salariées ayant plus de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise au jour de l'arrêt de travail pour maternité bénéficient de leur traitement intégral pendant la durée de leur absence, sous déduction des indemnités versées par la sécurité sociale (art. 8-3 CCN).
- Le ou la salarié (e) en congé de maternité ou d'adoption, ou en congé parental, est destinataire, pendant, la suspension de son contrat de travail, des mêmes informations que celles transmises aux salariés (ées) présents (es) dans l'entreprise.

2-3 - À l'issue du congé maternité ou d'adoption

a- Le bénéfice de droits

- Droit à réintégrer son précédent emploi, ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Nota : aucun changement de lieu de travail ne peut être imposé au salarié ou à la salariée, sans son accord, sauf clause de mobilité prévue dès l'origine dans le contrat de travail, dès lors que celle-ci répond aux exigences de la jurisprudence, et que sa mise en œuvre par l'employeur est justifiée par l'intérêt de l'entreprise et n'est ni abusive ni déloyale.

- Droit à un entretien professionnel permettant d'envisager les perspectives d'évolution professionnelle de la salariée (ou du salarié), notamment en termes de qualification et d'emploi, et de besoins en formation.

- Droit à un rattrapage salarial : le ou la salarié (e) qui reprend son travail, à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, bénéficie d'une garantie d'évolution de sa rémunération, dès lors que des augmentations individuelles ou collectives ont été décidées ou versées pendant son absence (art. L. 1225-26 c.trav.). La rémunération du salarié concerné doit être majorée des augmentations générales, ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle, ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Nota : seules les augmentations intervenues pendant le congé maternité ou d'adoption sont prises en compte.

- Droit de prendre les congés payés annuels à son retour de congé de maternité ou d'adoption, quelle que soit la période de congés payés retenue dans l'entreprise.
- Visite médicale de reprise par le médecin du travail : à organiser, lors de la reprise après le congé de maternité, et au plus tard dans un délai de 8 jours.

b- Concilier vie professionnelle et responsabilités familiales

- Demander à l'employeur de :
 - Travailler à temps partiel choisi par le ou la salarié (e)
 - Aménager des horaires de travail en accord entre l'employeur
- Demander un congé parental d'éducation : pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, le ou la salarié(e) d'au moins 1 an d'ancienneté peut demander soit à bénéficier d'un congé parental non-rémunéré, soit à travailler à temps partiel pour une durée minimale de 16 heures par semaine.

Nota : L'employeur ne peut pas s'y opposer, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

À savoir : la CAF verse une prestation partagée d'éducation de l'enfant à toute personne (mère et père) qui arrête ou réduit son activité professionnelle pour s'occuper d'un enfant. La durée de son versement est réduite lorsqu'un seul membre du couple la sollicite, et majorée quand les deux la demandent. Les familles monoparentales ont droit à la prestation majorée (art. L. 531-4 du CSS)

Durée et formalités

- Formalités initiales à l'égard de l'employeur : Envoi d'une lettre R avec AR ou remise en main propre contre récépissé à l'employeur, précisant la durée du congé (1 an au plus éventuellement renouvelable 2 fois pour prendre fin au 3^{ème} anniversaire de l'enfant, sauf cas particuliers), un mois avant le terme du congé de maternité ou d'adoption ou deux mois avant le début du congé parental ou de l'activité à temps partiel dans les autres cas.

— Formalités en cas de demande de prolongation : le ou la salarié (e) doit avertir son employeur par lettre R avec AR au moins un mois avant le terme initialement prévu.

— Possibilité de reprise anticipée du travail : en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du ménage. Le ou la salarié (e) doit adresser une demande motivée à l'employeur par lettre R avec AR ou remise contre récépissé un mois au mois.

Droits à l'issue du congé parental

— Droit à réintégration dans son précédent emploi, ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente, à l'issue du congé parental ou de la période d'activité à temps partiel ou dans le mois qui suit une demande de reprise anticipée.

— Droit à un entretien professionnel, au cours duquel sont examinés les besoins de formation du ou de la salarié (e), les conséquences éventuelles du congé sur sa rémunération et l'évolution de sa carrière.

À noter : Lorsque le ou la salarié(e) n'a pas l'ancienneté suffisante pour demander un congé parental, il lui est possible de rompre le contrat de travail, dans cadre d'un congé dit postnatal, sans préavis à effectuer, selon les modalités fixées par le code du travail (art. L. 1225-66 et R. 1225-18 c.trav.) Il ou elle bénéficie d'une priorité de réembauche.

2-4 - Protection de la maternité

— Pour bénéficier de cette protection, la salariée doit remettre à son employeur, contre récépissé, ou lui envoyer une LR avec AR, un certificat médical attestant, suivant le cas, son état de grossesse et la date présumée de son accouchement ou la date effective de celui-ci ainsi que, s'il y a lieu, l'existence de la durée prévisible de son état pathologique rendant nécessaire une augmentation du congé de maternité. (art. R. 1225-1 c.trav.)

Attention : l'envoi d'un certificat médical de grossesse ne constitue pas une formalité substantielle. Par exemple : si un employeur licencie une salariée en ignorant son état de grossesse, celle-ci doit lui adresser, un certificat médical dans les 15 jours (à compter du jour où le licenciement a été effectivement porté à la connaissance de la salariée) pour obtenir l'annulation du licenciement.

— Interdiction de licencier : pendant la grossesse, la totalité des périodes de suspension du contrat de travail (congé de maternité) et pendant les 10 semaines qui suivent, la salariée ne peut être licenciée sauf si elle commet une faute grave non liée à son état de grossesse, ou si l'employeur est dans l'impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à la grossesse.

À noter : si la salariée prend des congés payés immédiatement après son congé de maternité, le point de départ de la période de protection de 10 semaines est retardé à la date de reprise du travail.

Important : aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié (père salarié) pendant les 10 semaines suivant la naissance de l'enfant, sauf faute grave de l'intéressé ou impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant.

Pendant la durée du congé de maternité (complétée éventuellement par la durée de congés payés prise immédiatement après), le licenciement ne peut en aucun cas prendre effet ou être signifié à la salariée, même si l'employeur peut invoquer une faute grave ou l'impossibilité de maintenir le contrat de travail.

Nota : pendant la suspension du contrat de travail au titre d'un congé d'adoption, les parents salariés bénéficient de la protection contre le licenciement prévue par la loi.

— La grossesse et/ou le congé de maternité ou d'adoption n'ont aucun effet sur la date d'échéance d'un contrat à durée déterminée (CDD). Ce dernier prendra fin à la date initialement prévue.

— Sanctions du non-respect des règles protectrices : nullité du licenciement, amendes, droit à réintégration, dommages intérêts.

Titre 3

Formation, promotion professionnelle et congés

3-1 - Règles recommandées dans la Branche en matière de formation et de promotion

— Privilégier les actions de formation sur le lieu de travail ou à proximité de ce dernier, et pendant le temps de travail.

— Examiner avec le ou la salarié (e) les incidences d'une action de formation suivie hors temps de travail (ex : frais supplémentaires de garde des enfants)

— Équilibrer le nombre de femmes et d'hommes susceptibles de suivre des actions de formation ou d'être promus

— Appliquer des critères objectifs dans l'octroi ou non d'une promotion : qualités et aptitudes professionnelles

3-2 - Les congés particuliers

— Pour les salarié(e)s de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente : 2 jours de (congés supplémentaires par enfant à charge (1 jour si le congé légal n'excède pas 6 jours).

— Pour les salariés (ées) de plus de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, qui n'ont pas acquis la totalité de leurs congés : 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge, dans la limite de 30 jours ouvrables au total.

Nota : ces congés supplémentaires sont rémunérés.

À savoir : les enfants à charge sont ceux qui vivent au foyer et sont âgés de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours. Aucune condition d'âge n'est fixée par la loi dès lors que l'enfant vit au foyer et qu'il est en situation de handicap.

— Congé pour enfant malade : Tout salarié a droit à un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge effective et permanente (art. L. 1225-61 c.trav.). La durée maximale du congé est de 3 jours par an. Elle est portée à 5 jours pour les enfants de moins d'1 an ou si le salarié assume la charge d'au moins 3 enfants âgés de moins de 16 ans.

— Congé de présence parentale : Tout salarié peut bénéficier d'un congé de présence parentale sous forme d'un «compte crédit jours» (310 jours ouvrés sur une période maximale de 3 ans) lorsqu'il a en charge un enfant de moins de 20 ans atteint d'une maladie ou d'un handicap grave, ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables des soins contraignants ou une présence soutenue (sur attestation médicale). Sous certaines conditions, le salarié peut bénéficier d'une allocation journalière de présence parentale auprès de la CAF et éventuellement, d'un complément pour frais.

À savoir : tout salarié, quelle que soit son ancienneté, bénéficie aussi d'un congé de solidarité familiale (CSF), lorsqu'un ascendant, un descendant, un frère, une sœur, ou une personne partageant le même domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable. Pendant ce congé non rémunéré, le salarié peut bénéficier d'une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie versée par la CPAM, sur présentation d'une attestation de l'employeur déclarant que le salarié (la salariée) bénéficie bien d'un CSF.

— Dons de jours au parent d'un enfant malade de la part de collègues de travail (renonciation anonyme à une partie des congés payés sous réserve de conserver au moins 24 jours ouvrables de congés pour son bénéfice personnel).

— Congé de paternité et d'accueil de l'enfant : le père de l'enfant ou la personne salariée vivant maritalement avec la mère (PACS, conjoint, concubin) peut cesser son activité pendant une période de 11 jours calendaires consécutifs ou 18 jours en cas de naissances multiples. Ces jours sont cumulables avec les 3 jours de congés accordés au salarié pour une naissance. Le père ou la personne salariée doit informer l'employeur au moins 1 mois avant la date de début du congé. L'employeur ne peut pas alors s'y opposer. Ce congé n'est pas rémunéré par l'employeur, contrairement au congé de 3 jours pour naissance.

Nota : un congé d'accueil particulier est prévu par l'art. L. 1225-40 du code du travail concernant le congé d'adoption.

3-3 - Congés pour événements familiaux

Congés rémunérés accordés sur justificatifs aux salariés (ées), quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, à l'occasion de certains événements familiaux :

— Mariage du salarié : 5 jours (CCN)

— Conclusion d'un PACS : 4 jours (Loi)

— Mariage d'un enfant : 1 jour (Loi et CCN)

— Congé de naissance ou d'adoption : 3 jours (Loi et CCN)

— Décès d'un enfant : 5 jours (Loi 8 août 2016)

— Décès du conjoint, du partenaire de Pacs du concubin, des parents, des beaux-parents, frère, sœur : 3 jours (Loi du 8 août 2016)

— Décès des grands-parents : 1 jour (CCN)

— Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours (Loi du 8 août 2016)

— Déménagement : 1 jour (dans la limite d'1 fois tous les 2 ans - CCN)

Nota : ces congés sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination des congés payés.

3-4 - Autorisations d'absence spécifiques

Un décret du 23 novembre 2016 applicable depuis le 1^{er} décembre 2016 prévoit un régime d'autorisation d'absence pour le salarié représentant des parents d'élèves pour siéger dans certaines instances (conseil départemental, régional, académique ou national).

— Conditions : le salarié doit adresser une demande écrite d'absence à l'employeur en respectant un délai d'au moins 8 jours francs avant le début du congé ;

— Refus possible de l'employeur s'il estime que l'absence du salarié est susceptible d'avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise, ou que le nombre de bénéficiaires de ce congé dépasse un certain seuil fixé par décret ;

— Indemnisation forfaitaire du salarié par l'État ou la collectivité territoriale. L'employeur est libre de compenser ou non la perte de salaire, déduction faite de l'indemnité perçue par le salarié. En cas de compensation, l'employeur bénéficie d'une déduction fiscale ;

— La durée de l'absence ne peut être imputée sur la durée des congés payés et est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés et de l'ensemble des droits résultant pour l'intéressé de son contrat de travail.

Titre 4

Protection contre les violences sexistes et sexuelles

Article L. 1142-2-1 du code du travail (Loi du 17 août 2015)

Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Article 222-33-2 du code pénal (Loi du 4 août 2014)

Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

Titre 5

Action sociale

Fonds d'action sociale de la branche

— Un fonds d'action sociale prévoyance et frais de santé a été créé dans la Branche. Il peut apporter des aides individuelles, à titre exceptionnel et ponctuel, au profit des salariés (ées), anciens salariés et ayants-droits, après examen et sur dossier, pour répondre à des situations à caractère de secours. Se renseigner auprès du Groupe Klésia.

Conclusion

Les partenaires sociaux de la Branche des Fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers ont souhaité, que ce livret des droits des femmes constitue une première étape vers d'autres projets. Ils rappellent ici leur volonté de faire évoluer la situation des femmes et de prendre les mesures qui s'imposent pour établir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les perspectives d'évolution professionnelle des femmes.

Accord du 20 septembre 2023

[Étendu par arr. 8 nov. 2024, JO 24 nov., applicable à compter du premier jour du mois suivant la parution de son arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PRODAF ;

SNPCC ;

FFAF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;
FS CFDT ;
CGT CSD ;
UNSA FCS ;
FEC - FO.

Préambule

Les partenaires sociaux de la Branche des Fleuristes, Vente et Services des animaux familiers réunis en CMPPNI du 7 septembre 2023, ont entendu actualiser, compléter et réviser l'accord collectif portant que l'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans la Branche en date du 9 décembre 2009 étendu, ainsi que son avenant n° 1 et son annexe.

Conformément aux articles L. 2241-1 2o et L. 2241-11 du code du travail, les partenaires sociaux de la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers ont engagé des négociations en vue de garantir, dans le cadre du présent accord, le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Pour ce faire, ils décident de mettre en place des mesures objectives et adaptées, en vue de favoriser l'accès des femmes ou des hommes à certains emplois et certaines responsabilités, ainsi que la mixité professionnelle bénéfique tant pour les entreprises de la branche que pour les salariés.

Les derniers rapports sur la situation comparée des femmes et des hommes dans les secteurs de la branche font apparaître que :

- La branche dans son ensemble est fortement féminisée puisque les femmes représentent 73 % des effectifs (83,5 % pour le secteur des fleuristes et 64,5 % pour le secteur de la vente et 71 % pour les services des animaux familiers) ;
- Les femmes occupent souvent les emplois les moins qualifiés (coefficients 100, 105, 115 et 120 de la grille de classification actuellement en vigueur) ;
- Elles sont plus fréquemment sur des postes à temps partiel (11 % de femmes contre 7,5 % d'hommes à temps partiel) ;
- Dans les catégories des employés et agents de maîtrise, où les femmes sont majoritaires, les écarts de salaire entre les hommes et femmes sont peu significatifs, voire légèrement plus favorables aux femmes (+ 1,5 %). En revanche, l'écart se creuse en défaveur des femmes pour les cadres (– 11 à – 15 %).

Les signataires du présent accord affirment que l'égalité salariale entre les femmes et les hommes constitue un des fondements de l'égalité professionnelle et se fixent, notamment, pour objectif de prendre des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de chaque entreprise.

En outre, les signataires du présent accord souhaitent renforcer l'engagement de la branche en faveur de l'égalité professionnelle à travers des mesures concrètes et des orientations nouvelles, sur les sujets suivants : La lutte contre le sexisme et les stéréotypes, les conditions d'accès à l'emploi, la mixité des emplois, la formation professionnelle, l'évolution dans l'emploi, les conditions de travail et d'emploi, les salariés à temps partiel, l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle, les classifications, et la prévention et l'action contre les violences sexistes et sexuelles.

Article 1 Champ d'application

Le présent accord concerne les entreprises de la Branche visées à l'article 1-1 de l'Accord collectif portant Mise à jour de la Convention collective nationale des Fleuristes, de la Vente et des Services des animaux familiers en date du 29 septembre 2020 étendu, ainsi que leurs salariés.

Article 2 Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions du présent accord concernent toutes les entreprises de la Branche, et en particulier celles de moins de 50 salariés, qui sont majoritaires dans la Branche et dont les spécificités sont prises en compte dans la cadre des présentes négociations de Branche.

Article 3

Développement de la mixité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche

Article 3.1

Conditions d'accès à l'emploi

A

Recrutement

Les processus de recrutement doivent se dérouler dans les mêmes conditions et selon des critères de sélection objectifs et identiques, entre les femmes et les hommes, sans discrimination. Les critères objectifs retenus pour le recrutement sont fondés principalement sur les compétences, l'expérience professionnelle et la nature des diplômes dont est titulaire le (la) candidat(e). En aucun cas le sexe ou la situation de famille ne peut être un critère de sélection, quels que soient le type de contrat de travail et la durée du temps du travail du poste à pourvoir.

De la même manière, le sexe du candidat ne doit être en aucun cas un critère permettant de déterminer sa rémunération. La rémunération à l'embauche est liée au niveau de formation ou de compétences et d'expérience acquise, à l'autonomie attendue ainsi qu'au type de responsabilités confiées, elle ne tient aucunement compte du sexe de la personne recrutée.

Afin de favoriser les candidatures du genre sous représenté, la branche s'engagera à diversifier les viviers et canaux de recrutement et à élargir la gamme de diplôme requis, notamment en brisant les représentations sexistes dans les campagnes de promotion des métiers de la Branche.

Enfin, les parties signataires entendent rappeler ici leur attachement au contrat à durée indéterminée à temps plein comme mode principal d'embauche, proposé à l'un ou l'autre sexe.

B

Utilisation de libellés d'emploi masculin-féminin

Les parties rappellent que les libellés des emplois à pourvoir doivent comporter la forme masculine et féminine à chaque fois que l'intitulé le permet (ex. : vendeur, vendeuse...) ou, dans le cas contraire, la référence femme-homme (ex. : fleuriste femme-homme).

Par ailleurs, les définitions de poste rédigées pour les offres d'emploi ne doivent contenir aucune mention discriminante à l'égard de l'un ou l'autre sexe.

Article 3.2

Formation professionnelle, promotion professionnelle et conditions de travail et d'emploi

A

Renforcer les objectifs de formation pour les salarié(e)s

La formation professionnelle permet aux salarié(e)s d'acquérir, d'adapter et de développer des compétences. Elle constitue un outil privilégié d'égalité des chances pour offrir aux femmes et aux hommes des opportunités d'évolution professionnelle comparables, notamment dans les fonctions évolutives et les postes à responsabilité.

Les entreprises de la branche pourront utiliser les divers outils juridiques mis en place par les partenaires sociaux, en particulier pour formaliser les entretiens annuels d'évaluation (facultatifs dans la Branche) avec leurs salarié(e)s et les mener à bien, et les entretiens professionnels périodiques obligatoires, afin de convenir notamment des actions de formation adaptées, de préparer les départs et les retours de congés de maternité-d'adoption ou de congés parentaux.

Les entreprises de la branche privilégieront les actions de formation sur le lieu de travail ou à proximité de ce dernier, ainsi que les actions de formation pendant le temps de travail, éventuellement en utilisant les dispositifs de prise en charge des dépenses de remplacement du salarié en formation prévus par les dispositions légales en vigueur.

Par exception, lorsqu'une action de formation est effectuée en dehors du temps de travail, l'employeur et le (la) salarié(e) doivent examiner ensemble les conséquences éventuelles et régler les difficultés que le (ou la) salarié(e) peut rencontrer pour concilier ses obligations professionnelles et familiales. Les parties détermineront les conditions de prise en charge des frais supplémentaires éventuels de garde d'enfants, sur justificatifs.

Les Partenaires sociaux de la Branche engagent les membres de la SPP à ouvrir une réflexion sur une prise en charge éventuelle des frais de garde des enfants des salarié(e)s dans ce contexte précis.

Considérant que la formation professionnelle participe à l'évolution des emplois, chaque entreprise de la branche veillera à ce que les actions de formations dispensées soient équilibrées tant dans leur volume que dans leur contenu, au regard de la répartition des effectifs femmes et hommes.

Une attention particulière devra être faite pour sensibiliser les salarié(e)s, acteurs/actrices de leur formation, qui n'auront eu recours à aucune formation depuis 3 ans.

Les employeurs de la branche cotisant pour la formation, cette collecte doit permettre aux salariés d'obtenir un complément CPF via une formation demandée par tous les salarié(e)s de la branche, notamment les temps partiels.

En outre, les partenaires sociaux de la Branche se donnent pour objectifs de développer le recours au passeport d'orientation formation par le biais d'actions de la CPNEFP. Ils étudieront également la mise en place de la GEPPMM (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels et la Mixité des Métiers).

Enfin, les Partenaires sociaux soulignent l'intérêt d'examiner dans les entreprises les modes de fonctionnement liés aux nouvelles technologies (organisation des réunions, déroulement des actions de formation, mise à disposition de l'information), notamment pour éviter des déplacements, tout en préservant le droit à la déconnexion des salariés.

B

Sécuriser le parcours professionnel des salarié(e)s

1

Promotion

Les parties signataires entendent rappeler ici le principe d'égalité pour tou(te)s les salarié(e)s et celui de non-discrimination.

Elles insistent sur le fait que les promotions sont basées sur des critères objectifs, tels que les qualités et aptitudes professionnelles de chaque salarié(e). En aucune façon, le sexe du (de la) salarié(e), pas plus que sa situation de famille, ne doit entrer en considération dans l'octroi ou non d'une promotion.

Les employeurs de la branche devront vérifier que les salarié(e)s, ayant les connaissances et les compétences requises, peuvent accéder à tout poste à pourvoir ou libéré dans l'entreprise, notamment les postes relevant de la catégorie des agents de maîtrise et celle des cadres.

À cet effet, les parties signataires vérifieront l'évolution du nombre de salarié(e)s promu(e)s par les indicateurs suivants : répartition des promotions au regard des effectifs de la catégorie professionnelle concernée, nombre de promotions faisant suite à une formation diplômante ou qualifiante (ces données devront être chiffrées par sexe).

2

Égalité salariale

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au principe d'égalité de rémunération et de non-discrimination salariale entre les femmes et les hommes.

Lors de la négociation annuelle sur les salaires prévue par le code du travail, et sur la base des rapports de Branche établis à cette occasion, s'il est constaté que des écarts de rémunération existent et sont défavorables aux femmes, des actions sont mises en œuvre, en particulier :

— Appliquer le principe «à travail égal, salaire égal». La Branche veillera à ce que les emplois à prédominance féminine ou masculine, de même valeur, soient rémunérés de la même façon et veillera à supprimer tout biais discriminant ;

— Fixer une obligation de transparence aux entreprises sur leurs résultats en matière d'égalité salariale ;

— Développer le droit à la formation pour les temps partiels ;

— Lutter contre les stéréotypes, notamment à l'embauche, en diffusant une large information ;

En outre, les mesures suivantes sont adoptées :

— Les entreprises aménagent et organisent l'horaire, le jour de la rentrée scolaire, pour les parents jusqu'à l'entrée en 6^e incluse de leur(s) enfant(s). Les salarié(e)s devront en faire la demande écrite auprès de leur employeur 15 jours avant. Dans le cas où un couple travaillerait dans la même entreprise, un seul parent est concerné. Les salariés de la branche obtiennent une heure équivalente à une heure rémunérée, quel que soit le nombre d'enfants à charge.

— Les réunions de travail doivent, sauf cas exceptionnel, se dérouler pendant l'horaire habituel de travail. Dans la mesure du possible, les réunions et planning de travail sont établis à l'avance pour permettre à chacun de s'organiser.

— Devant la pénurie de logement locatif, une information du 1 % patronal ou action logement est affichée dans toutes les entreprises de la branche.

Enfin, les partenaires sociaux de la branche entendent rendre compte des actions en matière d'égalité professionnelle, dans le cadre d'un bilan annuel, notamment sur les classifications, la promotion de la mixité et les certificats de qualification professionnelle.

C **Prise en compte de la parentalité dans le parcours professionnel**

1 **Entretien avant et après le congé de maternité, d'adoption ou le congé parental**

En sus des obligations légales relatives à l'entretien professionnel périodique obligatoire, toute salariée a droit, si elle le souhaite, à un entretien avant son départ en congé de maternité (ou d'adoption) ou en congé parental et/ou à son retour de congé de maternité (ou d'adoption) ou de congé parental. Également, le salarié père bénéficie d'un droit à entretien avant ou après un congé d'adoption ou un congé parental dont il est bénéficiaire.

Au cours de cet entretien, mené par le (la) responsable hiérarchique ou l'employeur, pourront notamment être abordés les points suivants :

- La date de début du congé de maternité, d'adoption ou du congé parental ;
- La prise des congés payés acquis ;
- Les modalités à mettre en place pour assurer le passage de consignes au salarié assurant le remplacement durant l'absence envisagée ;
- La date présumée du retour dans l'entreprise ;
- Concernant le congé de maternité (ou d'adoption), les souhaits éventuels du (ou de la) salarié(e) à son retour dans l'entreprise, et notamment si il ou elle envisage la reprise dans le cadre d'un travail à temps partiel ou la prise d'un congé parental d'éducation total. La finalité poursuivie étant de pouvoir réfléchir, en amont, sur l'organisation du service au retour du congé, compte tenu des choix du (de la) salarié (e), étant précisé ici que ceux-ci pourront ne pas être définitifs ;
- Le poste de travail et les conditions de travail, lors du retour de congé de maternité (ou congé d'adoption) ou à l'issue du congé parental ;
- Les besoins en formation, adaptation et professionnalisation du (ou de la) salarié(e), à son retour de congé de maternité (ou d'adoption) ou à son retour de congé parental.

À l'occasion de cet entretien, une information relative aux modalités applicables aux congés de maternité ou d'adoption et aux congés parentaux sera remise aux salarié(e)s concerné(e)s.

En outre, le (la) salarié(e) en congé de maternité ou adoption, et en congé parental, sera destinataire, pendant la suspension de son contrat de travail, des mêmes informations que celles transmises aux salariés (ée)s présents (es) dans l'entreprise.

2 **Autorisation d'absence et aménagement de poste pendant la grossesse**

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la salariée bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée, assimilée à du temps de travail effectif, pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par le code de santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement. Il en est de même pour la salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation dans les conditions prévues par le code de la santé publique, pour les actes médicaux nécessaires

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le conjoint salarié de la femme enceinte ou la personne salariée liée par un PACS ou vivant maritalement avec elle bénéficie aussi d'une autorisation d'absence pour se rendre à 3 de ces examens obligatoires, ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque parcours d'assistance médicale, au maximum.

En outre, à partir du 4^e mois de leur grossesse, les femmes enceintes sont autorisées à entrer le matin 15 minutes après et sortir le soir 15 minutes avant l'horaire habituel de travail, sans réduction de salaire. L'employeur et la salariée peuvent convenir, d'un commun accord, d'une répartition différente de la réduction d'horaire de 30 minutes par jour.

3 **Changement temporaire d'affectation pendant la grossesse**

Conformément aux dispositions légales en vigueur, il est rappelé que, si l'état de santé médicalement constaté de la salariée enceinte l'exige, celle-ci peut être affectée temporairement dans un autre emploi, à son initiative ou à celle de l'employeur, notamment en cas de risques sanitaires.

Il peut s'agir, selon les cas, soit d'une affectation temporaire dans un autre emploi mieux adapté, soit d'un aménagement de l'emploi ou du poste de travail prenant en compte les conditions physiques de la salariée enceinte.

En cas de désaccord entre l'employeur et la salariée ou lorsque le changement intervient à l'initiative de l'employeur, la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi envisagé ne peuvent être établies que par le médecin du travail.

Le changement d'affectation ou l'aménagement de l'emploi ou du poste de travail ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération ni changement de coefficient.

Compte tenu de ces dispositions, la femme enceinte peut demander à être reçue par le médecin du travail ou le service de santé au travail, à tout moment de sa grossesse, afin que son affectation temporaire ou des aménagements nécessaires puissent être envisagés.

Un aménagement des conditions de travail et d'emploi ou changement de poste est mis en place en concertation avec la salariée, dès la déclaration de grossesse. Il est recommandé de proposer 2 RDV entre la salariée et l'employeur : lors de l'annonce de la grossesse pour faire le point sur les aménagements à mettre en place et sur les droits et un autre au 6^{ème} mois de grossesse pour évaluer et réajuster les aménagements en fonction de l'état de santé de la salariée.

Par ailleurs, un siège doit être mis à la disposition des femmes enceintes.

4

Droits des salarié(e)s

Les entreprises de la branche contrôleront qu'un(e) salarié(e), de retour d'un congé de maternité ou d'adoption, bénéficie des augmentations générales de salaire ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles accordées pendant la durée de son absence aux salarié(e)s relevant de la même catégorie professionnelle.

Appartiennent à la même catégorie professionnelle les salariés qui relèvent du même coefficient dans la classification applicable, pour le même type d'emploi et selon le même métier.

Il est, par ailleurs, rappelé que les salarié(e)s peuvent prendre leurs congés payés à l'issue de leur congé de maternité ou d'adoption, même si la période de congés fixée dans l'entreprise est expirée.

À l'issue du congé de maternité ou d'adoption, aucun changement de lieu de travail ne peut être imposé au (à la) salarié(e), sans son accord exprès.

La période d'absence d'un(e) salarié(e) pour congé de maternité, d'adoption, de présence parentale (père) de soutien familial (loi) ou pour un congé parental d'éducation (mère ou père) est pris en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du compte personnel de formation.

D

Concilier vie professionnelle et responsabilités familiales

Si le travail à temps partiel choisi par les salarié(e)s constitue un dispositif possible permettant d'articuler vie professionnelle et vie familiale, d'autres solutions en matière d'organisation du travail doivent être recherchées pour faciliter le maintien du travail à temps plein et neutraliser ainsi certains effets du travail à temps partiel (exemple : aménagement des horaires de travail, etc.).

Les parties devront déterminer les conditions de retour à temps complet du (ou de la) salarié(e), ses perspectives d'évolution de carrière et les actions de formation qui devront être prévues pour l'avenir, notamment par le biais de l'entretien professionnel périodique obligatoire.

Les signataires du présent accord rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salarié(e)s travaillant à temps partiel et celles/ceux travaillant à temps plein, notamment en termes de carrière, de rémunération et de formation.

Les postes à temps plein et à temps partiel à pourvoir ou libérés devront être affichés dans l'entreprise.

Les entreprises prennent toutes les dispositions pour aménager un lieu ou un espace existant, afin de permettre aux salariées qui le souhaitent et avec leur accord, de tirer leur lait pendant la période d'allaitement de l'enfant et la mise en conservation.

Les employeurs de la branche s'engagent à proposer chaque année lors de l'entretien professionnel aux salariés à temps partiel de passer à temps plein, selon les besoins de l'entreprise.

Il est rappelé que la parentalité est un droit pour tous et toutes et les entreprises de la Branche s'engagent à rendre compatible le travail et la parentalité, afin que cette dernière ne soit pas un frein pour l'évolution professionnelle des salariés.

Article 4

Information et sensibilisation des différents acteurs de l'entreprise en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les signataires du présent accord s'engagent à lancer une campagne d'information auprès des entreprises de la branche par tout moyen (articles de presse, sites internet, etc.) sur la situation d'emploi des femmes et des hommes dans la branche et des actions à mettre en œuvre en faveur de l'égalité professionnelle.

Cette information portera, de manière non exhaustive, sur les thèmes suivants :

— Le respect d'un niveau égal de salaire à l'embauche entre les femmes et les hommes, sur la base de critères

objectifs liés au niveau de compétences et de connaissances requises ;

- Le respect de l'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans l'exercice de l'activité ;
- Le respect du principe de non-discrimination entre les sexes, le respect des comportements non sexistes dans l'entreprise ;
- La conciliation de la vie familiale par l'aménagement du temps de travail ;
- L'information des salarié(e)s sur les congés parentaux d'éducation ;
- La protection renforcée de la santé et des conditions de travail de la salariée enceinte.

Les entreprises pourront se rapprocher de l'Opérateur de Compétences (OPCO) pour connaître les différentes formations mises en œuvre au profit des salarié(e)s de la Branche, ainsi que de l'Institution de Prévoyance et Frais de Santé concernant tout dispositif approprié.

Il est rappelé, que les entreprises de la branche dans lesquelles un Comité social et économique (CSE) a été mis en place, devront transmettre le présent accord aux représentants des salariés, ainsi qu'aux délégués syndicaux éventuellement désignés. Elles devront, notamment, les informer et les consulter sur la situation comparée de l'emploi des femmes et des hommes qu'elles emploient et/ou recrutent.

Les institutions représentatives du personnel sont invitées à faire des recommandations et à soutenir les actions ci-dessus lorsqu'elles se déroulent dans les entreprises.

Enfin, les partenaires sociaux de la Branche sont convaincus de l'intérêt d'une mixité hommes-femmes dans les instances représentatives du personnel.

Article 5

Prévention et actions contre les violences et harcèlements sexiste, sexuel et moral

Les agissements sexistes, le harcèlement sexuel et moral au travail font l'objet de nombreuses idées reçues et sont encore trop souvent banalisés. Les prévenir passent par une nécessaire prise de conscience de l'ensemble des acteurs de l'entreprise.

La Branche joue un rôle important de conseil et d'accompagnement des entreprises dans leurs démarches de formation et de sensibilisation face aux situations de harcèlement sexuel ou moral et agissements sexistes au travail.

Depuis la loi n° 2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes l'obligation d'information des salariés est renforcée par la loi, notamment en ce qui concerne le harcèlement sexuel. L'employeur est tenu d'afficher les dispositions du code pénal relatives au harcèlement sexuel, les voies de recours civiles et pénales et les coordonnées et services compétents (article L. 1153-5 code du travail) dans les lieux de travail et dans les locaux où se fait l'embauche. Le règlement intérieur doit rappeler les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes.

Les entreprises sont encouragées à diffuser des outils de prévention et d'actions contre les violences et harcèlements sexistes, sexuels et moraux (affiches, coordonnées d'associations spécialisées...) et de procéder à la désignation d'un référent harcèlement moral et sexuel et agissements sexistes au sein des CSE, conformément aux dispositions légales.

Les Partenaires sociaux de la branche proposeront aux entreprises d'accompagner les salarié(e)s qui seront confronté(e)s à des violences ou harcèlements sexistes et sexuels ou moraux, sur les lieux de travail, les trajets quotidiens et les déplacements professionnels.

Par ailleurs, elles/ils pourront trouver des appuis et des aides pour les problèmes privés éventuels, et notamment les violences conjugales ou intrafamiliales, par le biais notamment des fonds d'action sociale des régimes Prévoyance, Frais de santé et Retraite de la Branche.

Article 6

Salariés proches aidants

Les proches aidants disposent, conformément aux dispositions légales en vigueur, de plusieurs types de congés, notamment :

- Un congé de proche aidant ;
- Un congé de solidarité familiale ;
- Un congé de présence parentale.

Ces congés sont pris en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté du (de la) salarié(e).

Au retour du (de la) salarié(e) dans l'entreprise à la suite de ces congés, il/elle retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente et conserve l'ensemble des avantages acquis avant le congé.

Les partenaires sociaux de la Branche considèrent qu'il est important que les entreprises engagent une démarche de

conciliation entre les temps de vie professionnelle et personnelle des salarié(e) s proches aidants.

En outre, ils s'engagent à mener des réflexions et des négociations dans le cadre d'un futur accord de Branche relatif à la situation des proches aidants dans les entreprises de la Branche.

Article 7

Lutte contre toute forme de discrimination - Insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap

Les partenaires sociaux rappellent leur engagement à lutter contre toute forme de discrimination. À ce titre, un affichage dans toutes les entreprises de la branche informera les salariés du site :

Antidiscriminations.fr

Il est rappelé, que l'auteur de discrimination est passible de sanctions pénales et financières. Devant le défi de ce sujet, les salarié (e) s des entreprises de la branche, ainsi que les CSE lorsqu'ils existent, obtiendront une information par le biais de leur employeur ou une proposition de formation dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation éventuel ou de l'entretien professionnel obligatoire afin de les sensibiliser sur le sujet.

En outre, les partenaires sociaux s'engagent à mener des réflexions et des négociations dans le cadre d'un futur accord de Branche relatif à l'insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap.

Article 8

Mise en place dans la Branche d'un guide pour l'égalité professionnelle

Les parties signataires ont élaboré, après négociations, un guide pour l'égalité professionnelle, en annexe 1 ci-jointe, qui reprend les principales dispositions légales et conventionnelles en matière de recrutement, rémunération, congé de maternité ou d'adoption, protection de la maternité, formation et promotion professionnelle, ainsi que les divers congés liés à la maternité ou à la famille, la protection contre les violences et harcèlements sexistes et sexuels et moraux, et les actions sociales mises en place au niveau de la Branche.

1. Modalités d'information et de transmission

Le guide pour l'égalité professionnelle fera l'objet d'une campagne d'information auprès des entreprises de la Branche par le biais des sites internet des Organisations Patronales représentatives signataires.

Ce guide pourra également faire l'objet d'une campagne d'information auprès des salariés de la Branche par les Organisations syndicales de salariés représentatives.

Chaque entreprise se chargera de sa diffusion auprès de chacun (e) de ses salarié(e)s, après information du Comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe dans l'entreprise.

Un exemplaire du guide pour l'égalité professionnelle sera remis aux représentants élus du personnel et aux délégués syndicaux éventuellement désignés dans l'entreprise.

2. Conditions de suivi

Le guide pour l'égalité professionnelle, en annexe au présent accord, sera réactualisé, autant que de besoin, et fera l'objet des modalités de diffusion énoncées au point 1 ci-dessus.

Article 9

Bilan et suivi du présent accord

Le présent accord fera l'objet d'un suivi par la CMPPNI.

La CMPPNI se réunira au moins une fois par an, et plus si nécessaire, sur demande de l'un de ses membres avec à l'ordre du jour l'égalité professionnelle.

Dans ce cadre, la CMPPNI peut :

- Analyser les résultats des enquêtes qui sont ou seront menées sur la situation de l'emploi et des rémunérations des femmes et des hommes dans les entreprises de la branche ;
- Rendre compte, de l'état d'avancement des actions menées dans le cadre du présent accord, au vu des informations et rapports en sa possession ;
- Proposer toute enquête ou étude sur l'égalité professionnelle, ainsi que toute amélioration des dispositions du présent accord qui s'avérerait nécessaire.

Article 10

Entrée en vigueur et durée. Révision - Dénonciation - Dépôt. - Extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la parution de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

À cette date, il se substituera dans ses dispositions à l'accord collectif du 9 décembre 2009 étendu et son avenant

n° 1 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Branche.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Il est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur et fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

Article 11

Valeur normative du présent accord de branche

En matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le présent accord de branche prévaudra sur tout accord d'entreprise conclu postérieurement, sauf si l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

Guide pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Document négocié et conçu par les partenaires sociaux de la Branche

Sommaire

Préambule

Titre 1 : Recrutement - Rémunération Page 3

Titre 2 : Maternité et adoption

2-1 Droits pendant la grossesse Page 4

2-2 Le congé maternité /adoption Page 5

2-3 À l'issue du congé maternité/adoption Page 6

a) Le bénéfice de droits Page 6

b) Concilier vie professionnelle et Responsabilités familiales Page 7

2-4 Protection de la maternité Page 9

2-5 Congé de paternité et d'accueil Page 10

Titre 3 : Formation, promotion professionnelle et congés

3-1 Règles recommandées par la Branche Page 11

3-2 Les congés particuliers Page 11

3-3 Congés pour événements familiaux Page 12

3-4 Autorisations d'absence spécifiques Page 13

3-5 Rentrée scolaire Page 13

Titre 4 : Protection contre les violences et harcèlements sexiste sexuel et moral Page 14

Titre 5 : Actions sociales Page 15

Conclusion Page 15

Préambule

Les partenaires sociaux de la Branche des Fleuristes, Vente et Services des animaux familiers ont entendu actualiser, compléter et réviser l'accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en date du 9 décembre 2009 étendu ainsi que son avenant n° 1 et son annexe. Au travers du nouvel accord signé, ils affirment ainsi leur engagement dans ce domaine, et leur volonté de mettre en place des mesures objectives et adaptées, en vue de favoriser l'accès des femmes ou des hommes à l'emploi, ou à des responsabilités, ainsi que la mixité professionnelle bénéfique tant pour les entreprises de la Branche que pour les salariés. Ils affirment aussi la nécessité de garantir une égalité des chances pour tous les salariés, quel que soit leur sexe, en particulier par l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Titre 1

Recrutement. Rémunération

3 Le recrutement doit se dérouler dans les mêmes conditions et selon des critères de sélection objectifs et identiques, entre les femmes et les hommes, sans discrimination.

3 Les critères objectifs pour le recrutement sont : les compétences, l'expérience professionnelle et la nature des diplômes.

3 Il est interdit à l'employeur de rechercher des informations sur l'éventuel état de grossesse d'une candidate ou d'une salariée. De son côté, la candidate ou la salariée n'est pas tenue de révéler son état de grossesse durant la phase de recrutement ou pendant l'exécution du contrat, sauf si elle demande le bénéfice des dispositions concernant la protection de la femme enceinte.

3 Les libellés d'emploi à pourvoir comportent la forme masculine et féminine, à chaque fois que l'intitulé le permet (ex : vendeuse/vendeur), ou dans le cas contraire, la référence femme/homme (ex : Fleuriste F/H).

3 Aucune mention discriminante ne doit être portée sur les offres d'emploi.

3 Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Il doit mettre en œuvre une politique de rémunération adaptée pour supprimer les écarts constatés, notamment par les actions suivantes :

- Appliquer le principe «à travail égal, salaire égal». Les emplois à prédominance féminine ou masculine, de même valeur, sont rémunérés de la même façon, sans biais discriminant ;
- Respecter une obligation de transparence sur ses résultats en matière d'égalité salariale ;
- Développer le droit à la formation pour les temps partiels qui sont en majorité des femmes ;
- Lutter contre les stéréotypes, notamment à l'embauche, en diffusant une large information

Titre 2

Maternité et adoption

2-1 - Droits pendant la grossesse

3 Autorisation d'absence : la salariée bénéficie d'autorisations d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires de surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement. De même pour la salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation, dans les conditions prévues par la loi et pour les actes médicaux nécessaires.

Nota : Le conjoint salarié de la femme enceinte ou la personne salariée liée par un PACS ou vivant maritalement avec elle bénéficie aussi d'une autorisation d'absence pour se rendre à 3 de ces examens obligatoires, ou des actes médicaux nécessaires pour chaque parcours d'assistance médicale, au maximum.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif. Elles correspondent au temps d'examen et au temps de trajet aller-retour.

3 Aménagement des horaires : la Convention collective prévoit qu'à partir du 4^{ème} mois de leur grossesse, les femmes enceintes sont autorisées à entrer le matin 15 mn après et sortir le soir 15 mn avant l'horaire habituel de travail, sans réduction de salaire.

Nota : Une autre répartition de la réduction d'horaires de 30 mn par jour, peut être décidée, d'un commun accord, entre la salariée et l'employeur, dans le cadre de la seule journée visée.

3 Changement temporaire d'affectation : si l'état de santé le nécessite, la salariée enceinte, ou l'employeur après avis du médecin du travail, peut demander un changement provisoire d'emploi. Ce changement temporaire d'affectation n'entraîne aucune diminution de la rémunération, ni changement de coefficient.

À savoir : une salariée travaillant de nuit, enceinte ou venant d'accoucher, peut demander à être affectée à un poste de jour. En cas d'impossibilité de reclassement sur un poste de jour, la salariée bénéficie d'une suspension de son contrat de travail, en dehors de la période de congé maternité, avec une garantie de maintien de sa rémunération (indemnités spécifiques de sécurité sociale, complétées par l'employeur si les conditions d'ancienneté prévues par la CCN sont remplies).

Il est interdit d'exposer les femmes enceintes ou allaitantes à certaines catégories de travaux présentant, en raison de leur état, des risques pour leur santé ou leur sécurité, notamment les risques toxiques.

3 Un siège doit être mis à la disposition de la femme en état de grossesse.

2-2 - Le congé maternité de la salariée

Le congé d'adoption

| Congé maternité | | Total | Congé prénatal (1) | Congé postnatal (1) |
|--|--|-------------|--------------------|---------------------|
| Naissance simple | 1 ^{er} ou 2 ^{ème} enfant | 16 semaines | 6 semaines | 10 semaines |
| | À partir du 3 ^{ème} enfant (2) | 26 semaines | 8 semaines | 18 semaines |
| Naissance multiple (quelle que soit la composition familiale) | Jumeaux (3) | 34 semaines | 12 semaines | 22 semaines |
| | Triplés ou + | 46 semaines | 24 semaines | 22 semaines |
| (1) Le congé prénatal peut être réduit de 3 semaines au maximum, le congé postnatal étant augmenté d'autant (art. L. 1225-17 al 2 c. trav.). (2) Le congé prénatal peut être augmenté de 3 semaines au maximum, le congé postnatal étant réduit d'autant (art. L. 1225-19 al 4 c. trav.). (3) Le congé prénatal peut être augmenté de 4 semaines au maximum, le congé postnatal étant réduit d'autant (art. L. 1225-18 al 2 c. trav.). | | | | |

Nota : les aménagements ci-dessus sont à l'initiative de la salariée, avec avis favorable du professionnel de santé qui suit sa grossesse.

3 En tout état de cause, il est interdit d'employer des femmes pendant 8 semaines au total avant et après l'accouchement, et au surplus, il est interdit de les employer dans les 6 semaines qui suivent l'accouchement (art. L. 1225-29 c. trav.).

3 Si la naissance a lieu avant la date prévue, la période de repos prénatal dont la salariée n'a pas pu bénéficier, est ajoutée au congé postnatal. Si la naissance a lieu après la date prévue, le congé prénatal est prolongé d'autant, et le congé postnatal ne commence à courir qu'à compter de la date de la naissance (art. L. 1225-20 c. trav.).

3 Le congé de maternité peut être prolongé en cas d'état pathologique résultant de la grossesse (2 semaines avant et 4 semaines après), d'hospitalisation de l'enfant, d'accouchement prématuré (report possible du congé à la fin de l'hospitalisation).

3 Une salariée peut allaiter son enfant dans l'établissement dans les conditions prévues par le code du travail. Pendant une année à compter du jour de la naissance, la salariée allaitant son enfant dispose à cet effet d'1 heure par jour durant les heures de travail (art. L. 1225-30, 31 et 32 du c. trav.).

3 À noter dans la Branche : les entreprises prennent toutes les dispositions pour aménager un lieu ou un espace existant, afin de permettre aux salariées qui le souhaitent et avec leur accord, de tirer leur lait pendant la période d'allaitement de l'enfant et la mise en conservation.

3 Important : un congé d'adoption est octroyé au salarié ou à la salariée, qui accueille un enfant en vue de son adoption :

- 16 semaines pour les 2 premiers enfants arrivant au foyer ;
- 18 semaines en cas d'adoption portant à 3 le nombre d'enfants dont le foyer assume la charge ;
- 22 semaines en cas d'adoptions multiples, et quel que soit le nombre d'enfants au foyer.

3 Les congés de maternité et d'adoption sont assimilés à une période de travail effectif pour le calcul des congés payés et pour la détermination des droits que le ou la salariée tient de son ancienneté (ex : prime d'ancienneté), y compris pour l'intéressement et la participation et pour les heures au titre du CPF (compte personnel formation).

3 Pendant la durée du congé de maternité et du congé d'adoption, la salariée (et le salarié en cas de congé d'adoption) perçoit une Indemnisation versée par le régime général de la sécurité sociale.

3 Les salariées ayant plus de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise au jour de l'arrêt de travail pour maternité bénéficient de leur traitement intégral pendant la durée de leur absence, sous déduction des indemnités journalières versées par la Caisse Nationale d'Assurance Maladie (art. 8-3 CCN).

3 Le ou la salarié (e) en congé de maternité ou d'adoption, ou en congé parental, est destinataire, pendant la suspension de son contrat de travail, des mêmes informations que celles transmises aux salarié(es) présents (es) dans l'entreprise.

3 En cas de décès de la mère au cours du congé de maternité, le père peut suspendre son contrat de travail et bénéficier de la protection contre le licenciement (art. L. 1225-28 du CT) dans les conditions suivantes : 10 semaines (naissance d'un 1^{er} enfant), 22 semaines (naissance d'un 2^{ème} enfant ou plus dans le foyer), 18 semaines (naissance d'un enfant dans un foyer de 2 enfants et +), 22 semaines (naissance de 2 enfants ou plus dans un foyer de 2 enfants et +)

2-3 - À l'issue du congé maternité ou d'adoption

a) Le bénéfice de droits

3 Droit à réintégrer son précédent emploi, ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Nota : aucun changement de lieu de travail ne peut être imposé au salarié ou à la salariée, sans son accord, sauf clause de mobilité prévue dès l'origine dans le contrat de travail, dès lors que celle-ci répond aux exigences de la jurisprudence, et que sa mise en œuvre par l'employeur est justifiée par l'intérêt de l'entreprise et n'est ni abusive ni déloyale.

3 Droit à un entretien professionnel permettant d'envisager les perspectives d'évolution professionnelle de la salariée ou du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi, et de besoins en formation.

3 Droit à un rattrapage salarial : le ou la salarié (e) qui reprend son travail, à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, bénéficie d'une garantie d'évolution de sa rémunération, dès lors que des augmentations individuelles ou collectives ont été décidées ou versées pendant son absence (art. L. 1225-26 c. trav.). La rémunération du ou de la salarié (e) concerné (e) doit être majorée des augmentations générales, ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle* ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

** Appartiennent à la même catégorie professionnelle les salariés qui relèvent du même coefficient dans la classification applicable, pour le même type d'emploi et selon le même métier.*

Nota : seules les augmentations intervenues pendant le congé maternité ou d'adoption sont prises en compte.

3 Droit de prendre les congés payés annuels à son retour de congé de maternité ou d'adoption, quelle que soit la période de congés payés retenue dans l'entreprise.

3 Visite médicale de reprise par le médecin du travail : à organiser, lors de la reprise après le congé de maternité, et au plus tard dans un délai de 8 jours.

3 Tout (e) salarié (e) qui souhaite occuper ou reprendre un emploi à temps plein ou à temps partiel, dans le même établissement ou la même entreprise, bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant de sa catégorie professionnelle ou un emploi équivalent. La demande du ou de la salarié (e) est adressée à son employeur par courrier recommandé ou remis en main propre contre décharge.

b) Concilier vie professionnelle et responsabilités familiales

Le ou la salarié (e) peut :

3 Demander à l'employeur de :

- Travailler à temps partiel choisi ;
- Aménager ses horaires de travail en accord avec l'employeur

3 Demander un congé parental d'éducation. Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, le ou la salarié(e) ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise peut demander soit à bénéficier d'un congé parental non-rémunéré, soit à travailler à temps partiel pour une durée minimale de 16 heures par semaine.

À noter : la loi dite «DDADUE», du 9 mars 2023, maintient cette condition d'ancienneté de 1 an dans l'entreprise mais supprime le fait de devoir remplir cette condition dès la naissance ou l'adoption, afin de permettre aux parents qui n'ont pas acquis l'ancienneté suffisante au moment de la naissance ou de l'adoption de l'enfant, ou qui ne disposent pas d'un emploi, de bénéficier d'un congé parental d'éducation ultérieurement.

Nota : L'employeur ne peut pas s'y opposer, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

À savoir : la CAF verse une prestation partagée d'éducation de l'enfant à toute personne (mère et père) qui arrête ou réduit son activité professionnelle pour s'occuper d'un enfant. La durée de son versement est réduite lorsqu'un seul membre du couple la sollicite, et majorée quand les deux la demandent. Les familles monoparentales ont droit à la prestation majorée (art. L. 531-4 du Code de Sécurité Sociale)

Durée et formalités du congé parental

3 Formalités initiales à l'égard de l'employeur : Envoi d'une lettre R avec AR ou remise en main propre contre décharge à l'employeur, précisant la durée du congé (1 an au plus éventuellement renouvelable 2 fois pour prendre fin au 3^{ème} anniversaire de l'enfant, sauf cas particuliers), un mois avant le terme du congé de maternité ou d'adoption ou deux mois avant le début du congé parental ou de l'activité à temps partiel dans les autres cas.

3 Formalités en cas de demande de prolongation : le ou la salarié (e) doit avertir son employeur par lettre R avec AR au moins un mois avant le terme initialement prévu.

3 Possibilité de reprise anticipée du travail : en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du ménage (art. L. 1225-52 du code du travail). Le ou la salarié (e) doit adresser une demande motivée à l'employeur par lettre R avec AR ou remise en main propre contre décharge un mois au moins avant la date à laquelle il entend bénéficier de ces dispositions.

Droits à l'issue du congé parental

3 Droit à réintégration dans son précédent emploi, ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente, à l'issue du congé parental ou de la période d'activité à temps partiel ou dans le mois qui suit une demande de reprise anticipée.

3 Droit à un entretien professionnel, au cours duquel sont examinés les besoins de formation du ou de la salarié(e) nécessaires pour assurer sa réintégration du poste et son employabilité, les conséquences éventuelles du congé sur sa rémunération et l'évolution de sa carrière.

À savoir : Pour élever son enfant, le ou la salarié(e) peut, sous réserve d'en informer son employeur au moins 15 jours à l'avance, rompre son contrat de travail, à l'issue du congé de maternité ou d'adoption ou, le cas échéant, 2 mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant, sans être tenu de respecter le délai de préavis ni de devoir de ce fait d'indemnité de rupture (art. L. 1225-66 c. trav.) Il ou elle bénéficie d'une priorité de réembauche pendant un an dans des emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre.

2-4 - Protection de la maternité

3 Pour bénéficier de cette protection, la salariée doit remettre à son employeur, contre décharge, ou lui envoyer par recommandé avec AR, un certificat médical attestant, suivant le cas, son état de grossesse et la date présumée de son accouchement ou la date effective de celui-ci ainsi que, s'il y a lieu, l'existence de la durée prévisible de son état pathologique rendant nécessaire une augmentation du congé de maternité. (art. R. 1225-1 c. trav.)

Attention : l'envoi d'un certificat médical de grossesse ne constitue pas une formalité substantielle. Par exemple : Si un employeur, ignorant l'état de grossesse de la salariée, la licencie, celle-ci doit lui adresser un certificat médical dans les 15 jours (à compter du jour où le licenciement a été effectivement porté à la connaissance de la salariée) pour obtenir l'annulation du licenciement

3 Interdiction de licencier : pendant la grossesse, la totalité des périodes de suspension du contrat de travail (congé de maternité) et pendant les 10 semaines qui suivent, la salariée ne peut être licenciée sauf si elle commet une faute grave non liée à son état de grossesse, ou si l'employeur est dans l'impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à la grossesse.

À noter : si la salariée prend des congés payés immédiatement après son congé de maternité, le point de départ de la période de protection de 10 semaines est retardé à la date de reprise du travail.

Important : aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié pendant les 10 semaines suivant la naissance de l'enfant, sauf faute grave de l'intéressé ou impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant.

Pendant la durée du congé de maternité (complétée éventuellement par la durée de congés payés prise immédiatement après), le licenciement ne peut en aucun cas prendre effet ou être signifié à la salariée, même si l'employeur peut invoquer une faute grave ou l'impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant.

Nota : pendant la suspension du contrat de travail au titre d'un congé d'adoption, les parents salariés bénéficient de la protection contre le licenciement prévue par la loi.

3 La grossesse et/ou le congé de maternité ou d'adoption n'ont aucun effet sur la date d'échéance d'un contrat à durée déterminée (CDD). Ce dernier prendra fin à la date initialement prévue.

3 Sanctions du non-respect des règles protectrices : nullité du licenciement, amendes, droit à réintégration du ou de la salarié(e), dommages intérêts.

Nouveau ! À compter du 9 juillet 2023, aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée pendant les 10 semaines suivant une interruption spontanée de grossesse médicalement constatée ayant eu lieu entre la 14^{ème} et la 21^{ème} semaine d'aménorrhée incluse, sauf s'il justifie d'une faute grave ou de l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'interruption spontanée de grossesse (Loi du 7 juillet 2023). Cette même loi supprime le délai de carence pour la perception des indemnités journalières de la sécurité sociale en cas d'arrêt de travail faisant suite à une interruption spontanée de grossesse. En revanche, le délai de carence pour le maintien de salaire à la charge de l'employeur subsiste.

2-5 - Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Après la naissance de l'enfant, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint ou concubin salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un Pacs bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de 25 jours calendaires ou de 32 jours calendaires en cas de naissances multiples.

Ce congé se compose de deux périodes :

- une première période de 4 jours consécutifs qui fait immédiatement suite au congé de naissance, durant laquelle le salarié doit, sauf exceptions, interrompre son activité,
- une seconde période de 21 jours, ou 28 jours en cas de naissances multiples, qui peut être fractionnée en deux

périodes d'une durée minimale de 5 jours.

Une prolongation de la période initiale de 4 jours du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est prévue, à la demande du salarié, en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après la naissance, pendant toute la période d'hospitalisation et pour une durée maximale de 30 jours.

Lorsque les conditions sont réunies, le salarié perçoit, pour les jours pris au titre du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, des indemnités journalières de la Sécurité sociale (contrairement au congé de naissance de 3 jours qui est rémunéré par l'employeur)

Nota : Ces jours sont cumulables avec les 3 jours de congés accordés au salarié pour une naissance (voir ci-dessous congés pour événements familiaux). La loi du 9 mars 2023 prévoit, qu'en plus d'être pris en compte pour la détermination des droits liés à ancienneté, ce congé permet au salarié de conserver tous les avantages acquis avant son début (ex : droits à CP).

À savoir : un congé d'accueil particulier est prévu par l'art. L. 1225-40 du code du travail concernant le congé d'adoption. Ainsi, lorsque la durée du congé d'adoption est répartie entre les deux parents, l'adoption d'un enfant par un couple de parents salariés ouvre droit à vingt-cinq jours supplémentaires de congé d'adoption ou à trente-deux jours en cas d'adoptions multiples. Le congé ainsi réparti ne peut être d'une durée supérieure, pour chaque parent, à la durée de seize semaines ou, le cas échéant, de dix-huit ou vingt-deux semaines. Ces deux périodes peuvent être simultanées.

Titre 3

Formation, promotion professionnelle et congés

3-1 - Règles recommandées dans la Branche en matière de formation et de promotion

3 Privilégier les actions de formation sur le lieu de travail ou à proximité de ce dernier, et pendant le temps de travail.

3 Examiner avec le ou la salarié(e) les incidences d'une action de formation suivie hors temps de travail (ex : frais supplémentaires de garde des enfants)

3 Équilibrer le nombre de femmes et d'hommes susceptibles de suivre des actions de formation ou d'être promus

3 Appliquer des critères objectifs dans l'octroi ou non d'une promotion : qualités et aptitudes professionnelles

Le sexe du ou de la salarié(e), pas plus que sa situation de famille, ne doit entrer en considération dans l'octroi ou non d'une promotion.

3-2 - Les congés particuliers

3 Pour les salarié(es) de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente : 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge (1 jour si le congé légal n'excède pas 6 jours).

3 Pour les salarié(es) de plus de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, qui n'ont pas acquis la totalité de leurs congés : 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge, dans la limite de 30 jours ouvrables au total.

Nota : ces congés supplémentaires sont rémunérés par l'employeur.

À savoir : les enfants à charge sont ceux qui vivent au foyer et sont âgés de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours. Aucune condition d'âge n'est fixée par la loi dès lors que l'enfant vit au foyer et qu'il est en situation de handicap.

3 Congé pour enfant malade : Tout salarié a droit à un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge effective et permanente (art. L. 1225-61 c. trav.). La durée maximale du congé est de 3 jours par an. Elle est portée à 5 jours pour les enfants de moins d'1 an ou si le salarié assume la charge d'au moins 3 enfants âgés de moins de 16 ans.

3 Congé de présence parentale : Tout salarié peut bénéficier d'un congé de présence parentale sous forme d'un «compte crédit jours» (310 jours ouvrés sur une période maximale de 3 ans) lorsqu'il a en charge un enfant de moins de 20 ans atteint d'une maladie ou d'un handicap grave, ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables des soins contraignants ou une présence soutenue (sur attestation médicale). La loi du 9 mars 2023 prévoit, qu'en plus d'être pris en compte pour la détermination des droits liés à ancienneté, ce congé permet au salarié de conserver tous les avantages acquis avant son début (ex : droits à CP). Sous certaines conditions, le salarié peut bénéficier d'une allocation journalière de présence parentale auprès de la CAF et éventuellement, d'un complément pour frais. Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié pendant un congé de présence parentale ni pendant les périodes travaillées si le congé de présence parentale est fractionné ou pris à temps partiel, sauf faute grave de l'intéressé ou impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'état de santé

de l'enfant de l'intéressé (Loi du 19 juillet 2023)

À savoir : tout salarié, quelle que soit son ancienneté, bénéficie aussi d'un congé de solidarité familiale (CSF), lorsqu'un ascendant, un descendant, un frère, une sœur, ou une personne partageant le même domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable. Pendant ce congé non rémunéré, le salarié peut bénéficier d'une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie versée par la CNAM, sur présentation d'une attestation de l'employeur déclarant que le salarié (la salariée) bénéficie bien d'un Congé de Solidarité Familiale (CSF).

3 Dons de jours au parent d'un enfant malade de la part de collègues de travail (renonciation anonyme à une partie des congés payés sous réserve de conserver au moins 24 jours ouvrables de congés pour son bénéfice personnel).

3-3 - Congés pour événements familiaux

Congés rémunérés accordés sur justificatifs aux salarié (es), quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, à l'occasion de certains événements familiaux :

- Mariage du salarié : 5 jours (CCN)
- Conclusion d'un PACS : 5 jours (CCN)
- Mariage d'un enfant : 1 jour (Loi et CCN)
- Congé de naissance ou d'adoption : 3 jours (Loi et CCN)
- Décès d'un enfant : 12 jours (Loi 19 juillet 2023 pour un enfant de 25 ans et plus et 14 jours pour un enfant de moins de 25 ans, ou quel que soit son âge, si l'enfant décédé était lui-même parent, ou en cas de décès d'une personne âgée de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié). Ces jours sont cumulables avec le congé de deuil parental (voir ci-dessous)
- Décès du conjoint, du partenaire de Pacs du concubin, des parents, des beaux-parents, frère, sœur : 3 jours (Loi du 8 août 2016)
- Décès des grands-parents : 1 jour (CCN)
- Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 5 jours (Loi du 19 juillet 2023)
- Annonce de la survenue d'une pathologie chronique (liste définie par décret du 27 mars 2023) ou d'un cancer chez un enfant : 5 jours (Loi du 19 juillet 2023)
- Hospitalisation d'un enfant de moins de 16 ans : 1 jour par an et par enfant (CCN)
- Déménagement : 1 jour (dans la limite d'1 fois tous les 2 ans - CCN)

Nota : ces congés sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination des congés payés.

Art. L. 3142-1-1 du code du travail : Sans préjudice du 4^o de l'article L. 3142-1, en cas de décès de son enfant âgé de moins de vingt-cinq ans ou d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente, le salarié a droit, sur justification, à un congé de deuil de huit jours qui peuvent être fractionnés dans des conditions prévues par décret. Le salarié informe l'employeur vingt-quatre heures au moins avant le début de chaque période d'absence.

Le congé de deuil peut être pris dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant.

Important : les entreprises doivent favoriser les modalités d'accès des salariés aidant d'un enfant, d'un parent ou d'un proche, au télétravail (loi du 19 juillet 2023)

3-4 - Autorisations d'absence spécifiques

1) Un décret du 23 novembre 2016 applicable depuis le 1^{er} décembre 2016 prévoit un régime d'autorisation d'absence pour le ou la salarié (e) représentant des parents d'élèves pour siéger dans certaines instances (conseil départemental, régional, académique ou national).

— Conditions : le ou la salarié(e) doit adresser une demande écrite d'absence à l'employeur en respectant un délai d'au moins 8 jours francs avant le début du congé ;

— Refus possible de l'employeur s'il estime que l'absence du salarié est susceptible d'avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise, ou que le nombre de bénéficiaires de ce congé dépasse un certain seuil fixé par décret (Ce seuil varie selon l'effectif de l'entreprise. Exemples : entreprises de moins de 50 salariés : 1 bénéficiaire ; entreprises entre 50 à 99 salariés : 2 bénéficiaires ; ...)

— Indemnisation forfaitaire du salarié par l'État ou la collectivité territoriale. L'employeur est libre de compenser ou non la perte de salaire, déduction faite de l'indemnité perçue par le salarié. En cas de compensation, l'employeur bénéficie d'une déduction fiscale.

— La durée de l'absence ne peut être imputée sur la durée des congés payés et est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés et de l'ensemble des droits résultant pour l'intéressé de son contrat de travail.

2) Article L. 1244-5 du Code de Santé Publique : La donneuse (d'ovocyte) bénéficie d'une autorisation d'absence de son employeur pour se rendre aux examens et se soumettre aux interventions nécessaires à la stimulation ovarienne et au prélèvement ovocytaire. Lorsque la donneuse est salariée, l'autorisation est accordée dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article L. 1225-16 du code du travail.

3-5 - Rentrée scolaire

Dans la Branche, les entreprises aménagent et organisent l'horaire, le jour de la rentrée scolaire, pour les parents jusqu'à l'entrée en 6^e incluse de leur(s) enfant(s).

Les salarié(e)s devront en faire la demande écrite auprès de leur employeur 15 jours avant. Dans le cas où un couple travaillerait dans la même entreprise, un seul parent est concerné.

Les salariés de la branche obtiennent une heure équivalente à une heure rémunérée, quel que soit le nombre d'enfants à charge.

Titre 4

Protection contre les violences et harcèlements sexiste, sexuel et moral

Article L. 1142-2-1 du code du travail (Loi du 17 août 2015)

Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Article L 1152-1 du code du travail

Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Article L 1153-1 du code du travail

Aucun salarié ne doit subir des faits :

1^o Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

Le harcèlement sexuel est également constitué :

a) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

b) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ;

2^o Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Article 222-33-2 du code pénal (Loi du 4 août 2014)

Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

Nota : L'employeur doit mentionner dans le règlement intérieur, lorsqu'il existe (entreprises de 50 salariés et plus) les dispositions du code du travail relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes. Il doit également prendre toute mesure de prévention adaptée, notamment par le biais du document unique d'évaluation et de prévention des risques professionnels

Titre 5

Actions Sociales

Fonds d'action sociale de la Branche

3 Un fonds d'action sociale prévoyance et frais de santé ont été créés dans la Branche. Ces fonds peuvent participer à des aides individuelles, à titre exceptionnel et ponctuel, au profit des salarié (es), anciens salarié (es) et ayants-droits, après examen et sur dossier, pour répondre à des situations à caractère de secours. Se renseigner auprès du Groupe Klésia.

Conclusion :

Les partenaires sociaux de la Branche des Fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers ont souhaité, que ce Guide pour l'égalité professionnelle soit adapté et réactualisé afin d'offrir une information pertinente aux salarié(es) et à leurs employeurs. Ils rappellent ici leur volonté de faire évoluer la situation des femmes et des hommes, et de prendre les mesures qui s'imposent pour établir l'égalité professionnelle.

Annexe 12 - Prime d'ancienneté

Accord du 30 juin 2017

[Étendu par arr. 13 avr. 2018, JO 20 avr., applicable à compter de la date de signature pour une durée de trois ans]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNSSAC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC FO.

Préambule

Vu l'Avenant n° 12 à la Convention collective nationale susvisée signé le 7 avril 2016 et étendu par arrêté ministériel du 10 novembre 2016 (JO du 17 novembre 2016), relatif à son champ d'application professionnel, déterminant que le secteur 3 «Services aux animaux familiers» de la branche vise notamment toutes les entreprises, établissements ou associations dont l'activité principale repose sur l'accomplissement de services de secours et protection, capture, hébergement, entretien et placement d'animaux en vue de leur adoption;

Vu l'article 9.2 de la Convention collective nationale des Fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers qui prévoit les conditions générales et particulières de calcul et d'attribution d'une prime d'ancienneté pour les salariés de la branche à partir de 3 ans de présence effective dans l'entreprise ;

Les partenaires sociaux de la Branche, soucieux de tenir compte des difficultés spécifiques de mise en conformité rencontrées par les associations définies à l'article 1 ci-dessous, tenues désormais, par l'avenant n° 12 étendu, d'appliquer la Convention collective nationale des Fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers, ont décidé de mettre en place des dispositions à caractère transitoire pour étaler dans le temps l'application de la prime d'ancienneté telle que définie à l'article 9.2 de ladite convention, afin de ne pas mettre en péril l'équilibre financier de ces associations.

Article 1

Champ d'application du présent accord

Le présent accord concerne les associations, employant au moins un(e) salarié(e), ayant pour objet la protection des animaux, ou un objet autre que la protection des animaux mais entrant dans au moins une des activités du Secteur 3 de la Branche Fleuristes, Vente et Services des animaux familiers, tel que défini à l'article 1 de l'Avenant n° 12 du 7 avril 2016 étendu, notamment celles dont l'activité principale repose sur l'accomplissement de services de secours et protection, capture, hébergement, entretien et placement d'animaux en vue de leur adoption.

Article 2

Modalités transitoires d'application de l'article 9.2 Prime d'ancienneté

Les associations visées à l'article 1 ci-dessus sont tenues d'octroyer à leurs salariés une prime d'ancienneté dans les conditions suivantes :

— À compter de la date d'application de l'avenant n° 12 du 7 avril 2016, soit le lendemain du jour suivant la parution de son arrêté d'extension au journal officiel, en l'espèce à compter du 18 novembre 2016 ;

— L'ancienneté à prendre en compte est l'ancienneté acquise par chaque salarié, à cette date, au service du même employeur ;

— Les primes d'ancienneté sont calculées, comme prévues par l'article 9.2 de la convention collective nationale, sur le salaire minimum de l'emploi occupé par chaque salarié ;

Afin d'assurer une progressivité d'application du régime de la prime d'ancienneté conventionnelle, il est prévu les dispositions suivantes :

— Les pourcentages déterminés à l'article 9.2 de la convention collective, sur la base desquels sont calculées les primes d'ancienneté des salariés, évolueront par tiers sur 3 ans pour atteindre ensuite le pourcentage conventionnellement fixé.

Ces dispositions s'appliquent pour les salarié(e)s dont le salaire réel est égal au salaire minimum conventionnel, sans être inférieur au montant du SMIC.

Pour exemple : soit un(e) salarié(e) d'une association telle que définie à l'article 1 ci-dessus, ayant une ancienneté de 9 ans calculée au 18 novembre 2016. L'article 9.2 de la convention collective nationale prévoit dans ce cas, une prime d'ancienneté de 9 % calculés sur le salaire minimum de l'emploi. En conséquence, compte-tenu des dispositions transitoires définies par le présent avenant, le salarié percevra :

— La 1^{ère} année de versement : 3 % calculés sur le salaire minimum de l'emploi,

— La 2^{ème} année : 6 % calculés sur le salaire minimum de l'emploi,

— La 3^{ème} année : 9 % calculés sur le salaire minimum de l'emploi,

— À partir de la 4^{ème} année, le salarié ayant alors 12 ans d'ancienneté, percevra automatiquement, comme prévu à l'article 9.2 de la convention collective, 12 % calculés sur le salaire minimum de l'emploi.

Lorsqu'une association, telle que définie à l'article 1 ci-dessus, appliquait, avant le 18 novembre 2016, la convention collective nationale des Fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers, les dispositions transitoires ci-dessus ne s'appliquent pas.

Lorsqu'une association, telle que définie à l'article 1 ci-dessus, octroyait, avant le 18 novembre 2016, une prime d'ancienneté plus favorable que les dispositions conventionnelles de l'article 9.2 de la convention collective nationale, elle continue à s'appliquer, sans toutefois de cumul possible ni avec l'article 9.2 de la convention collective ni avec les dispositions transitoires ci-dessus.

Il est ici rappelé que la prime d'ancienneté doit être indiquée sur une ligne à part du bulletin de salaire de chaque salarié concerné.

Article 3

Dispositions finales. Date d'entrée en vigueur - Durée - Révision et dénonciation

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées à l'article L. 2232-6 du code du travail, le présent accord fera l'objet de la procédure relative au dépôt et à la demande d'extension conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans et entrera en vigueur à sa date de signature.

Il peut être révisé ou dénoncé selon les conditions légales en vigueur.

Les parties signataires s'engagent à faire un bilan de l'application du présent avenant à l'issue de la 1^{ère} année de son application.

SALAIRES

(Voir Annexe 7 - Salaires)

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI)

(Voir Annexe 1)

Reprise du personnel en cas de changement de prestataire dans les activités de refuges et fourrières

(Voir Annexe 2)

Réduction et aménagement du temps de travail

(Voir Annexe 3)

Travail à temps partiel

Accord du 18 septembre 2001

[Étendu par arrêté du 6 décembre 2002, JO 17 décembre 2002, applicable le 1^{er} jour du mois suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension, soit le 1^{er} janvier 2003]

En complément des dispositions concernant les salariés à temps partiel définies par l'accord national du 13 juin 2000 (article 5-5) portant sur l'aménagement et la réduction du temps de travail dans la branche fleuristes et animaliers, étendu par arrêté ministériel du 19 décembre 2000, et dans l'avenant n° 1 dudit accord, signé le 6 février (paragraphe 7), en cours d'extension, les parties signataires sont convenues de modalités spécifiques concernant le travail à temps partiel.

Préalable

La mise en place du temps partiel dans l'entreprise sur initiative de l'employeur ou sur demande du salarié, nécessite l'information et la consultation des représentants du personnel, lorsqu'ils existent dans l'entreprise, et / ou l'information de l'inspecteur du travail.

Le temps partiel dans la branche fleuristes et animaliers est régi par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, par les dispositions spécifiques prévues par les accords collectifs ci-dessus désignés, ainsi que par les modalités définies dans le présent accord.

Article 1

Temps partiel module ou variable

Les dispositions définies ci-dessous en matière de temps partiel modulé ou variable sont conclues pour une durée déterminée. Les parties signataires conviennent de faire un bilan d'application de ce dispositif à l'issue d'un délai de 18 mois à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord (voir article 3 ci-dessous).

1-1

Définition

Compte tenu d'une part des nouvelles dispositions légales, et d'autre part de la variabilité des activités de la branche (variations d'activités dues aux demandes de la clientèle, aux usages et modes de consommation; arrivage et réception d'animaux familiers, ...), il est prévu que la durée des temps partiels (hebdomadaire ou mensuelle) pourra varier sur tout ou partie de l'année, à condition que sur un an, celle-ci n'excède pas en moyenne la durée du travail fixée au contrat de travail.

Cette forme de travail peut concerner les catégories suivantes de personnel : tout personnel de la branche tel que défini par l'accord national relatif aux emplois et classification du 8 avril 1994 et ses annexes, à l'exception du personnel d'encadrement.

Le temps partiel modulé étant sur une base annuelle, il ne peut être mis en place que dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée ou éventuellement dans le cadre d'un montant à durée déterminée d'un an en respectant la législation en vigueur.

L'employeur pourra proposer à un salarié de passer à temps partiel modulé avec son accord exprès. En cas d'accord du salarié, un avenant écrit à son contrat de travail initial sera établi et signé par les parties. Le refus du salarié d'accepter de passer à temps partiel modulé ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

1-2

Durée de travail

La durée minimale de travail calculée sur la semaine est fixée à 20 heures (ou l'équivalent mensuel) et comporte

une durée minimale de travail continu de 3 heures par journée travaillée, sur une séquence de travail.

La durée de travail hebdomadaire ou mensuelle de référence doit être indiquée dans le contrat de travail. Elle pourra varier, dans la limite d'une modulation de plus ou moins 1/3. En aucun cas, la durée de travail du salarié ne pourra égaler ou dépasser la durée légale hebdomadaire en vigueur.

Les horaires à temps partiel modulé feront l'objet d'une programmation annuelle indicative sur 12 mois (année civile, exercice comptable, ...) fixant les différentes périodes de travail ainsi que la répartition de l'horaire applicable. Cette programmation sera remise en mains propres contre décharge au salarié concerné, au moins un mois avant la date d'entrée en vigueur de la période annuelle de modulation ou annexée au contrat de travail en cas d'embauche en cours d'année.

Toute modification de la répartition des horaires devra être précédée d'un délai de prévenance de 15 jours calendaires. Ce délai peut être réduit jusqu'à un minimum de 3 jours ouvrés en cas de circonstances exceptionnelles telles que définies dans l'article 3-2 de l'accord national étendu du 13 juin 2000. Les heures modifiées en application du délai de prévenance réduit font l'objet d'une contrepartie en terme de salaire ou de repos fixée à 5 %. Cette contrepartie s'applique à chaque heure concernée par la déprogrammation en plus ou en moins. Elle est calculée soit sur le salaire horaire brut de base, soit ouvre droit à un repos payé de 3 mn par heure de travail modifiée en plus ou en moins. Les salariés concernés seront informés par écrit de cette modification.

1-3

Rémunération

La rémunération mensuelle est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen prévu dans le contrat de travail, indépendamment de l'horaire réel effectué au cours du mois considéré.

Les heures effectuées dans les limites fixées à l'alinéa 2 de l'article 1-2 ci-dessus ne sont pas considérées comme des heures complémentaires, les heures accomplies au-delà de la durée contractuelle étant compensées par les heures accomplies en deçà de cette durée.

Chaque heure d'absence non indemnisée au cours de la période travaillée sera décomptée de la rémunération régulée sur la base du taux horaire appliqué au salarié. En cas d'absence indemnisée, le maintien de la rémunération est calculé sur la base du salaire mensuel lissé.

1-4

Régularisation en fin de période annuelle

Un bilan du temps de travail effectué par chaque salarié concerné sera établi au plus tard un mois avant la fin de période annuelle de modulation.

Dans le cas où la durée moyenne de travail contractuelle est dépassée en fin d'année, la durée prévue dans le contrat est modifiée, sous réserve d'un préavis de 7 jours et, sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à la durée antérieurement fixée la différence entre cette durée et la durée moyenne réellement effectuée.

Les heures venant en dépassement de la durée moyenne annuelle hebdomadaire de travail prévue au contrat de travail font l'objet de la contrepartie suivante : elles donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Lorsque la durée du travail est inférieure à la durée moyenne annuelle hebdomadaire de travail prévue au contrat de travail, les heures non travaillées (à l'exception des heures non récupérables prévues par la loi) pourront faire l'objet de récupération dans le mois suivant l'arrêt des comptes et dans le cadre de la période annuelle de modulation considérée. À défaut, elles sont acquises au salarié.

1-5

Régularisation en cas de rupture du contrat de travail

En cas de rupture du contrat de travail, la rémunération est égale au temps de travail réellement effectué par le salarié au cours de la période de modulation considérée et régularisée au plus tard lors du solde de tout compte.

Si le salarié a effectué un nombre d'heures de travail supérieur à la durée moyenne contractuelle, il y aura lieu de procéder à un rappel de salaire et au paiement des contreparties fixées (voir avant dernier alinéa de l'article 1-4 ci-dessus).

En cas de trop-perçu par rapport aux heures réellement effectuées, les salariés en conserveront le bénéfice, *sauf en cas de démission ou, de licenciement pour faute grave ou lourde, auquel cas il sera procédé à la retenue correspondante sur les éléments de salaire à venir ou dus. (Termes exclus de l'extension arrêté du 6 décembre 2002, JO 17 décembre 2002).*

Les indemnités de licenciement ou de départ à la retraite se calculent sur la base de la rémunération à temps partiel lissée.

Article 2

Dispositions diverses concernant le travail à temps partiel hebdomadaire ou mensuel

2-1

Modifications d'horaires

Toute modification d'horaires devra être justifiée pour une des raisons suivantes (liste non limitative) : variations et surcroîts d'activité, absence d'un autre salarié, réorganisation des horaires collectifs ou du service, travaux à accomplir dans un délai déterminé, travaux urgents, ...

Les modifications éventuelles pourront prendre une des formes ci-après (liste non limitative) : augmentation ou diminution de la durée journalière de travail, augmentation ou réduction du nombre de jours travaillés, changement des jours de travail de la semaine, répartition du travail sur des demi-journées, changement des demi-journées, ...

Ces conditions sont applicables à l'ensemble des salariés à temps partiel, quelle que soit l'organisation de leur temps de travail (y compris en cas de temps partiel modulé).

La nature et les formes de modifications des horaires à temps partiel doivent être indiquées dans le contrat de travail de tous les salariés à temps partiel, quelle que soit l'organisation de leur temps de travail (y compris en cas de temps partiel modulé).

Les salariés à temps partiel sont informés de toute modification des horaires dans le respect d'un délai de prévenance de 15 jours calendaires. Ce délai peut être réduit jusqu'à un minimum de 3 jours ouvrés en cas de circonstances exceptionnelles telles que définies dans l'article 3-2 de l'accord national étendu du 13 juin 2000. Dans ce cas, le salarié bénéficie d'une contrepartie financière ou en repos fixée à 10 %. Cette contrepartie s'applique sur chaque heure de travail modifiée avec application du délai de prévenance réduit et se calcule soit sur le salaire horaire brut de base, soit ouvre droit à un repos payé de 6 mn par heure de travail modifiée.

Des dispositions spécifiques sont prévues pour le temps partiel modulé (voir dernier alinéa de l'article 1-2 ci-dessus).

2-2

Temps partiel pour raisons familiales

Le travail à temps partiel pour raisons familiales est une possibilité reconnue par la loi aux salariés de demander un passage à temps partiel en raison des besoins de leur vie familiale.

Les salariés qui en font la demande peuvent bénéficier d'une réduction du temps de travail sous forme d'une ou plusieurs périodes non travaillées d'au moins une semaine en raison de leur vie familiale.

Les partenaires sociaux entendent adapter les dispositions légales aux spécificités de la profession.

Conditions de mise en place

Le salarié doit présenter sa demande à l'employeur par LR avec AR en respectant un délai de prévenance de 3 mois civils à compter de la date d'effet souhaitée du passage à temps partiel.

L'employeur doit répondre par LR avec AR au salarié dans un délai de 2 mois civils à compter de la 1^{re} présentation de la lettre recommandée du salarié. L'employeur peut opposer un refus. Toutefois, celui-ci doit être justifié par des raisons objectives liées aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise qu'il doit indiquer dans sa réponse.

Si l'employeur accepte la proposition du salarié, un avenant au contrat de travail initial devra être établi et signé par les parties, précisant la date d'entrée en vigueur qui doit correspondre au souhait du salarié.

Le passage à temps partiel pour raisons familiales peut être demandé ou accordé pour une période déterminée auquel cas celle-ci devra être indiquée dans l'avenant.

Durée du travail et rémunération

L'avenant au contrat de travail devra préciser la ou les périodes non travaillées, et le cas échéant, si les deux parties sont d'accord, un lissage de la rémunération sur l'année.

Le salarié à temps partiel pour raisons familiales percevra une rémunération proportionnelle, compte tenu de son temps de travail, à celle d'un salarié qui, à qualification égale, occupe un emploi équivalent dans l'entreprise.

L'employeur ne peut modifier les dates fixées pour les périodes non travaillées sans l'accord préalable du salarié. En cas d'acceptation, un nouvel avenant devra être signé, indiquant la nouvelle répartition des périodes travaillées et non travaillées. Le refus du salarié ne constitue pas une sanction ni un motif de licenciement.

La durée annuelle du travail du salarié à temps partiel pour raisons familiales doit être inférieure :

— pour les entreprises dont la durée du travail est de 35 H par semaine, à 1 600 H ;

Pendant les périodes travaillées, les salariés sont occupés selon l'horaire collectif applicable dans l'entreprise, c'est-à-dire sur la base d'un horaire à temps plein.

Ils bénéficient du paiement des heures supplémentaires ou du repos de remplacement équivalent pour les heures effectuées au-delà de la durée légale du travail, et dans les conditions prévues par la loi du 19 janvier 2000.

Comptabilité avec les formes d'ARTT prévues par l'accord de branche étendu du 13 juin 2000

Le salarié à temps partiel pour raisons familiales pourra être soumis, pendant les périodes travaillées :

— soit à un horaire hebdomadaire de 35 heures,

— soit à une réduction du temps de travail sous forme de repos par périodes de 4 semaines (selon l'organisation des périodes non travaillées),

— soit à une réduction du temps de travail sous forme de repos dans le cadre de l'année : dans ce cas, le nombre de JRTT devra être calculé proportionnellement à la durée annuelle du travail et compte tenu des périodes non travaillées. Le plafond de 1 600 H / an devra être proratisé.

— soit à la modulation du temps de travail : dans ce cas, le plafond de 1 600 H / an devra être proratisé.

2-3

Temps partiel choisi

Les salariés à temps plein des entreprises de la branche pourront demander à passer à temps partiel selon les modalités définies ci-après :

Procédure de demande, délai de réponse et cas de refus

Le salarié doit présenter sa demande à l'employeur par LR avec AR en respectant un délai de prévenance de 3 mois civils à compter de la date d'effet souhaitée du passage au temps partiel.

L'employeur doit répondre par LR avec AR au salarié dans un délai de 2 mois civils à compter de la 1^{re} présentation de la lettre recommandée du salarié. L'employeur peut opposer un refus. Toutefois, celui-ci doit être justifié par des raisons objectives liées aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise qu'il doit indiquer dans sa réponse : absence d'emploi disponible ressortissant de la catégorie professionnelle du salarié, absence d'emploi équivalent, conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise.

Si l'employeur accepte la proposition du salarié, un avenant au contrat de travail initial devra être établi et signé par les parties, avec application à la date fixée par le salarié.

Le passage à temps partiel peut être demandé ou accordé pour une période déterminée auquel cas celle-ci devra être indiquée dans l'avenant.

Le salarié à temps partiel percevra une rémunération proportionnelle, compte tenu de son temps de travail, à celle d'un salarié qui, à qualification égale, occupe un emploi équivalent dans l'entreprise.

Conditions de retour à un temps plein

Les salariés ayant demandé à passer à temps partiel bénéficient d'une priorité de retour à un emploi à temps complet de leur qualification ou à un emploi similaire.

Avant de procéder à un recrutement extérieur, l'employeur devra informer les salariés à temps partiel des emplois vacants ou en cours de création correspondant à leur qualification.

L'employeur peut proposer un emploi de qualification différente, éventuellement accompagné d'une formation complémentaire.

Dans tous les cas, les salariés à temps partiel sont libres d'accepter ou non un retour sur un poste à temps plein.

Si deux ou plusieurs salariés de l'entreprise ont vocation à bénéficier de cette priorité, l'employeur est libre de choisir le bénéficiaire parmi les salariés de même qualification professionnelle, sous réserve de respecter le principe de non discrimination.

Ces dispositions sont applicables à tous les temps partiels, quelle que soit l'organisation de leur temps de travail et quel que soit l'initiateur (salarié ou employeur) de la demande de passage à temps partiel.

Article 3

Extension et entrée en vigueur du présent accord

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord selon les dispositions et formalités prévues par les textes en vigueur.

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la parution au JO de son arrêté d'extension.

Classification

(Voir Annexe 4)

Formation professionnelle et Commission paritaire de l'emploi

(Voir Annexes 5 et 6)

Apprentissage

Avenant n° 8 du 27 janvier 2005

[Étendu par arr. 3 oct. 2005, JO 13 oct., applicable à compter du premier jour du mois suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension]

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche, conformément aux engagements pris à l'article 4-4 de la convention collective nationale du 21 janvier 1977, se sont réunis en commission mixte paritaire, afin de négocier sur l'apprentissage.

Rappelant les termes de l'article 9 de l'accord du 25 septembre 1997 relatif à la création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), les parties signataires réaffirment leur intérêt pour le développement de l'apprentissage dans le cadre d'une priorité économique et professionnelle.

Tous les mentions ou qualifications doivent pouvoir être préparés par apprentissage.

Les parties signataires conviennent de la nécessité de développer les liens entre les entreprises et les centres de formation d'apprentis habilités afin que les ouvertures de sections soient adaptées aux besoins de la branche.

En conséquence, les dispositions ci-dessous définies modifient et remplacent celles de l'article 4-4 de la convention collective nationale du 21 janvier 1997.

A. Généralités

Article 1 L'apprentissage

L'apprentissage concourt aux objectifs éducatifs de la nation.

Il a pour but de donner à des jeunes travailleurs de seize à vingt-cinq ans, ayant satisfait à l'obligation scolaire une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle délivrés par l'État, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles.

Nul ne peut être engagé en qualité d'apprenti s'il n'est âgé de seize ans au moins. Toutefois, les jeunes âgés d'au moins quinze ans peuvent souscrire un contrat d'apprentissage, s'ils justifient avoir effectué la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

Il est dérogé à la limite d'âge supérieur dans les cas suivants :

1. lorsque le contrat proposé fait suite (dans un délai maximum fixé par décret) à un contrat d'apprentissage précédemment souscrit et conduit à un niveau supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat précédent ;
2. lorsqu'il y eu rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ou suite à une inaptitude physique et temporaire de celui-ci ;
3. lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne à laquelle la qualité de travailleur handicapé est reconnue et dont l'âge maximal, fixé par décret, ne peut être supérieur à trente ans.

Article 2 Le contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage fait l'objet d'un accord écrit sous seing privé établi en trois exemplaires originaux. Chacun des exemplaires originaux doit être signé par l'employeur, par l'apprenti, ainsi que, le cas échéant, par le représentant légal de l'apprenti s'il est mineur.

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier qui a pour objet, l'obtention par l'apprenti d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle à l'issue du cycle complet de formation en alternance compris entre un est trois ans, élément essentiel de ce type de contrat.

L'apprentissage associe une formation, dans une ou plusieurs entreprises, fondée sur l'exercice d'activités professionnelles en relation directe avec la qualification objet du contrat et des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un Centre de Formation d'Apprentis (CFA).

B. Engagements réciproques des contractants

Il est proposé que soit signée, préalablement à la conclusion du contrat entre l'apprenti et son employeur, une charte d'engagements entre l'entreprise, le jeune et le CFA (directeur ou formateur référent). Cette charte aura pour objet principal de préciser explicitement, par branche, les rôles de chaque partie ainsi que les devoirs et obligations des uns envers les autres.

Article 3 **Obligations contractuelles de l'employeur**

3-1 **Obligations relatives à la formation professionnelle**

Toute entreprise peut engager un apprenti si l'employeur autorisé déclare les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage et s'il garantit que l'équipement de l'entreprise, les techniques utilisées, les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, les compétences professionnelles et pédagogiques ainsi que la moralité des personnes qui sont responsables de la formation sont de nature à permettre une formation satisfaisante.

L'employeur a l'obligation, outre le versement d'un salaire fixé par décret ou par convention collective ou par contrats plus favorables, de faire suivre à l'apprenti, une formation méthodique et complète, théorique et pratique en entreprise et au CFA, dont la durée et les modalités sont fixées par le contrat.

L'employeur confie à l'apprenti des tâches ou des postes permettant d'exécuter des opérations ou travaux conformes à une progression annuelle définie par accord entre le CFA et les représentants de l'entreprise qui inscrivent l'apprenti dans le CFA assurant l'enseignement correspondant à la formation prévue au contrat. Le choix du CFA est précisé par le contrat d'apprentissage.

L'employeur a l'obligation d'inscrire et de faire participer l'apprenti aux contrôles ou épreuves d'examen du diplôme recherché conformément aux modalités fixées par les règlements applicables aux diplômes.

Constitue au préjudice indemnisable pour l'apprenti, du fait d'une faute ou de négligence de la part de l'employeur, l'impossibilité de se présenter aux épreuves et, de ce fait, de ne pas obtenir son diplôme au terme fixé par le contrat.

3-2 **Obligations en matière d'hygiène, sécurité et conditions de travail**

Les conditions d'exécution du contrat d'apprentissage ne doivent pas porter atteinte à la sécurité, aux conditions de travail, à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti.

Le travail de nuit est interdit pour les apprentis de l'un et l'autre sexe âgés de moins de dix-huit ans. Des dérogations peuvent être accordées, à titre exceptionnel, dans les conditions prévues par les lois et règlements en vigueur.

L'employeur est tenu de prévenir les parents ou leurs représentants en cas de maladie ou d'absence de l'apprenti mineur ou de tout autre fait de nature à motiver leur intervention.

3-3 **Obligations relatives au salaire à verser à l'apprenti (voir aussi l'article 17-1 et suivants)**

Le contrat doit fixer le salaire dû à l'apprenti pour chacune des périodes de l'apprentissage.

Ce salaire ne peut être inférieur aux taux fixés par le décret pris en application des lois et règlements en vigueur, sans préjudice de l'application de la convention collective de branche ou accords de salaires plus favorables.

3-4 **Obligations spécifiques lorsque le maître d'apprentissage est un salarié de l'entreprise (art. 10 de la CPNEFP)**

Le maître d'apprentissage, s'il n'est l'employeur lui-même ni un collaborateur de l'employeur, non salarié, répondant aux conditions légales, est choisi, dans les conditions prévues par la loi, par l'employeur sur la base du volontariat parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Le maître d'apprentissage a pour mission de développer une attitude formatrice en :

- Participant ou étant informé du recrutement de l'apprenti (en fonction de l'organisation de l'entreprise) ;
- Accueillant et intégrant le jeune dans l'entreprise en lui présentant l'entreprise, ses activités et ses emplois, en l'informant des droits et devoirs liés à son statut ;
- Organisant la progression de la formation en liaison avec le CFA ;
- Assurant la mise en situation de travail et en organisant la progression.

Il sera tenu compte, dans l'organisation du travail du maître d'apprentissage, des responsabilités particulières qui lui sont confiées pour la formation des jeunes.

Le fait de participer activement et efficacement à la formation de jeunes entrera dans l'appréciation professionnelle des intéressés au sein de l'entreprise selon les dispositions conventionnelles prévues en matière de classifications.

Article 4 **Obligations contractuelles de l'apprenti**

En contrepartie des obligations de l'employeur, l'apprenti s'oblige, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre le cycle complet de la formation prévue en CFA et en entreprise.

L'apprenti doit être inscrit par l'employeur pour pouvoir se présenter aux contrôles ou épreuves d'examen du diplôme ou du titre recherché à la session prévue au contrat.

L'apprenti est tenu de se présenter aux épreuves de contrôles et d'examen prévues par le contrat d'apprentissage.

C. Le centre de formation d'apprentis

Article 5

Obligations conventionnelles du CFA

La création des centres de formation d'apprentis fait l'objet de conventions conclues avec l'État, dans le cas des centres à recrutement national, ou conclues avec la région, dans tous les autres cas.

La convention fixe les modalités administrative, pédagogique et financière du CFA. Elle est assortie d'annexes pédagogiques qui précisent, pour chaque titre ou diplôme, le contenu et la progression des formations, les conditions d'encadrement des apprentis.

Le CFA a la responsabilité administrative et pédagogique des enseignements dispensés. Il doit assurer la coordination entre la formation qu'il dispense et celle qui est assurée en entreprise.

Le CFA dispense au jeune travailleur sous contrat d'apprentissage une formation générale, celle-ci est associée à une formation technologique et pratique qui doit compléter la formation reçue en entreprise et s'articule avec elle conformément aux annexes pédagogiques qui précisent le contenu et la progression des formations.

D. Organisation générale de la formation en alternance

Article 6

Durée de l'apprentissage

Sous réserve des dispositions de l'article R. 117-6-1 du code du travail, la durée normale des contrats d'apprentissage conclus pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles est fixée à deux ans.

La durée de la formation dispensée dans le CFA, est fixée par convention (assortie d'annexes pédagogiques) sans pouvoir être inférieure à 400 heures par an en moyenne sur les années d'application du contrat.

Les dates de début et de fin du contrat sont fixées exclusivement en fonction de la durée du cycle de formation en CFA que doit suivre l'apprenti.

En cas d'échec à l'examen, l'apprentissage peut être prolongé pour une durée d'un an au plus, soit par prorogation du contrat initial, soit par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur.

Article 7

Organisation générale

La formation en entreprise doit faire l'objet d'une organisation préalable entre le CFA et le maître d'apprentissage pour assurer la cohérence de la formation globale.

Un formateur du CFA est spécialement désigné pour suivre la formation d'un apprenti.

L'équipe du CFA et le maître d'apprentissage s'accordent :

- Sur les contenus et la progression de la formation en entreprise (carnet de liaison) ;
- Sur les modalités de l'évaluation conjointe pour les épreuves du domaine professionnel, dans le cadre du contrôle en cours de formation (CCF) pour les CFA habilités.

Article 8

Temps de travail

La durée du travail incluant le temps passé en formation ne peut excéder la durée normale hebdomadaire du travail dans l'entreprise, ni la durée quotidienne légale du travail.

Étant rappelé que les apprentis de moins de 18 ans ne peuvent être occupés plus de 8 heures par jour et 35 heures par semaine, conformément aux dispositions légales en vigueur, sauf dérogations exceptionnelles et d'une durée limitée accordées par l'inspection du travail, en l'absence d'avis contraire du médecin du travail.

8-1

Repos quotidien

Les apprentis de 18 ans et plus bénéficient d'un repos quotidien de 11 heures consécutives, au même titre que les autres salariés adultes de la branche (article 7-1 de la convention collective nationale et article 4-4 de l'Accord national du 13 juin 2000).

Les apprentis de moins de 18 ans ont un repos quotidien de 12 heures consécutives, et pour les apprentis de moins de 16 ans, leur est accordé un repos quotidien de 14 heures consécutives.

8-2

Pause

Les apprentis de 18 ans et plus bénéficient d'une pause conformément à l'article 7-1 de la convention collective nationale et l'article 1-2 de l'accord national du 13 juin 2000.

Concernant les jeunes de moins de 18 ans, aucune période de travail effectif ininterrompue ne peut excéder une durée maximale de 4 heures et demi. Une pause de 30 minutes consécutives est accordée aux apprentis de moins de 18 ans dès lors que leur temps de travail quotidien est supérieur à 4 heures et demi.

8-3

Repos hebdomadaire

Les dispositions de l'article 7-1 de la convention collective nationale relatives au repos hebdomadaire s'appliquent aux apprentis de 18 ans et plus.

Les apprentis de moins de 18 ans doivent bénéficier d'un repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs. Toutefois, les entreprises de l'activité Fleuriste bénéficiant d'une dérogation de droit commun pour le travail le dimanche de l'ensemble de leurs salariés, les apprentis de moins de 18 ans, dans la mesure où ils suivent le rythme de l'entreprise, peuvent travailler ce jour précis. Cela ne remet pas en cause l'obligation de leur accorder 2 jours de repos consécutifs, en tenant compte par ailleurs des semaines d'apprentissage en CFA.

8-4

Jours fériés

Les apprentis de 18 ans et plus bénéficient des dispositions de l'article 7-6 de la convention collective nationale. Les apprentis de moins de 18 ans ne peuvent en aucun cas travailler les jours fériés légaux.

8-5

Aménagement du temps de travail

L'aménagement du temps de travail concernant les apprentis est prévu à l'article 2-5 de l'accord du 13 juin 2000. Par ailleurs, conformément à l'article 3-1 de l'accord du 13 juin 2000, les apprentis sont exclus du dispositif de modulation du temps de travail prévu.

Article 9

Statut de l'apprenti

L'apprenti bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune en formation.

E. Voies d'accès aux diplômes

Article 10

Structure des diplômes

Les diplômes professionnels de niveau V, IV et III sont organisés en unités, générales ou professionnelles. Ces unités sont constituées chacune d'un ensemble cohérent de connaissances et compétences générales et professionnelles au regard de la finalité du diplôme.

Article 11

Voies d'accès au diplôme

Le diplôme peut être obtenu soit par le succès à l'examen, à l'issue d'une formation ou non, soit par la voie de la validation des acquis de l'expérience.

Deux formes de passage de l'examen, différentes selon les candidats, sont instituées. Les épreuves peuvent être présentées, à l'issue de la formation au cours d'une seule session (forme globale) ou réparties sur plusieurs sessions (forme progressive) :

- Les candidats, mineurs ou majeurs, ayant préparé le diplôme par la voie de l'apprentissage présentent obligatoirement toutes les unités constitutives du diplôme au cours de la même session.
- Les autres candidats doivent choisir l'une des deux formes de passage.

Il s'agit notamment :

- Des candidats de plus de 18 ans ne justifiant pas d'une formation (candidats libres) ;
- Des candidats majeurs ayant préparé le diplôme dans le cadre de la formation professionnelle continue et par la voie de l'enseignement à distance.

Ce choix, effectué au moment de l'inscription, est définitif sous réserve que le candidat garde le même statut.

F. Modes d'évaluation

Article 12

Mise en place du contrôle en cours de formation (CCF)

Pour les candidats apprentis dans un centre de formation d'apprentis (CFA) ou une section d'apprentissage habilités, le diplôme comprend obligatoirement des épreuves évaluées par contrôle en cours de formation (CCF) dont le nombre est fixé par le règlement du diplôme.

Pour les apprentis issus de centres de formation d'apprentis habilités, la formation en entreprise, dont la durée est fixée par le contrat d'apprentissage, est évaluée par contrôle en cours de formation au cours des derniers mois précédant la session d'examen.

Chacune des autres épreuves associe à la fois le CCF et une épreuve ponctuelle.

Pour les apprentis il n'y a plus dans ce cas d'épreuves évaluées par seul contrôle ponctuel terminal.

Toutefois, pour les apprentis dont le CFA n'est pas habilité à pratiquer le contrôle en cours de formation, ainsi que pour les candidats libres se présentant individuellement aux épreuves d'examen en bénéficiant d'un droit de congé de formation avec l'aval de leur employeur et du CFA, l'évaluation se fait intégralement par épreuves ponctuelles terminales.

Article 13

Inscription de l'apprenti aux épreuves d'examen du diplôme ou du titre prévu au contrat

La règle générale, dans le cadre du contrat d'apprentissage, est que le CFA inscrit l'apprenti à l'examen correspondant au diplôme prévu par son contrat et que la responsabilité de cette inscription est réglementairement mise à la charge de l'employeur conformément à l'article L. 117-7 du code du travail.

Dans la pratique, les correspondants habituels des services d'examen sont les CFA qui recueillent les dossiers d'inscription des apprentis pour les transmettre aux services compétents.

Article 14

Congés précédant les épreuves de l'examen préparé

Lorsque l'évaluation se fait intégralement par épreuves ponctuelles terminales, avant l'examen sur lequel débouche son apprentissage, l'apprenti dispose d'un congé spécifique de 5 jours ouvrables pendant lequel il doit suivre les enseignements spécialement dispensés dans le CFA, dès lors que la convention en prévoit l'organisation. Ce congé est rémunéré et se situe dans le mois précédant les épreuves. Il n'est imputable ni sur le congé annuel, ni sur le temps normal en CFA.

L'apprenti a également droit au congé examen de droit commun lorsqu'il se présente aux examens de son choix, dans les conditions définies par voie réglementaire.

G. Droits individuels des salariés en matière de formation

Article 15

Présentation individuelle de l'apprenti aux examens de son choix

Conformément aux dispositions du code du travail, l'apprenti a le droit de se présenter aux examens de son choix dans des conditions définies par voie réglementaire au chapitre premier du titre troisième du livre neuvième du code du travail, comme prévu par l'article R. 117-8-1 du même code.

Un congé de formation peut être accordé à tout salarié, y compris un apprenti, pour préparer et passer un examen pour l'obtention du titre ou diplôme de son choix.

La demande de congé pour un apprenti doit être formulée sans considération d'ancienneté. Elle doit indiquer avec précision l'intitulé et la date de l'examen concerné. Un certificat d'inscription doit être joint à la demande.

Dans les trente jours suivant la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître à l'intéressé sa réponse en indiquant, le cas échéant, les raisons prévues par la loi, qui motivent le rejet ou le report de la demande.

Dans le cas où le congé de formation est accordé en vue de passer un examen, le bénéficiaire de ce congé doit fournir à l'entreprise un certificat attestant qu'il a pris part à toutes les épreuves de l'examen.

L'apprenti autorisé doit accomplir lui-même les formalités d'inscription en candidat libre, il ne peut se prévaloir de son statut d'apprenti.

H. Droit de tout citoyen d'agir librement en dehors de toute convention

Article 16

Présentation individuelle en candidat libre, en dehors de toute convention, aux épreuves terminales

ponctuelles, ouvertes au public, d'examen d'un diplôme au choix de l'apprenti

Les conditions d'inscription et de présentation de tout citoyen majeur, aux épreuves publiques d'examen d'un diplôme ou titre professionnel, en dehors de toute convention, est une disposition de droit commun régie par le code civil et non pas par le code du travail, par laquelle, conformément à l'article 1370 du code civil sur les engagements qui se forment sans convention, un citoyen peut s'engager individuellement, au nom de son droit d'agir en toute liberté et sans règles, et donc en dehors du contrat d'apprentissage.

Cette disposition n'est pas issue des modalités d'organisation et de fonctionnement de l'apprentissage, ni des obligations découlant des engagements réciproques des cocontractants.

L'apprenti n'est pas tenu d'obtenir l'aval de son employeur dont la responsabilité, de ce fait, ne peut être engagée en aucune façon quant aux conséquences éventuelles sur le déroulement du contrat d'apprentissage en cas d'obtention prématurée, le cas échéant, du diplôme préparé dans le cadre du contrat d'apprentissage.

I. Résiliation du contrat

Article 17

La résiliation du contrat par l'une des parties pendant les deux premiers mois de son exécution, ou la résiliation convenue d'un commun accord doit être constatée par écrit et notifiée au Directeur du CFA, ou à la Chambre consulaire ainsi qu'au service ayant enregistré le contrat.

Conformément aux dispositions de l'article L. 117-17 du code du travail, passé le délai de 2 mois et à défaut d'accord exprès et bilatéral des cosignataires, la résiliation du contrat ne peut qu'être prononcée par le Conseil des Prud'hommes ou le Juge d'Instance (*Termes exclus de l'extension par arr. 3 oct. 2005, JO 13 oct.*) pour faute grave ou manquements répétés de l'une des parties à ses obligations ou en raison de l'inaptitude de l'apprenti à exercer le métier auquel il voulait se préparer, constatée dans les conditions fixées par les lois et règlements.

La résiliation pendant les 2 premiers mois d'apprentissage ne peut donner lieu à indemnité à moins d'une stipulation contraire dans le contrat.

J. Fin du contrat d'apprentissage

Article 17-1

Fin de la période de formation en alternance, élément essentiel du contrat d'apprentissage

La durée du contrat d'apprentissage est fixée exclusivement en fonction du cycle de formation du CFA que doit suivre l'apprenti.

Le salaire en pourcentage du SMIC, fixé par décret, n'est justifié que pendant la période de formation. La formation professionnelle, objet du contrat, est réputée achevée par l'obtention du diplôme.

Lorsque la formation est achevée par l'obtention du diplôme, à la session prévue au contrat, le salarié qui perd son statut de jeune en formation dès la proclamation officielle des résultats, est en droit d'obtenir le SMIC ou le salaire minimum conventionnel. Il est fondé à refuser de poursuivre l'exécution du contrat et peut solliciter un nouveau contrat de travail intégrant sa qualification (voir article 17-3 2^{ème}).

Article 17-2

Rupture anticipée du contrat d'apprentissage

La résiliation d'un contrat d'apprentissage après les deux premiers mois d'exécution prononcée dans les conditions définies à l'article 17 ci-dessus, s'analyse en un licenciement dès lors que l'employeur n'a pas satisfait à l'obligation de formation qui pesait sur lui, le respect de cette obligation constituant un élément essentiel du contrat.

Par ailleurs, si un contrat d'apprentissage est rompu avant son terme pour faute grave du salarié, dans les conditions énoncées à l'article 17 ci-dessus, celui-ci peut prétendre à des dommages et intérêts, si la formation qui lui avait été promise n'a pas été dispensée.

Article 17-3

Rupture anticipée du contrat d'apprentissage suite à l'obtention du diplôme ou titre à vocation professionnelle avant le terme du contrat

En cas d'obtention du diplôme ou du titre de l'enseignement technologique préparé, le contrat d'apprentissage peut :

1) prendre fin à l'initiative de l'apprenti, avant le terme fixé initialement,

Dans ce cas, l'apprenti et, si celui-ci est mineur, son représentant légal, doit informer l'employeur par écrit de sa décision. La lettre doit indiquer expressément :

— le motif de rupture, à savoir l'obtention du diplôme ou du titre préparé ;

— la date d'effet de la résiliation du contrat, qui ne pourra pas intervenir avant le lendemain de la publication officielle des résultats par le service des examens.

Cette résiliation unilatérale du contrat d'apprentissage doit être notifiée par l'employeur au CFA, à l'organisme interface (CCI, chambre de métiers,...) ayant reçu le contrat d'apprentissage, ainsi qu'au service l'ayant enregistré.

2) prendre fin d'un commun accord des parties, avant le terme fixé initialement,

L'apprenti, suite à l'obtention du diplôme ou du titre recherché, perd ipso facto son statut de travailleur en cours de formation :

— Les diplômes et titres délivrés par le ministre de l'Éducation nationale attestent d'une qualification professionnelle;

— Chaque diplôme ou titre de l'Éducation nationale sanctionne la reconnaissance de compétences professionnelles, technologiques et générales suffisantes pour exercer une activité professionnelle qualifiée, ainsi que pour s'adapter à l'évolution des techniques et des méthodes de travail. Il permet également la poursuite d'études techniques et professionnelles;

— En vue de la préparation d'un autre diplôme ou titre à finalité professionnelle, de niveau supérieur, tout titulaire du diplôme ou titre prévu au contrat d'apprentissage est réputé avoir acquis la totalité des unités correspondant au diplôme ou titre obtenu, quelle qu'ait été la forme de l'examen subi.

Si l'employeur n'a pas l'obligation, en l'absence de clause contractuelle le précisant, d'assurer la promotion de l'apprenti qui a obtenu la qualification recherchée sanctionnée par le diplôme ou le titre professionnel prévu au contrat d'apprentissage, le contrat devenu caduc par défaut d'objet s'éteint naturellement à la date prévue contractuellement, sans formalité particulière, puisqu'il ne peut produire aucun effet.

Cependant, la caducité opère dès l'obtention avérée officiellement du diplôme ou du titre professionnel. Par ce motif le contrat peut prendre fin avant le terme fixé contractuellement sur accord exprès et bilatéral des cosignataires, quelle qu'ait été la forme de l'examen subi et la session de présentation aux épreuves.

La résiliation du contrat d'apprentissage sur accord exprès et bilatéral des cosignataires doit être notifiée par l'employeur au CFA, à l'organisme interface (CCI, chambre de métiers,...) ayant reçu le contrat d'apprentissage, ainsi qu'au service l'ayant enregistré.

3) se poursuivre jusqu'au terme normal du contrat d'apprentissage

Lorsque la formation est achevée par l'obtention attestée officiellement du diplôme prévu au contrat et à la session convenue, le salarié, s'il ne désire pas rompre prématurément et unilatéralement le contrat comme les dispositions de l'article L. 115-2 du code du travail l'y autorisent, peut en demander la poursuite, le cas échéant, jusqu'à son terme initialement prévu.

Il est en droit, également, d'obtenir le SMIC ou le salaire minimum conventionnel, ce qui implique, en l'espèce, la reconnaissance préalable de sa qualification qui met fin à son statut de jeune travailleur en formation.

Or, la novation ne se présume point.

Il ne peut y avoir transformation obligatoire et automatique des relations contractuelles par un autre contrat de travail, ni par la requalification du contrat initial en contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée de droit commun, sans la volonté clairement exprimée des parties de modifier leurs relations contractuelles de travail.

En cas de nécessité, concernant la période de fin du contrat restant à courir après les épreuves d'examen prévues, découlant de l'article L. 117-13 du code du travail et qui ne peut excéder trois mois, la commune volonté des parties peut faire l'objet d'un avenant écrit au contrat initial, sans pour autant changer la nature du contrat qui doit conserver les spécificités et les attributs du contrat d'apprentissage initial à savoir :

— une durée correspondant au cycle de formation en CFA que doit suivre l'apprenti pour obtenir la qualification recherchée sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle;

— le salaire en pourcentage du SMIC ou du salaire minimum conventionnel;

— l'exonération des cotisations des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales dues par l'employeur au titre des salaires versés aux apprentis ;

— l'exonération des cotisations sociales salariales ;

— l'indemnité de soutien à l'effort de formation d'un apprenti.

K. Rupture du contrat d'apprentissage

Article 18-1

Dispositions particulières

(Art. exclu de l'extension par arr. 3 oct. 2005, JO 13 oct.)

Lorsqu'un apprenti bénéficiant d'un congé de formation se présente prématurément, avec l'aval de son employeur, individuellement en candidat libre aux épreuves de l'examen prévu au contrat ce dernier sera rompu de droit, si l'apprenti passe les épreuves avec succès.

La rupture interviendra le lendemain de la date officielle de proclamation des résultats.

En cas d'échec, les clauses initialement prévues au contrat peuvent reprendre leurs droits.

Article 18-2

(Art. exclu de l'extension par arr. 3 oct. 2005, JO 13 oct.)

Lorsqu'un apprenti se présente prématurément, sans l'aval de son employeur individuellement en candidat libre aux épreuves de l'examen prévu au contrat, ce dernier sera rompu de droit, si l'apprenti passe les épreuves avec succès. La rupture interviendra le lendemain de la date officielle de proclamation des résultats, le contrat devenant caduc par défaut d'objet du fait d'un engagement individuel de l'apprenti en dehors du contrat d'apprentissage.

En cas d'échec les clauses initialement prévues au contrat se poursuivent.

L. Embauche au terme du contrat

Article 19

Au sortir du contrat d'apprentissage, l'apprenti peut se faire embaucher par l'entreprise d'accueil ou une autre entreprise.

S'il reste dans la même entreprise, son temps d'apprentissage compte au titre de l'ancienneté. L'embauche peut être réalisée sous CDI, CDD, voire un autre contrat de formation en alternance ou un contrat aidé.

M. Dispositions diverses

Article 20

Embauche d'un apprenti mineur par un ascendant

Le contrat type prévoit une simple déclaration qui s'applique à l'embauche d'un apprenti mineur par un ascendant. Cette déclaration, comme le contrat d'apprentissage, doit être déposée au plus tard un mois après la date d'embauche de l'apprenti. Passé ce délai, l'employeur peut se voir opposer un refus d'enregistrement.

Article 21.1

Période d'apprentissage à l'intérieur d'un CDI

L'accord national interprofessionnel sur la formation professionnelle tout au long de la vie et la loi du 4 mai 2004, prévoient d'ouvrir une période de professionnalisation à l'intérieur d'un CDI.

Or, la reconversion profonde de certains salariés ou la préparation de futurs créateurs ou repreneurs en poste dans une entreprise peut tout à fait justifier une formation de type apprentissage dans laquelle les contraintes de formation sont plus importantes que celles du contrat de professionnalisation.

Il est donc proposé d'offrir aux entreprises la possibilité d'ouvrir une période d'apprentissage au sein d'un CDI.

Article 21.2

Le public visé est celui des populations entrées dans la vie professionnelle avec de faibles niveaux de formation ou des salariés voulant obtenir, par la voie diplômante, une nouvelle qualification éloignée de leurs compétences exercées.

Le contrat de travail à durée indéterminée peut, par accord entre le salarié et l'employeur, être suspendu pendant la durée d'un contrat d'apprentissage conclu avec le même employeur.

La durée de la suspension du CDI est égale à la durée de la formation nécessaire à l'obtention de la qualification professionnelle recherchée, prévue au 1^o de l'article L. 115-1 du code du travail.

Article 21.3

Pendant la période de suspension du contrat de travail (CDI), le salarié est titulaire d'un contrat d'apprentissage et bénéficie du statut correspondant, selon les conditions légales en vigueur et les modalités précisées ci-dessus dans le présent accord.

Pendant la durée du contrat d'apprentissage, la rémunération mensuelle brute de base du salarié (plus prime d'ancienneté) sera maintenue.

Article 21.4

À l'issue du contrat d'apprentissage, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi équivalent, qu'il ait ou non acquis le diplôme ou le titre professionnel recherché.

Un emploi correspondant à la nouvelle qualification acquise doit, le cas échéant, lui être proposé dans la mesure des possibilités de l'entreprise. Dans ce cas, le salarié percevra la rémunération relative à la nouvelle qualification.

(Al. exclu de l'extension par arr. 3 oct. 2005, JO 13 oct.) Selon les principes qui ont présidé à la construction de la VAE, à savoir : valider l'expérience acquise dans l'exercice d'une compétence, l'apprentissage ayant pour but

l'acquisition d'une compétence, elle est considérée comme «exercée non validée».

(Al. exclu de l'extension par arr. 3 oct. 2005, JO 13 oct.) Le temps passé en entreprise pendant l'apprentissage, est intégré dans le décompte du temps calculé dans le cadre de la mise en œuvre d'une VAE.

(Al. exclu de l'extension par arr. 3 oct. 2005, JO 13 oct.) Cette disposition se justifie par la reconnaissance du travail effectué par l'apprenti en entreprise. Elle se justifie notamment dans le cas où l'apprenti n'a pas obtenu son diplôme.

En cas d'échec à l'examen, le contrat d'apprentissage peut être prorogé, par avenant, pour une durée maximale d'un an en application des dispositions légales en vigueur et des modalités conventionnelles prévues par le présent accord.

N. Dispositions finales

Article 22

Date d'entrée en vigueur du présent accord

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Article 23

Dépôt et extension

Le présent accord est déposé et fait l'objet de la procédure d'extension selon les dispositions légales en vigueur.

Article 24

Conditions d'articulation entre accords collectifs

Les partenaires sociaux signataires du présent accord précisent que celui-ci ayant été conclu dans l'intérêt de l'ensemble des employeurs et apprentis de la branche, est impératif, les accords collectifs de rang inférieur ne pouvant y déroger que dans un sens plus favorable aux salariés.

Accord du 15 janvier 2019

[Étendu par arr. 5 févr. 2020, JO 12 févr., applicable à compter du 1^{er} févr. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PRODAF ;
SNPCC ;
FFAF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;
FS CFDT ;
CGT CSD ;
UNSA FCS ;
FEC-FO.

Mod. par Avenant n° 1, 14 oct. 2020, étendu par arr. 2 avr. 2021, JO 8 avr., applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*PRODAF ;
SNPCC ;
FFAF.*

Syndicat(s) de salariés :

*FGTA FO ;
CFTC CSFV ;
FS CFDT ;
CGT CSD ;
UNSA FCS.*

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, qui confie aux Branches professionnelles la responsabilité du financement des contrats d'apprentissage via les opérateurs de compétences à compter du 1^{er} janvier 2020 et le soin de déterminer un niveau de prise en charge pour chaque diplôme ou titre à finalité professionnelle relevant de son périmètre pour le 1^{er} février 2019,

Les partenaires sociaux de la Branche des Fleuristes, de la Vente et des Services des animaux familiers, se sont réunis en Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle (CPNEFP) les 9 et 14 janvier 2019, afin de déterminer ce niveau de prise en charge pour chaque diplôme ou titre à finalité professionnelle relevant de son périmètre et reconnus par la grille de classification des emplois de la Branche.

Faisant suite au relevé de décision de la CPNEFP en date du 14 janvier 2019, les membres de la Commission Paritaire se sont réunis afin de négocier et conclure le présent accord.

Article 1 **Champ d'application**

Le présent Accord s'applique aux entreprises visées à l'article 1-1 de la Convention collective nationale des Fleuristes, de la Vente et des Services des animaux familiers du 21 janvier 1997 étendue, modifiée par l'avenant n° 12 du 7 avril 2016 étendu. Le champ d'application du présent accord étant national, il s'applique en Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, et à Saint Pierre et Miquelon, dans un délai de 6 mois à compter de sa date d'entrée en vigueur.

Article 2

Niveau de prise en charge des diplômes et certifications préparés en apprentissage et reconnus par la branche
Mod. par Avenant n° 1, 14 oct. 2020, étendu par arr. 2 avr. 2021, JO 8 avr., applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PRODAF ;

SNPCC ;

FFAF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

UNSA FCS.

Les montants annuels par apprenti(e) définis dans le tableau ci-dessous sont forfaitaires et fixés pour une durée de 2 ans, conformément à la durée minimale prévue dans le décret n° 234/2018 du 28 décembre 2018, en fonction du diplôme ou du titre à finalité professionnelle préparé.

| Diplôme ou titre à finalité professionnelle | Coût contrat |
|---|--------------|
| CAP Fleuristes | 8 804 € |
| BP Fleuristes | 6 980 € |
| BM Fleuristes | 8 661 € |
| BTM Fleuristes | 7 514 € |
| BAC PRO TCVA (technicien conseil vente en animalerie) | 10 186 € |
| BTSA Technico-commercial Animalerie | 8 861 € |
| CTM Toilettier Canin et Félin | 5 976 € |
| BP Option Educateur Canin | 9 453 € |
| BAC PRO CGESCF (conduite et gestion d'une entreprise du secteur canin et félin) | 11 701 € |
| BPA Travaux de l'Elevage Canin | 7 510 € |
| (Avenant n° 1, 14 oct. 2020, étendu) Agent cynophile de sécurité (RNCP 1965) | 7 040 € |
| (Avenant n° 1, 14 oct. 2020, étendu) BTM Toilettier canin et félin | 9 616 € |

Article 3

Niveau de prise en charge des autres diplômes et certifications préparés en apprentissage non reconnu par la branche

Concernant le CTC (certificat de Toilettier canin - FFATA), qui ne fait pas partie des certifications préparées en apprentissage reconnues par la Branche et intégrées dans la grille de classification des emplois et des salaires de

la Branche, les dispositions suivantes ont été définies :

| Diplôme ou titre à finalité professionnelle | Coût contrat/an |
|--|-----------------|
| CTC (certificat de Toilettier canin - FFATA) | 1 000 € |

Article 4

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Il est ici expressément précisé, que le présent accord collectif ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés (ées), en raison :

— D'une part, de l'objet d'intérêt général dudit Accord, dont relève l'ensemble des entreprises de la Branche, quel que soit leur nombre de salariés ;

— Et d'autre part, de la configuration de la Branche des Fleuristes, Vente et Services des animaux familiers, composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés (ées) (Nombre moyen de salariés par entreprise : Secteur Fleuristes = 2,6 ; Secteur Animaliers = 7,5 ; Secteur Services = 2,4 – Source Rapport de Branche 2017), dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation du présent accord.

Article 5

Durée du présent accord - Révision et dénonciation - Extension et formalités - Date d'entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il fera l'objet d'un suivi tous les 2 ans, en concertation avec la CPNEFP de la Branche.

Il entrera en vigueur au 1^{er} février 2019.

Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Il est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

Avenant n° 2 du 2 février 2021

[Étendu par arr. 17 sept. 2021, JO 30 sept., applicable à compter de sa date de signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PRODAF ;

SNPCC ;

FFAF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

FEC - FO.

Dans le cadre de sa mission de suivi prévue par l'article 5 de l'Accord relatif au niveau de prise en charge des diplômes et certifications préparés en apprentissage dans la Branche des Fleuristes, de la Vente et des Services des animaux familiers en date du 15 janvier 2019, la CPNEFP de la Branche a examiné la situation des coûts-contrats tels qu'ils résultent de l'Accord du 15 janvier 2019 et l'avenant n° 1 du 14 octobre 2020. Elle a fait part de ses conclusions aux membres de la CMPPNI en vue de confirmer les niveaux de prise en charge des diplômes et certifications préparés en apprentissage dans la Branche.

Lors de la réunion de la CMPPNI en date du 20 janvier 2021 et après analyse des conclusions de la CPNEFP, les partenaires sociaux ont décidé de maintenir les niveaux de prise en charge des diplômes ou titres à finalité professionnelle tels que définis dans l'Accord du 15 janvier 2019 et l'avenant n° 1 du 14 octobre 2020, par la signature du présent avenant n° 2 à l'accord du 15 janvier 2019 étendu, dans la perspective de la prochaine révision des coûts contrats demandée par France Compétences.

Article 1

Champ d'application

Le présent avenant s'applique aux entreprises visées à l'article 1-1 de la Convention collective nationale des Fleu-

ristes, de la Vente et des Services des animaux familiers du 21 janvier 1997 étendue, modifié par l'avenant n° 12 du 7 avril 2016 étendu. Le champ d'application du présent accord étant national, il s'applique en Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, et à Saint Pierre et Miquelon, dans un délai de 6 mois à compter de sa date d'entrée en vigueur.

Article 2

Niveau de prise en charge des diplômes et certifications préparés en apprentissage et reconnus par la branche

Les montants annuels par apprenti(e) définis dans le tableau ci-dessous sont forfaitaires et fixés pour une durée de 2 ans, conformément à la durée minimale prévue dans le décret n° 234/2018 du 28 décembre 2018, en fonction du diplôme ou du titre de finalité professionnelle préparé :

| Diplôme ou titre à finalité professionnelle | Coût contrat |
|---|--------------|
| CAP Fleuristes | 8 804 € |
| BP Fleuristes | 6 980 € |
| BM Fleuristes | 8 661 € |
| BTM Fleuristes | 7 514 € |
| BAC PRO TCVA (technicien conseil en vente en animalerie) | 10 186 € |
| BTSA Technico-commercial animalerie | 8 861 € |
| CTM Toilettéur canin et félin | 5 976 € |
| BP Option éducateur canin | 9 453 € |
| BAC PRO CGESCF (conduite et gestion d'une entreprise du secteur canin et félin) | 11 701 € |
| BPA Travaux de l'élevage canin | 7 510 € |
| Agent cynophile de sécurité (RNCP 1965) | 7 040 € |
| BTM Toilettéur canin et félin | 9 616 € |

Il est rappelé que pour le CTC (certificat de toilettéur canin - FFATA), qui ne fait pas partie des certifications préparées en apprentissage reconnues par la Branche et intégrées dans la grille des classifications des emplois et des salaires de la Branche, les dispositions suivantes ont été maintenues :

| Diplôme ou titre à finalité professionnelle | Coût contrat |
|--|--------------|
| CTC (certificat de toilettéur canin - FFATA) | 1 000 € |

Article 3

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Il est ici expressément précisé, que le présent avenant ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés (ées), en raison :

- D'une part, de l'objet d'intérêt général dudit Accord, dont relève l'ensemble des entreprises de la Branche, quel que soit leur nombre de salariés ;
- Et d'autre part, de la configuration de la Branche des Fleuristes, Vente et Services des animaux familiers, composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés (ées) (Nombre moyen de salariés par entreprise : Secteur Fleuristes = 2,6 ; Secteur Animaliers = 7,5 ; Secteur Services = 2,4 – Source Rapport de Branche 2017), dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation du présent avenant.

Article 4

Durée du présent Avenant - Révision et dénonciation - Extension et formalités - Date d'entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il fera l'objet d'un suivi tous les 2 ans, en concertation avec la CPNEFP de la Branche.

Il entrera en vigueur à compter de sa date de signature.

Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Il est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de

dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

Avenant n° 3 du 15 décembre 2021

[Non étendu, applicable à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PRODAF ;

SNPCC ;

FFAF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

UNSA FCS.

Suite à la notification de la recommandation de France Compétences sur le niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage définis par la Branche des Fleuristes, de la Vente et des Services des animaux familiers, dans les avenants n° 1 et 2 à l'accord national du 15 janvier 2019, la CPNEFP a adopté une délibération en vue d'une mise en conformité de la valeur fixée par la Branche pour le BTM Toiletteur canin et félin.

En conséquence de quoi, lors de la réunion de la CMPPNI en date du 11 octobre 2021, les partenaires sociaux de la Branche ont décidé de mettre à jour le niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage pour le diplôme du BTM Toiletteur canin et félin par la signature du présent avenant n° 3 à l'accord du 15 janvier 2019 étendu.

Article 1

Champ d'application

Le présent avenant s'applique aux entreprises visées à l'article 1-1 de la Convention collective nationale des Fleuristes, de la Vente et des Services des animaux familiers du 21 janvier 1997 étendue, modifiée par l'avenant n° 12 du 7 avril 2016 étendu. Le champ d'application du présent accord étant national, il s'applique en Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, et à Saint Pierre et Miquelon, dans un délai de 6 mois à compter de sa date d'entrée en vigueur.

Article 2

Niveau de prise en charge des diplômes et certifications préparés en apprentissage et reconnus par la branche

Le montant annuel par apprenti(e) pour le diplôme du BTM Toiletteur canin et félin est défini dans le tableau ci-dessous. Son montant est fixé pour une durée de 2 ans, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

| <i>Diplôme ou titre à finalité professionnelle</i> | <i>Niveau de prise en charge</i> |
|--|----------------------------------|
| <i>BTM Toiletteur canin et félin</i> | <i>8 720 €</i> |

Article 3

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Il est ici expressément précisé, que le présent avenant ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés (ées), en raison :

- D'une part, de l'objet d'intérêt général dudit Accord, dont relève l'ensemble des entreprises de la Branche, quel que soit leur nombre de salariés ;

- Et d'autre part, de la configuration de la Branche des Fleuristes, Vente et Services des animaux familiers, composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés (ées) (Nombre moyen de salariés par entreprise : Secteur Fleuristes = 2,6 ; Secteur Animaliers = 7,5 ; Secteur Services = 2,4 – Source Rapport de Branche 2017), dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation du présent avenant.

Article 4

Durée du présent Avenant - Révision et dénonciation - Extension et formalités - Date d'entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il fera l'objet d'un suivi tous les 2 ans, en concertation avec la CPNEFP de la Branche.

Il entrera en vigueur à compter du lendemain de la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Il est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

Création de certificats de qualification professionnelle

Vendeur en animalerie

Accord du 14 mai 2019

[Étendu par arr. 5 févr. 2020, JO 12 févr., applicable à compter du lendemain du jour de la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PRODAF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA, FGTA FO, CFTC CSFV.

Préambule

Vus les articles L. 6314-1 et suivants du code du travail,

Les parties signataires du présent Avenant entendent au préalable réaffirmer leur volonté de doter le secteur de la vente au détail d'animaux, d'aliments et produits pour animaux de compagnie de la branche Fleuristes, Vente et Services des Animaux Familiers, de certificats de qualification professionnelle (CQP), comme elles l'ont fait, par le passé, en concluant plusieurs accords en date du 15 décembre 2010 portant création de CQP pour ledit secteur, en application des dispositions des dispositions légales en vigueur.

Afin de répondre au mieux au droit à la qualification professionnelle de tout salarié engagé dans la vie active ou toute personne qui s'y engage, en fonction des besoins prévisibles à court ou moyen terme du secteur de la vente des animaux familiers, les parties signataires conviennent, par le présent avenant, de modifier et de remplacer les dispositions relatives au CQP «Vendeur en Animalerie» de l'Accord du 15 décembre 2010.

Article 1er

Champ d'application du présent Avenant

Les entreprises concernées sont celles visées au Secteur 2 défini par l'Avenant n° 12 à la Convention collective nationale relatif à la mise en conformité du champ d'application signé le 7 avril 2016 étendu.

Il s'agit des entreprises ou établissements dont l'activité principale repose sur le commerce de vente de détails d'animaux vivants de compagnie, d'articles destinés à leur entretien et leur bien-être (aliments, produits sanitaires, de confort, cages, aquarium, ...). Ces entreprises ou établissement sont notamment répertoriés aux codes NAF 47.76 Z, commerces de détail de fleurs, plantes, graines, engrais, animaux de compagnie et aliments pour ces animaux en magasin spécialisé, et NAF 47.89 Z, autres commerces de détail sur éventaires et marchés, associés à la nomenclature CPF (codification des produits française) 47.00.79, Commerce de détails d'animaux de compagnie et d'aliments pour animaux de compagnie.

Article 2

Création du certificat de qualification de vendeur en animalerie (CQP de vendeur en animalerie. - CQP-VA)

Ce CQP correspond à un niveau 4 de l'Éducation Nationale. Il est créé un CQP de vendeur en animalerie (CQP-VA) selon les modalités suivantes :

1

Référentiel

Le référentiel du CQP de vendeur en animalerie a été élaboré par des professionnels ainsi que par un groupe de travail issu de la CPNE-FP de la branche. Il a reçu un avis favorable de la CPNE-FP réunie le 6 février 2019. Ce référentiel, actualisation du référentiel établi en 2010, prend en compte les évolutions législatives relatives aux cer-

tifications professionnelles et leur accessibilité. Ce CQP est découpé en blocs de compétences répondant aux besoins des professionnels du secteur.

Ledit référentiel est joint en annexe du présent Avenant et en fait partie intégrante.

2

Concernant les obligations des organismes dispensant la formation conduisant au CQP-VA, les dispositions applicables sont celles définies par l'Avenant n° 1 à l'Accord sur la Formation Professionnelle, relatif aux CQP et signé le 12 décembre 2018.

Les organismes souhaitant dispenser une formation conduisant au CQP-VA devront adresser leur dossier à l'Organisation Professionnelle représentative du secteur concerné, qui validera le programme et l'organisation par rapport au référentiel, incluant le cahier des charges. Le dossier sera ensuite présenté à la CPNE-FP pour validation de l'habilitation.

Les organismes de formation dispensant la formation conduisant au CQP-VA devront par ailleurs répondre aux exigences du cahier des charges de l'OPCO de la Branche professionnelle ainsi qu'aux critères du décret relatif à la qualité des actions de la formation professionnelle continue de 2015, réaffirmé par la loi du 5 septembre 2018.

Article 3

Concernant les conditions de modification du CQP-VA, les dispositions applicables sont celles définies par l'Avenant n° 1 à l'Accord sur la Formation Professionnelle, relatif aux CQP et signé le 12 décembre 2018.

Le CQP de vendeur en animalerie ainsi que le référentiel ne peuvent être modifiés que sur décision de la CMP ou de la CPPNI, après proposition de la CPNE-FP, dès lors que ces modifications portent sur le fond du CQP. Les modifications de forme peuvent être prises par la CPNE-FP.

Parmi les membres de la CPNE-FP de branche, auront voix délibérative, outre les représentants des organisations syndicales représentatives des salariés, les seules organisations représentatives d'employeurs appartenant au secteur d'activité concerné par le CQP-VA, objet du présent Avenant.

Article 4

Personnes concernées par le CQP-VA

L'admission aux actions de formation visées à l'article 2 ci-dessus est matérialisée par une inscription auprès d'un organisme, qui a accepté de les dispenser conformément aux dispositions du référentiel, après validation par la CPNE-FP.

Les demandes peuvent émaner :

- des jeunes de 16 à 30 ans révolus sortant d'un parcours de formation initiale ;
- des salariés en activité ;
- des demandeurs d'emploi ou toute autre personne ressortissant de l'insertion professionnelle.

Les publics visés ont au minimum un niveau 3 de l'Éducation Nationale (anciennement niveau V de la nomenclature 21 mars 1969) et peuvent être :

- des salariés en activité ;
- des demandeurs d'emploi ou toute autre personne ressortissant de l'insertion professionnelle.

Article 5

Conséquences de l'obtention du CQP-VA

1

Garantie minimale de classement

Le titulaire du CQP de vendeur en animalerie est classé au moins au niveau III, échelon 1, coefficient 310 de la grille de classification conventionnelle.

2

Dans le cas où l'obtention du CQP de vendeur en animalerie ne permet pas d'occuper un emploi correspondant à cette qualification, l'intéressé ne peut prétendre à la garantie minimale de classement.

Il s'agit des cas suivants :

- embauche du salarié titulaire du CQP de vendeur en animalerie sur un autre poste que le poste de vendeur en animalerie ;
- reprise des fonctions d'un salarié à l'issue à l'issue d'un projet de transition professionnelle (ex-congé individuel de formation) ou d'une action de professionnalisation à l'initiative du salarié, au terme duquel l'intéressé a obtenu le CQP de vendeur en animalerie.

Toutefois, dans le cas où un poste correspondant à la nouvelle qualification de l'intéressé deviendrait disponible, l'employeur s'engage à examiner sa candidature en priorité.

Article 6

Conséquences de l'application du présent Avenant sur les accords précédents ayant le même objet

L'accord du 15 décembre 2010 relatif à la création d'un certificat de qualification professionnelle de vendeur en animalerie sera de plein droit abrogé à la date d'entrée en vigueur du présent Avenant, telle que mentionnée à l'article 8 ci-dessous.

Article 7

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Il est ici expressément précisé, que le présent Avenant ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés (ées), en raison :

— D'une part, de l'objet d'intérêt général dudit Avenant ;

— Et d'autre part, de la configuration de la Branche des Fleuristes, Vente et Services des animaux familiers, dont celle du secteur 2 Commerces de détail de vente d'animaux familiers, composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés (ées) (Nombre moyen de salariés par entreprise : Secteur Fleuristes = 2,6 ; Secteur Animaliers = 7,5 ; Secteur Services = 2,4 – Source Rapport de Branche 2017), dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation du présent avenant.

Article 8

Durée de l'Avenant - Révision-Dénonciation - Entrée en vigueur. - Formalités. - Extension

Le présent Avenant est conclu à durée indéterminée.

Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Le présent Avenant est soumis à la procédure de dépôt et d'extension selon les dispositions légales applicables et fera l'objet d'un dépôt auprès de la Commission Nationale de la Certification Professionnelle en vue de son inscription au registre national des certifications professionnelles. Il fera l'objet des formalités de publicité

Le présent Avenant entrera en vigueur le lendemain du jour de la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension et remplacera, à compter de cette date, les dispositions relatives au CQP «Vendeur en Animalerie» de l'Accord du 15 décembre 2010.

Annexe I - référentiel du CQP Vendeur en animalerie

La certification est divisée en blocs de compétences pouvant être validés séparément. Les blocs de compétences acquis sont acquis définitivement.

Elle se compose de cinq blocs obligatoires permettant d'accéder au métier de «vendeur en animalerie».

Bloc de compétences n° 1 : Organisation du point de vente animalier

| Référentiel d'activités | | Référentiel de certification | |
|---|--|-----------------------------------|--|
| Activités et tâches | Compétences associées aux activités et tâches | Compétences évaluées | Modalités d'évaluation |
| 1.1 Application de la législation et de la réglementation liées au fonctionnement d'une animalerie | | | |
| Rédaction des documents administratifs adéquats dans le cadre des démarches obligatoires (suivi sanitaire, protection animale...) | Réaliser les démarches administratives obligatoires en utilisant l'information réglementaire conforme | Compétence évaluée et obligatoire | Questionnaire à visée professionnelle : le candidat est évalué sur les éléments de la réglementation applicable à son activité professionnelle, sa capacité à la mettre en oeuvre et sa capacité à l'expliquer à la clientèle. |
| Sollicitation des autorisations nécessaires au fonctionnement de l'activité et à la vente des espèces considérées | Obtenir les autorisations spécifiques au fonctionnement de l'activité et à la vente des espèces considérées en sollicitant l'autorité adéquate | Compétence évaluée et obligatoire | |
| 1.2 Contribution à la gestion | | | |

| Référentiel d'activités | | Référentiel de certification | |
|--|--|-----------------------------------|---|
| Activités et tâches | Compétences associées aux activités et tâches | Compétences évaluées | Modalités d'évaluation |
| Adaptation de l'offre aux comportements du consommateur | Adapter le point de vente aux besoins de la clientèle en appliquant la mercatique | Compétence évaluée et obligatoire | Évaluation technique : Le candidat est évalué sur la présentation orale et argumentée d'un dossier d'implantation ou d'actualisation de l'assortiment réalisé au cours de la formation. |
| Étiquetage, entretien et animation de l'espace de vente | Réaliser la présentation et l'implantation du linéaire en adaptant à la stratégie commerciale de l'entreprise | Compétence évaluée et obligatoire | Travaux en entreprise : Le candidat est évalué par son maître de stage sur ses activités de communication et d'animation commerciale à l'aide du livret de suivi. |
| Rangement et réassort quotidien des produits | Approvisionner les linéaires du point de vente en s'assurant de la rotation des produits | Compétence évaluée et obligatoire | |
| Réalisation de commandes de produits inertes | Assurer les opérations de gestion des stocks en relation avec un fournisseur selon le planning et l'assortiment du magasin, en utilisant les outils appropriés | Compétence évaluée et obligatoire | Travaux en entreprise : Le candidat est évalué par son maître de stage sur ses activités de gestion des stocks à l'aide du livret de suivi. |
| Réalisation de commandes de produits vivants | Assurer les opérations d'approvisionnement en animaux en relation avec un fournisseur, dans le respect de la réglementation sur le transport des animaux | Compétence évaluée et obligatoire | |
| Réception et contrôle de la quantité et de la qualité des livraisons | S'assurer de la conformité de la livraison en comptant les produits manquants et retirer le cas échéant les produits impropres à la vente | Compétence évaluée et obligatoire | |
| Réalisation d'opérations de maintenance dans le respect des règles de sécurité | Réaliser les opérations de logistique dans le respect des règles de sécurité | Compétence évaluée et obligatoire | |

Bloc de compétences n° 2 : Animation d'un univers animalier

| Référentiel d'activités | | Référentiel de certification | |
|---|---|-----------------------------------|---|
| Activités et tâches | Compétences associées aux activités et tâches | Compétences évaluées | Modalités d'évaluation |
| 2.1 Entretien et maintenance - Chiens, chats et autres petits carnivores | | | |
| Observation et contrôle des conditions d'ambiance | Mettre en œuvre les opérations nécessaires au bon fonctionnement des installations de l'univers chien, chat et autres petits carnivores | Compétence évaluée et obligatoire | Mise en situation professionnelle : Le candidat est évalué sur la réalisation des opérations nécessaires au bien-être des espèces et au bon fonctionnement des installations de l'univers chiens, chats et autres petits carnivores, sur un lieu de vente ou une animalerie pédagogique, à l'aide d'un livret de suivi pédagogique élaboré par l'organisme de formation |
| Maintenance des animaux de l'univers chiens, chats et autres petits carnivores : entretien de l'habitat, nourrissage, soins | Assurer les opérations de maintenance dans le respect de la bientraitance des espèces ou races de l'univers chiens, chats et autres petits carnivores | Compétence évaluée et obligatoire | |

| Référentiel d'activités | | Référentiel de certification | |
|--|--|-----------------------------------|---|
| Activités et tâches | Compétences associées aux activités et tâches | Compétences évaluées | Modalités d'évaluation |
| Aménagement de l'univers chien, chat et autres petits carnivores et de son assortiment de produits | Optimiser l'aménagement de l'univers en constituant un assortiment complet lié aux produits et services proposés par l'entreprise | Compétence évaluée et obligatoire | Évaluation technique de l'organisme de formation : Le candidat est évalué sur l'élaboration d'un recueil de 25 à 35 fiches d'identification des espèces commercialisées. |
| Explication du protocole de vaccination | Expliquer les démarches relatives à la vaccination | Compétence évaluée et obligatoire | Évaluation technique par le jury de certification : Le candidat est évalué par le jury de certification sur un test d'identification et la caractérisation d'une espèce tirée au sort parmi 10 fiches choisies par le jury. |
| Prévention des pathologies spécifiques aux espèces et races de l'univers chiens, chats et autres petits carnivores | Assurer la prévention des pathologies spécifiques à l'univers chiens, chats et autres petits carnivores et informer sur leurs caractéristiques (symptômes, modes de transmission, traitement, ...) | Compétence évaluée et obligatoire | |
| Information du public concernant les obligations réglementaires en matière de détention d'animaux | Présenter à la clientèle les dispositions législatives et réglementaires relatives à la cession et à la détention d'un chien ou d'un chat Identifier les produits de l'univers chien, chat et autres petits carnivores pour expliquer les caractéristiques des animaux et les offres de l'animalerie | Compétence évaluée et obligatoire | |
| Information sur : les besoins alimentaires, les comportements spécifiques, les exigences sanitaires, les matériels, accessoires et produits commercialisés | | Compétence évaluée et obligatoire | |
| 2.2 Entretien et maintenance - Aquariophilie (Eau de mer et eau douce) | | | |
| Observation et contrôle des espèces et des conditions du milieu | Réaliser les opérations nécessaires au bon fonctionnement des installations de l'aquariophilie | Compétence évaluée et obligatoire | Mise en situation professionnelle : Le candidat est évalué sur la réalisation des opérations nécessaires au bien-être des espèces et au bon fonctionnement des installations de l'univers aquariophilie, sur un lieu de vente ou une animalerie pédagogique, à l'aide d'un livret de suivi pédagogique élaboré par l'organisme de formation |
| Maintenance des espèces de l'univers aquariophilie : entretien de l'habitat, nourrissage, soins | Assurer les opérations de maintenance dans le respect de la bientraitance des espèces | Compétence évaluée et obligatoire | |
| Aménagement de l'univers aquariophilie et de son assortiment de produits | Optimiser l'aménagement de l'univers aquariophilie en constituant un assortiment complet lié aux produits et services proposés par l'entreprise | Compétence évaluée et obligatoire | Évaluation technique par l'organisme de formation : Le candidat est évalué sur l'élaboration d'un recueil de 15 à 20 fiches d'identification des espèces commercialisées. |
| Information sur le milieu aquatique, et les matériels, accessoires et produits commercialisés | Identifier les produits de l'univers aquariophilie pour expliquer les caractéristiques des animaux et les offres de l'animalerie | Compétence évaluée et obligatoire | Évaluation technique par le jury de certification : Le candidat est évalué par le jury de certification sur un test d'identification et la caractérisation d'une espèce tirée au sort parmi 7 fiches choisies par le jury. |

| Référentiel d'activités | | Référentiel de certification | |
|--|---|-----------------------------------|--|
| Activités et tâches | Compétences associées aux activités et tâches | Compétences évaluées | Modalités d'évaluation |
| Prévention des pathologies spécifiques aux espèces de l'univers aquariophilie | Assurer la prévention des pathologies spécifiques à l'univers aquariophilie et informer sur leurs caractéristiques (symptômes, modes de transmission, traitement, ...) | Compétence évaluée et obligatoire | |
| 2.3 Entretien et maintenance - Petits mammifères | | | |
| Observation et contrôle des espèces et des conditions du milieu | Réaliser les opérations nécessaires au bon fonctionnement des installations de l'univers des petits mammifères sur le lieu de vente | Compétence évaluée et obligatoire | Mise en situation professionnelle : Le candidat est évalué sur la réalisation des opérations nécessaires au bien-être des espèces et au bon fonctionnement des installations de l'univers des petits mammifères, sur un lieu de vente ou une animalerie pédagogique, à l'aide d'un livret de suivi pédagogique élaboré par l'organisme de formation. |
| Maintenance des espèces et des races de l'univers petits mammifères : entretien de l'habitat, nourrissage, soins | Assurer les opérations de maintenance dans le respect de la bientraitance des espèces | Compétence évaluée et obligatoire | |
| Aménagement de l'univers des petits mammifères et de son assortiment de produits | Optimiser l'aménagement de l'univers en constituant un assortiment complet lié aux produits et services proposés par l'entreprise et au comportement des races de petits mammifères | Compétence évaluée et obligatoire | Évaluation technique par l'organisme de formation : Le candidat est évalué sur l'élaboration d'un recueil de 10 à 15 fiches d'identification des espèces commercialisées. |
| | Identifier les produits de l'univers des petits mammifères pour expliquer les caractéristiques des animaux et les offres de l'animalerie | Compétence évaluée et obligatoire | Évaluation technique par le jury de certification : Le candidat est évalué par le jury de certification sur un test d'identification et la caractérisation d'une espèce tirée au sort parmi 5 fiches choisies par le jury. |
| Information sur : les besoins alimentaires, les comportements spécifiques, les exigences sanitaires, les matériels, accessoires et produits commercialisés | Assurer la prévention des pathologies spécifiques à l'univers des petits mammifères et informer sur leurs caractéristiques (symptômes, modes de transmission, traitement, ...) | Compétence évaluée et obligatoire | |
| Prévention des pathologies spécifiques aux espèces et races de l'univers des petits mammifères | | | |
| 2.4 Entretien et maintenance - Oiseaux | | | |
| Observation et contrôle des espèces et des conditions du milieu | Réaliser les opérations nécessaires au bon fonctionnement des installations de l'univers des oiseaux sur le lieu de vente | Compétence évaluée et obligatoire | Mise en situation professionnelle : Le candidat est évalué sur la réalisation des opérations nécessaires au bien-être des espèces et au bon fonctionnement des installations de l'univers des oiseaux, sur un lieu de vente ou une animalerie pédagogique, à l'aide d'un livret de suivi pédagogique élaboré par l'organisme de formation. |
| Maintenance des espèces : entretien de l'habitat, nourrissage, soins | Assurer les opérations de maintenance dans le respect de la bientraitance des oiseaux | Compétence évaluée et obligatoire | |

| Référentiel d'activités | | Référentiel de certification | |
|--|---|-----------------------------------|---|
| Activités et tâches | Compétences associées aux activités et tâches | Compétences évaluées | Modalités d'évaluation |
| Aménagement de l'univers oiseaux et de son assortiment de produits | Optimiser l'aménagement de l'univers oiseaux en constituant un assortiment complet lié aux produits et services proposés par l'entreprise | Compétence évaluée et obligatoire | Évaluation technique par l'organisme de formation : Le candidat est évalué sur l'élaboration d'un recueil de 10 à 15 fiches d'identification des espèces commercialisées. |
| Information sur : les besoins alimentaires, les comportements spécifiques, les exigences sanitaires, les matériels, accessoires et produits commercialisés | Identifier les produits de l'univers oiseaux pour expliquer les caractéristiques des animaux et les offres de l'animalerie | Compétence évaluée et obligatoire | Évaluation technique par le jury de certification : Le candidat est évalué par le jury de certification sur un test d'identification et la caractérisation d'une espèce tirée au sort parmi 5 fiches choisies par le jury. |
| Prévention des pathologies spécifiques aux espèces de l'univers oiseaux | Assurer la prévention des pathologies spécifiques à l'univers oiseaux et informer sur leurs caractéristiques (symptômes, modes de transmission, traitement, ...) | Compétence évaluée et obligatoire | |
| 2.5 Entretien et maintenance - Jardin aquatique | | | |
| Observation et contrôle des espèces et des conditions du milieu | Réaliser les opérations nécessaires au bon fonctionnement des installations de l'univers du jardin aquatique sur le lieu de vente | Compétence évaluée et obligatoire | Mise en situation professionnelle : Le candidat est évalué sur la réalisation des opérations nécessaires au bien-être des espèces et au bon fonctionnement des installations de l'univers jardin aquatique, sur un lieu de vente ou une animalerie pédagogique, à l'aide d'un livret de suivi pédagogique élaboré par l'organisme de formation. |
| Maintenance des espèces : entretien de l'habitat, nourrissage, soins | Assurer les opérations de maintenance en veillant à la protection de l'environnement quant aux espèces invasives | Compétence évaluée et obligatoire | |
| Aménagement de l'univers jardin aquatique et de son assortiment de produits | Optimiser l'aménagement de l'univers jardin aquatique en constituant un assortiment complet lié aux produits et services proposés par l'entreprise | Compétence évaluée et obligatoire | Évaluation technique par l'organisme de formation : Le candidat est évalué sur l'élaboration d'un recueil de 5 à 10 fiches d'identification des espèces commercialisées. |
| Information sur : les besoins alimentaires, les comportements spécifiques, les exigences sanitaires, les matériels, accessoires et produits commercialisés | Identifier les produits de l'univers jardin aquatique pour expliquer les caractéristiques des animaux et les offres de l'animalerie | Compétence évaluée et obligatoire | Évaluation technique par le jury de certification : Le candidat est évalué par le jury de certification sur un test d'identification et la caractérisation d'une espèce tirée au sort parmi 3 fiches choisies par le jury. |
| Prévention des pathologies spécifiques aux espèces de l'univers jardin aquatique | Assurer la prévention des pathologies spécifiques à l'univers jardin aquatique et informer sur leurs caractéristiques (symptômes, modes de transmission, traitement, ...) | Compétence évaluée et obligatoire | |
| 2.6 Entretien et maintenance - Terrariophilie | | | |
| Observation et contrôle des espèces et des conditions du milieu | Réaliser les opérations nécessaires au bon fonctionnement des installations de l'univers de la terrariophilie sur le lieu de vente | Compétence évaluée et obligatoire | Mise en situation professionnelle : Le candidat est évalué sur la réalisation des opérations nécessaires au bien-être des espèces et au bon fonctionnement des installations de l'univers terrariophilie, sur un lieu de vente ou une animalerie pédagogique, à l'aide d'un livret de suivi pédagogique élaboré par l'organisme de formation. |

| Référentiel d'activités | | Référentiel de certification | |
|--|---|-----------------------------------|--|
| Activités et tâches | Compétences associées aux activités et tâches | Compétences évaluées | Modalités d'évaluation |
| Maintenance des espèces : entretien de l'habitat, nourrissage, soins | Assurer les opérations de maintenance dans le respect de la bientraitance des espèces | Compétence évaluée et obligatoire | |
| Aménagement de l'univers terrariophilie et de son assortiment de produits | Optimiser l'aménagement de l'univers terrariophilie en constituant un assortiment complet lié aux produits et services proposés par l'entreprise et au comportement des différentes espèces | Compétence évaluée et obligatoire | Évaluation technique par l'organisme de formation : Le candidat est évalué sur l'élaboration d'un recueil de 10 à 15 fiches d'identification des espèces commercialisées. |
| Information sur : les besoins alimentaires, les comportements spécifiques, les exigences sanitaires, les matériels, accessoires et produits commercialisés | Identifier les produits de l'univers terrariophilie pour expliquer les caractéristiques des animaux et les offres de l'animalerie | Compétence évaluée et obligatoire | Évaluation technique par le jury de certification : Le candidat est évalué par le jury de certification sur un test d'identification et la caractérisation d'une espèce tirée au sort parmi 5 fiches choisies par le jury. |
| Prévention des pathologies spécifiques aux espèces de l'univers terrariophilie | Assurer la prévention des pathologies spécifiques à l'univers terrariophilie et informer sur leurs caractéristiques (symptômes, modes de transmission, traitement, ...) | Compétence évaluée et obligatoire | |

Bloc de compétences n° 3 : Vente en animalerie

| Référentiel d'activités | | Référentiel de certification | |
|---|--|-----------------------------------|---|
| Activités et tâches | Compétences associées aux activités et tâches | Compétences évaluées | Modalités d'évaluation |
| 3.1 Vente et conseil auprès des clients | | | |
| Établissement du contact avec un client potentiel, en magasin ou au téléphone | Assurer l'accueil des clients en leur présentant oralement le point de vente et ses caractéristiques | Compétence évaluée et obligatoire | Mise en situation professionnelle réelle ou simulée : Le candidat est évalué sur la réalisation d'un entretien de conseil et de vente, en animalerie ou animalerie pédagogique proposant une offre vivante et inerte. |
| Écoute du client et identification de ses motivations, de son mode de vie, de son niveau de compétence et de son budget | Identifier les besoins et motivations du client, en écoutant, questionnant et analysant sa demande | Compétence évaluée et obligatoire | |
| Proposition d'une offre adaptée aux besoins du client, accompagnée d'une information complète | Proposer oralement une offre en fonction des besoins et des motivations du client | Compétence évaluée et obligatoire | |
| Proposition de produits complémentaires et stratégiques pour l'entreprise | Susciter l'achat en donnant une information complète au client sur les produits | Compétence évaluée et obligatoire | |
| Fidélisation et prise de congé du client | Assurer la fidélisation de la clientèle en utilisant les techniques de communication adéquates | Compétence évaluée et obligatoire | |
| 3.2 Sensibilisation aux évolutions de la vente en animalerie | | | |

| Référentiel d'activités | | Référentiel de certification | |
|--|--|-----------------------------------|---|
| Information du client sur les nouveaux animaux de compagnie (rongeurs, reptiles, mollusques, insectes, araignées...) | S'adapter au conseil et à la vente de nouveaux animaux de compagnie auprès de clients | Compétence évaluée et obligatoire | Travaux en entreprise : Le candidat est évalué par son maître de stage sur ses activités de conseil et de vente de nouveaux animaux de compagnie et/ou de nouveaux produits, à l'aide du livret de suivi. |
| Information du client sur les nouveaux produits et services en phase avec les évolutions du marché (ruche, ...) | S'adapter au conseil et à la vente des nouveaux produits en phase avec l'évolution du marché | Compétence évaluée et obligatoire | |
| 3.2 Participation à la tenue de caisse | | | |
| Réalisation d'opérations d'encaissement | Assurer l'ensemble des opérations d'encaissement, dans le respect des procédures et de la réglementation sur les modalités de paiement | Compétence évaluée et obligatoire | Travaux en entreprise : Le candidat est évalué par son maître de stage sur sa capacité à réaliser des opérations d'encaissement en animalerie, à l'aide du livret de suivi. |
| Ouverture et fermeture de caisse | Réaliser, sur consigne, les opérations d'ouverture et fermeture de caisse | Compétence non évaluée | |

Bloc de compétences n° 4 : Hygiène, sécurité et pratiques respectueuses de l'environnement en animalerie

| Référentiel d'activité | | Référentiel de certification | | |
|--|---|-----------------------------------|--|---|
| Activités et tâches | Compétences associées aux activités et tâches | Compétences évaluées | Modalités d'évaluation | Critères d'évaluation |
| 4.1 Respect des mesures d'hygiène et de sécurité | | | | |
| Respect des procédures afin d'éviter les situations à risques susceptibles de provoquer des maladies professionnelles ou des accidents du travail dans le point de vente | Appliquer les mesures d'hygiène et de sécurité afin de se prémunir contre les maladies professionnelles et les accidents du travail | Compétence évaluée et obligatoire | Mise en situation professionnelle : Le candidat est évalué sur son application des mesures d'hygiène et de sécurité tout au long de son stage. | <ul style="list-style-type: none"> - Les procédures d'hygiène et de sécurité sont appliquées dans les activités quotidiennes - Les mesures liées à la prévention des zoonoses sont mises en œuvre - Les mesures de sécurité sont appliquées (maintien d'un espace de circulation propre, maintien des issues de secours libres) - Les consignes de prévention des risques sont respectées lors des manipulations effectuées - Les équipements de protection individuelle sont adaptés à l'activité pratiquée |
| | Appliquer les mesures visant à garantir la sécurité des clients | Compétence évaluée et obligatoire | | |
| Prévention des zoonoses et accidents liés à l'activité de l'animalerie | Prévenir des zoonoses en mettant en œuvre les procédures adaptées | Compétence évaluée et obligatoire | | |
| 4.2 Pratiques respectueuses de l'environnement | | | | |

| Référentiel d'activité | | Référentiel de certification | | |
|---|--|-----------------------------------|---|--|
| Activités et tâches | Compétences associées aux activités et tâches | Compétences évaluées | Modalités d'évaluation | Critères d'évaluation |
| Réalisation des opérations de maintenance dans le respect de l'environnement et de la biodiversité | Participer à l'activité du point de vente en appliquant les mesures liées au recyclage et à la protection de l'environnement | Compétence évaluée et obligatoire | Questionnaire à visée professionnelle : Le candidat est évalué sur la présentation d'un cas pratique présentant une problématique liée à l'hygiène, la sécurité et l'environnement. | <ul style="list-style-type: none"> - La précision des réponses apportées - La précision des points de vigilance sur les aspects d'hygiène, de sécurité et d'environnement - L'indication des mesures de prévention des risques à prendre en compte avec clarté - La pertinence des moyens mis en œuvre - L'adéquation des actions préconisées avec les pratiques - Les pratiques respectueuses de l'environnement et de la biodiversité sont valorisées auprès des clients |
| Communication auprès du public afin de valoriser les pratiques respectueuses de l'environnement et de l'animal | Valoriser le respect de l'environnement et de l'animal auprès de la clientèle en présentant les bonnes pratiques | Compétence évaluée et obligatoire | | |
| 4.3 Sensibilisation aux risques électriques | | | | |
| Vérification de la conformité des appareils utilisés au regard des normes en vigueur et des mesures de sécurité | Identifier les risques et alerter en cas de dysfonctionnement d'une installation électrique | Compétence évaluée et obligatoire | Travaux en entreprise : Le candidat est évalué par son maître de stage sur sa capacité à identifier les risques et à alerter en cas de dysfonctionnement des installations électriques. | <ul style="list-style-type: none"> - Le branchement des appareils est réalisé dans le respect des mesures de sécurité (non surcharge des prises électriques) - Le débranchement de l'appareil est correctement effectué - Les appareils électriques utilisés sont nettoyés après le débranchement |

Bloc de compétences n° 5 : Exercice de la fonction de capacitair dans le cadre des activités liées aux animaux de compagnie d'espèces domestiques

| Référentiel d'activités | | Référentiel de certification | |
|---|---|-----------------------------------|--|
| Activités et tâches | Compétences associées aux activités et tâches | Compétences évaluées | Modalités d'évaluation |
| 5.1 Réalisation des activités de vente en animalerie dans le respect de la réglementation d'exercice | | | |
| Identification des conditions de respect des besoins biologiques, physiologiques et comportementaux des animaux domestiques | Assurer aux animaux de compagnie un logement confortable et répondant aux nécessités d'hygiène et de propreté, en maîtrisant l'aménagement et l'ambiance des locaux et en réalisant les travaux nécessaires | Compétence évaluée et obligatoire | Épreuves d'évaluation réalisées selon les conditions d'évaluation décrites pour l'attestation de Connaissances pour les Animaux de Compagnie d'Espèces Domestiques (ACACED) (Arrêté du 4 février 2016) |
| | Assurer aux animaux de compagnie une alimentation adaptée à leur mode de vie, par la préparation des quantités d'aliment et d'eau, leur distribution, et en appréciant l'état de forme de l'animal | Compétence évaluée et obligatoire | |

| Référentiel d'activités | | Référentiel de certification | |
|--|---|-----------------------------------|------------------------|
| Activités et tâches | Compétences associées aux activités et tâches | Compétences évaluées | Modalités d'évaluation |
| | Respecter la physiologie et la santé des animaux détenus aux différentes phases de la reproduction afin d'assurer le bon déroulement de l'accouplement, de la gestation et de la mise bas | Compétence évaluée et obligatoire | |
| | Assurer aux animaux de compagnie des soins appropriés afin de les maintenir en bon état sanitaire | Compétence évaluée et obligatoire | |
| Identification du rôle et des principes du comportement | Assurer une relation homme-animal harmonieuse en interprétant les principaux signaux comportementaux des animaux afin d'avoir un animal agréable en société | Compétence évaluée et obligatoire | |
| Respect de la réglementation relative à la détention d'un animal | Respecter la réglementation relative à la détention d'un animal en appliquant les principes légaux permettant de protéger l'animal | Compétence évaluée et obligatoire | |
| Identification des conditions favorisant le bien-être des animaux de compagnie d'espèces domestiques au cours du transport | Garantir le bien-être des animaux de compagnie d'espèces domestiques au cours du transport, en appliquant les dispositions requises | Compétence évaluée et obligatoire | |
| Identification des principes de la sélection animale | Identifier les espèces domestiques en analysant leurs caractéristiques, afin de procéder à une certification de race | Compétence évaluée et obligatoire | |

Chacun des blocs de compétences peut être acquis séparément et capitalisé. L'obtention du CQP est subordonnée à la validation de l'ensemble des blocs de compétences.

Annexe II - Composition du jury de CQP

Le jury paritaire d'évaluation des candidats est désigné conformément aux dispositions de l'Avenant n° 1 à l'accord sur la formation professionnelle, relatif aux CQP et signé le 12 décembre 2018,

Pour l'ensemble de ses missions, Le Jury est composé à minima de 4 membres :

- Le Président du jury, membre de la CPNEFP ;
- Un représentant des organisations professionnelles d'employeurs, spécialiste de la formation du secteur concerné, désigné par le collège patronal de la CPNEFP ;
- Un représentant des organisations syndicales de salariés, (si possible) reconnu de la spécialité, désigné par le collège salarial de la CPNEFP ;
- Un professionnel reconnu de la profession représentant le groupe d'experts (formateur qui n'est pas intervenu dans la formation du salarié).

Le jury ne peut comprendre ni le personnel de l'organisme de formation, ni le tuteur ni un représentant de l'entreprise d'accueil, ni un membre de la famille du candidat.

La composition du jury d'évaluation des candidats est validée en CPNE FP.

La certification est délivrée par la CPNE FP.

Assistant fleuriste (CPQ-AF)
Accord du 19 octobre 2016

[Étendu par arr. 21 mars 2017, JO 28 mars, applicable le lendemain du jour de la parution au Journal

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération française des Artisans Fleuristes.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FEC FO ;

FGTA FO ;

FS CFTD ;

FNECS CFE CGC ;

CFTC CSFV - Force de vente.

Mod. par Avenant n° 1, 19 mai 2017, étendu par arr. 17 oct. 2017, JO 11 nov., applicable à compter du lendemain du jour de la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFAF.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE CGC ;

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFTD ;

FEC FO.

Préambule

Vus les articles L. 6314-1 et suivants du code du travail,

Les parties signataires du présent accord entendent au préalable réaffirmer leur volonté de doter le secteur Fleuriste de la Branche Fleuriste, Vente et Services des animaux familiers, de Certificats de qualification professionnelle (CQP).

Afin de répondre au mieux au droit à la qualification professionnelle de tout salarié engagé dans la vie active ou toute personne qui s'y engage, en fonction des besoins prévisibles à court ou moyen terme du secteur Fleuriste, les parties signataires conviennent, par le présent accord, des dispositions ci-dessous :

Article 1

Champ d'application du présent accord

Le présent accord autonome concerne les entreprises entrant dans le Secteur 1 de la Branche Fleuristes, Vente et Services des animaux familiers, tel que défini actuellement à l'article 1 de l'Avenant n° 11 du 8 décembre 2011 étendu, et qui exercent le commerce de détail de fleurs, plantes et graines, qui sont généralement référencées aux codes NAF 47.76Z, NAFA 47.76 ZP et NAF 47.89Z 2, ainsi que les entreprises prévues au référentiel.

Article 2

Création du certificat d'assistant fleuriste (CQP Assistant fleuriste - CQP - AF)

Il est créé un CQP d'assistant fleuriste (CQP-AF) selon les modalités suivantes :

1

Référentiel

Le référentiel du CQP d'assistant fleuriste a été élaboré par des professionnels, ainsi que par un groupe de travail issu de la CPNE-FP de la Branche. Il a reçu un avis favorable de la CPNE-FP réunie le 6 septembre 2016. Ledit référentiel est joint en annexe du présent accord et en fait partie intégrante.

2

Obligations des organismes dispensant la formation au CQP-AF

Les organismes souhaitant dispenser une formation conduisant au CQP-AF devront en informer la CPNE-FP, qui validera le programme et l'organisation par rapport au référentiel, incluant le cahier des charges, dans les mêmes conditions que celles énoncées à l'article 3 ci-dessous.

Article 3

Conditions de modification du CQP-AF

Le CQP d'assistant fleuriste ainsi que le Référentiel, ne peuvent être modifiés que sur décision de la CMP, après proposition de la CPNE FP, dès lors que ces modifications portent sur le fond du CQP. Les modifications de forme

peuvent être prises par la CPNE FP.

Parmi les membres de la CPNE-FP de Branche, auront voix délibérative, outre les représentants des organisations syndicales représentatives des salariés, les seules organisations représentatives d'employeurs appartenant au secteur d'activité concerné par le CQP-AF, objet du présent accord

Article 4 **Personnes concernées par le CQP-AF**

L'admission aux actions de formation visées à l'article 2 ci-dessus est matérialisée par une inscription auprès d'un organisme, qui a accepté de les dispenser conformément aux dispositions du référentiel, après validation par la CPNE-FP.

Les demandes peuvent émaner :

- de jeunes de 16 à 25 ans révolus, signataires d'un contrat de professionnalisation dans les conditions fixées aux articles L. 6325-1 et suivants du Code du travail ;
- de salariés en activité dans une entreprise de la branche, dans le cadre du plan de formation professionnelle à l'initiative de l'employeur ;
- de salariés en activité dans une entreprise de la branche, dans le cadre du congé individuel de formation ;
- de salariés en activité dans une entreprise de la branche, dans le cadre d'une action de professionnalisation ;
- de personnes en recherche d'emploi, âgées de 26 ans et plus, et souhaitant acquérir une qualification propre à faciliter leur réinsertion ou en reconversion professionnelle.

Article 5 **Conséquences de l'obtention du CQP-AF**

1 **Garantie minimale de classement**

Le titulaire du CQP d'assistant fleuriste est classé au moins au niveau I, échelon 3, coefficient 130 de la grille de classifications des qualifications professionnelles issue de l'accord du 1^{er} juillet 2009, étendu par arrêté ministériel du 8 mars 2010 (Journal officiel du 16 mars 2010) :

2

Dans le cas on l'obtention du CQP d'assistant fleuriste ne permet pas d'occuper un emploi correspondant à cette qualification, l'intéressé ne peut prétendre à la garantie minimale de classement

Il s'agit des cas suivants :

- embauche du salarié titulaire du CQP d'assistant fleuriste sur un autre poste que le poste d'assistant fleuriste ;
- reprise des fonctions d'un salarié à l'issue d'un congé individuel de formation ou d'une action de professionnalisation à l'initiative du salarié, au terme duquel l'intéressé a obtenu le CQP d'assistant fleuriste.

Toutefois, dans le cas où un poste correspondant à la nouvelle qualification de l'intéressé deviendrait disponible, l'employeur s'engage à examiner sa candidature en priorité.

Article 6 **Durée - Entrée en vigueur - Formalités et extension - Conditions de révision et de dénonciation**

Mod. par Avenant n° 1, 19 mai 2017, étendu par arr. 17 oct. 2017, JO 11 nov., applicable à compter du lendemain du jour de la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFAF.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE CGC ;

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC FO.

Le présent accord est conclu à durée indéterminée et entre en vigueur le lendemain du jour de la parution au JO de son arrêté d'extension.

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées à l'article L. 2232-6 du code du travail, le présent accord est soumis à la procédure de dépôt et d'extension selon les dispositions légales en vigueur et fait l'objet d'un dépôt auprès de la Commission nationale de la certification professionnelle en vue de son inscription au Registre National des certifications professionnelles.

Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Animalier-Gardien d'animaux

Accord du 22 novembre 2018

[Étendu par arr. 24 juill. 2019, JO 20 août, applicable à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension au JO]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNPCC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

FEC - FO ;

UNSA CS.

Les partenaires sociaux réunis en Commission mixte paritaire le 22 novembre 2018 sont convenus, par le présent accord autonome, de positionner dans la grille de classification des emplois, le CQP Agent animalier-Gardien d'animaux mis en place par le secteur 3 «Services aux animaux familiers» de la Branche.

Ces dispositions complètent les articles 2 «Grille de classifications des emplois» et 3 «Classification Générale des emplois-Définitions» de l'Accord national relatif aux classifications professionnelles du 1^{er} juillet 2009 étendu et en vigueur à ce jour, qui seront remplacés par les articles 6 et 7 du nouvel Accord national relatif aux classifications professionnelles signé le 19 janvier 2018 en cours d'extension.

Article 1

Classement du CQP agent animalier-gardien d'animaux

Les salariés titulaires d'un CQP (Certificat de qualification professionnelle) Agent Animalier-Gardien d'Animaux sont classés au niveau II de la grille de classifications des emplois définie aux articles 2 et 3 de l'Accord collectif national relatif aux classifications professionnelles du 1^{er} juillet 2012 étendu et en vigueur (qui seront remplacés par les articles 6 et 7 du nouvel Accord national relatif aux classifications professionnelles signé le 19 janvier 2018 en cours d'extension), à partir de l'échelon 1 coefficient 210.

Il est rappelé que le Niveau II est caractérisé de la manière suivante :

D'après les instructions de travail précises et complètes indiquant les tâches à accomplir, les limites à respecter, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles, il exécute un travail qualifié constitué :

— Par un ensemble d'opérations diverses à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à atteindre;

— Par des opérations caractérisées par leur variété, leur technicité ou leur spécificité dans le respect des consignes d'hygiène, de sécurité, de bien-être animal et de soins conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables.

Article 2

Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

Il est ici expressément précisé, que le présent accord collectif ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés (ées), en raison :

— D'une part, de l'objet d'intérêt général dudit Accord,

— Et d'autre part, de la configuration de la Branche des Fleuristes, Vente et Services des animaux familiers, composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés (ées) (Nombre moyen de salariés par entreprise : Secteur Fleuristes = 2,6 ; Secteur Animaliers = 7,5 ; Secteur Services = 2,4 – Source Rapport de Branche 2017), dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation du présent accord.

Article 3

Durée - Révision et dénonciation - Extension et formalités - Date d'application du présent accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le présent accord est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

Il entrera en vigueur à compter du lendemain de la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Désignation de l'OPCO

Accord du 13 mars 2019

[Étendu par arr. 24 juill. 2019, JO 20 août, applicable à compter du 1^{er} avr. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PRODAF ;
SNPCC ;
FFAF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA ;
FGTA FO ;
CFTC CSFV ;
FS CFTD ;
CGT CSD ;
FEC - FO.

Préambule

Le présent accord est conclu dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage prévue par la loi 2018-771 relative à la Liberté de choisir son avenir professionnel, et notamment son article 39 qui prévoit la création d'opérateurs de compétences.

Cet article dispose notamment que l'agrément sera attribué à ces opérateurs de compétences en ayant une vigilance particulière sur la cohérence et la pertinence économique de leur champ d'intervention.

C'est dans ce cadre que les parties signataires conviennent par le présent accord de désigner l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, créé par l'accord national interprofessionnel du 27 février 2019, pour les entreprises et les salariés relevant du champ du présent accord.

Le présent accord annule et remplace l'accord signé le 20 décembre 2018 dans la Branche portant préconisation de désignation de l'OPCA des professions de l'entreprise de proximité et des salariés - OPCA PEPSS.

Article 1er Objet

Le présent accord a pour objet de désigner l'opérateur de compétences des entreprises de proximité créé par l'accord national interprofessionnel du 27 février 2019 en qualité d'opérateur de compétences dans le champ d'application du présent accord.

Les dispositions du présent accord sont prises en application des dispositions de la loi 2018-771 du 5 septembre 2018 relative à la Liberté de choisir son avenir professionnel, et notamment son article 39.

Elles entrent en vigueur au 1^{er} avril 2019.

Article 2 Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises visées à l'article 1-1 de la Convention collective nationale des Fleuristes, de la Vente et des Services des animaux familiers du 21 janvier 1997 étendue, modifiée par l'avenant n° 12 du 7 avril 2016 étendu. Le champ d'application du présent accord étant national, il s'applique en Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, et à Saint Pierre et Miquelon, dans un délai de 6 mois à compter de sa date d'entrée en vigueur.

Article 3 Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Il est ici expressément précisé, que le présent accord collectif ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés (ées), en raison :

- D'une part, de l'objet d'intérêt général dudit Accord, lequel désigne l'OPCO dont relève l'ensemble des entreprises de la Branche, quel que soit leur nombre de salariés ;
- Et d'autre part, de la configuration de la Branche des Fleuristes, Vente et Services des animaux familiers, com-

posée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés (ées) (Nombre moyen de salariés par entreprise : Secteur Fleuristes = 2,6 ; Secteur Animaliers = 7,5 ; Secteur Services = 2,4 – Source Rapport de Branche 2017), dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation du présent accord.

Article 4 Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 Révision et Dénonciation

Le présent accord peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 6 Date d'application

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à la date du 1^{er} avril 2019.

Article 7 Extension - Dépôt et publicité

Le présent accord est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément aux dispositions prévues par le code du travail.

Promotion ou reconversion par alternance «Pro A»

Accord du 11 mars 2020

[Étendu par arr. 6 nov. 2020, JO 13 nov., applicable à compter du lendemain de la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PRODAF ;
SNPCC ;
FFAF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;
FS CFDT ;
UNSA FCS.

Préambule

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 modifie le période de professionnalisation et crée la promotion ou reconversion par alternance «Pro A».

Le présent Accord a pour objet de définir la liste des certifications professionnelles éligibles à la PRO A dans la Branche des Fleuristes, de la Vente et des Services des animaux familiers, et de préciser les modalités de mise en œuvre de la promotion ou reconversion par l'alternance compte tenu des spécificités de la Branche.

Article 1 Champ d'application du présent Accord

Le présent Accord s'applique aux entreprises visées à l'article 1-1 de la Convention collective nationale des Fleuristes, de la Vente et des Services des animaux familiers du 21 janvier 1997 étendue, modifiée par l'avenant n° 12 du 7 avril 2016 étendu. Le champ d'application du présent accord étant national, il s'applique en Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, et à Saint Pierre et Miquelon, selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 2 Objet de la PRO A

La promotion ou reconversion par alternance «Pro A» a pour objet de favoriser l'évolution professionnelle et le maintien dans l'emploi des salarié(e)s au travers d'un parcours de formation individualisé alternant enseignements théoriques et activité professionnelle.

Elle permet aux salariés de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle

Article 3 **Durée de l'action de professionnalisation**

Conformément aux dispositions en vigueur du code du travail, la durée de l'action de professionnalisation dans le cadre d'une promotion ou reconversion par alternance est comprise entre 6 et 24 mois pour l'ensemble des publics éligibles au dispositif.

Cette durée peut être allongée jusqu'à 36 mois pour les publics spécifiques tels que prévus à l'article L. 6325-11 du code du travail.

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance. L'avenant au contrat est déposé selon les modalités prévues à l'article L. 6224-1 du code du travail.

Article 4 **Durée de l'action de formation**

Conformément aux dispositions en vigueur du code du travail, la durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignements généraux, professionnels et technologiques dans le cadre de la promotion ou reconversion par alternance est comprise entre 15 % et 50 % de la durée totale du contrat pour l'ensemble des bénéficiaires visant les qualifications éligibles au dispositif.

Article 5 **Public visé**

La reconversion ou la promotion par alternance concerne, notamment dans la Branche :

⇒ les salariés en contrat à durée indéterminée ;

⇒ les salariés bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion).

Les salariés visés sont ceux n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles et correspondant au grade de la licence.
(Al. exclu de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 13 nov.) La reconversion ou la promotion par alternance permet à ces salariés d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui qu'ils détiennent au moment de leur demande de reconversion ou de promotion par l'alternance.

Article 6 **Qualifications visées**

La reconversion ou la promotion par alternance a pour but d'acquérir une qualification professionnelle reconnue par :

⇒ un diplôme ou titre professionnel enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;

⇒ un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;

⇒ *(Al. exclu de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 13 nov.) une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective des Fleuristes, de la Vente et des services aux animaux familiers*

Article 7 **Liste des certifications professionnelles éligibles dans la Branche**

La liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro A, définie ci-dessous, tient compte des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

Ces certifications professionnelles ont été ciblées par les partenaires sociaux afin de répondre aux besoins de reconversion des salariés de la Branche, vers des activités, qui permettent de faire face à la transformation et à l'évolution des métiers.

Secteur 1 Fleuristes

— CAP fleuriste

— BP fleuriste

— BTM fleuriste

— BM fleuriste

— CQP Assistant fleuriste

Secteur 2 Vente des Animaux familiers

-
- CQP vendeur en animalerie
 - Bac pro Technicien Conseil vente en animalerie
 - *(Tiret exclu de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 13 nov.) BEPA option services spécialité vente d'animaux de compagnie, de produits et d'accessoires d'animalerie*
 - BTSA Technico commercial «Animaux d'élevage et de compagnie»
 - Secteur 3 Services des Animaux familiers
 - BPA Travaux de l'élevage canin et félin
 - CTM Toiletteur canin et félin
 - Agent cynophile de sécurité
 - CQP Agent Animalier - Gardien d'Animaux
 - CQP Assistant Toiletteur
 - Musher conducteur de chien attelés
 - Bac Pro Conduite et gestion d'une entreprise du secteur canin et félin
 - BP option Éducateur Canin
 - BTM Toiletteur canin et félin
 - BPREA (élevage canin et félin)
 - *(Tiret exclu de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 13 nov.) BM Éducateur - Comportementaliste Canin - Félin*
 - BTSA Technico-commercial Animaux d'élevage et de compagnie
 - DEJEPS Mention attelages canins

La présente liste vise les certifications professionnelles susceptibles de répondre aux évolutions identifiées en termes de diversification des modes de vente et de création florale et accessoires (pour le Secteur 1 Fleuristes), ou en termes de diversification des conseils et de la vente et du bien-être des animaux (pour le Secteur 2 VAF), ou en termes de bien-être de l'animal, loisirs, comportement animal, et nouvelles formes de garde d'animaux (pour le Secteur 3 SAF).

Article 8

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

L'objet du présent Accord concerne toutes les entreprises de la branche, quel que soit leur effectif. En effet, les actions de professionnalisation des dispositifs d'alternance s'appliquent aux entreprises indépendamment du nombre de leurs salariés.

Il n'y a donc pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

En outre, il est ici rappelé, que la Branche est majoritairement composée d'entreprises de moins 50 salariés.

Article 9

Durée du présent Accord. Révision - Dénonciation. Entrée en vigueur, dépôt et extension

Le présent Accord est conclu à durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Il est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail et entrera en vigueur le lendemain de la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

Accord du 16 septembre 2015

[Étendu par arr. 7 juill. 2016, JO 17 juill., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PRODAF ;

UNSSAC ;

Fédération française des artisans fleuristes.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

Préambule

Dans le cadre de l'Accord national interprofessionnel du 14 novembre 2008 et des dispositions légales en vigueur, les partenaires sociaux de la Branche sont convenus de négocier sur la gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC).

Au regard des profondes mutations des secteurs de la Branche mises en exergue, notamment par le Contrat d'Études Prospectives, les partenaires sociaux entendent, par le présent accord, approcher de manière dynamique et volontariste la GPEC, considérant que les entreprises ont besoin de mieux maîtriser leur évolution en se dotant d'un instrument de gestion pertinent sur des principes partagés d'anticipation, de concertation et de prévention.

La GPEC est une démarche qui relève de l'initiative de l'entreprise.

Définition de la GPEC

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences permet d'anticiper les évolutions de carrières et des emplois pour les adapter aux nouveaux besoins de l'entreprise, en tenant compte des progrès technologiques et des contraintes économiques et d'organisation. Elle assure une cohérence entre la stratégie de l'entreprise et la gestion des ressources humaines.

Ayant pour objectif de développer notamment l'employabilité, la GPEC doit assurer à chaque salarié les moyens lui permettant de définir, développer, sécuriser et diversifier son parcours professionnel afin d'évoluer au sein de son secteur professionnel, d'une branche professionnelle à l'autre, par la mise en place d'actions individualisées.

Finalités du présent accord

Le présent accord a pour finalités :

- De définir les modalités d'une démarche axée sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) en s'appuyant sur le dialogue social de Branche, et également, selon l'effectif des entreprises, en associant leurs représentants du personnel ;
- De mieux anticiper et de mieux gérer les évolutions économiques, technologiques et organisationnelles qui peuvent avoir des conséquences sur l'emploi ;
- Pour les entreprises, de mettre en place un outil d'anticipation des besoins en emplois et compétences permettant la préservation de la compétitivité et favorisant leur développement ;
- Et pour les salariés, de bénéficier d'un moyen d'aborder de façon maîtrisée et positive les évolutions des métiers et des qualifications tout au long de leur carrière en leur permettant d'acquérir des connaissances transférables sur d'autres postes de travail et de sécuriser leurs parcours professionnels.

C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux souhaitent s'engager dans une démarche de prévention et de progrès et inciter les entreprises au développement de la GPEC, tout en prenant en compte, dans le cadre du présent accord, l'égalité professionnelle femmes/hommes, la formation professionnelle et les conditions d'emploi, et plus particulièrement celles des jeunes et des salariés âgés.

Chapitre 1 Dispositions générales concernant le présent Accord

Article 1-1 Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises visées à l'article 1-1 de la Convention collective nationale des Fleuristes, de la Vente et des Services des animaux familiers du 21 janvier 1997 étendue, modifié par l'avenant n° 11 du 8 décembre 2011 étendu.

Article 1-2 Portée

Le présent accord est applicable dans toutes les entreprises visées par le champ d'application défini à l'article 1 ci-dessus, qu'il s'agisse d'entreprises soumises à l'obligation triennale de négocier (actuellement les entreprises d'au moins 300 salariés) au titre des articles L. 2242-15 et suivants du code du travail, ou d'entreprises non tenues par une telle obligation, qui décident de s'engager dans une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et compétences, sous réserve de respecter les dispositions obligatoires, quel que soit l'effectif de l'entreprise (notamment l'article 5-1 ci-dessous relatif à l'entretien professionnel).

Article 1-3 **Durée**

Le présent accord est d'une durée indéterminée.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, une négociation nationale sur la GPEC s'engage tous les trois ans. À l'occasion de cette négociation, un bilan d'application du présent accord est présenté, afin d'envisager, si nécessaire, les modifications à lui apporter par avenant.

Chapitre 2

Prévision d'évolution des métiers et conséquences sur les emplois dans la Branche

Article 2-1 **Prévisions d'évolution des métiers**

Dans les différents secteurs de la Branche, les prévisions d'évolution suivantes ont été diagnostiquées, à savoir principalement :

- Favoriser, de manière générale, le développement des services et de l'accueil dans les entreprises et établissements des différents secteurs de la Branche. Cette tendance implique d'améliorer les niveaux de qualification des salariés, d'adapter les qualifications, de développer le professionnalisme et la polyvalence métier ;
- Renforcer le commerce spécialisé fondé sur le savoir-faire, l'artistique et l'événementiel, ou la technicité à forte valeur ajoutée. Cette orientation suppose que chaque acteur économique adapte en permanence ses compétences, par la formation et la reconnaissance professionnelle.

Article 2-2 **Conséquences sur l'emploi dans la Branche**

Compte-tenu des prévisions d'évolution diagnostiquées ci-dessus, certaines catégories d'emplois dans la Branche apparaissent menacées de disparition à court, moyen ou long terme, notamment :

- Pour le secteur des Fleuristes : les emplois de livreur-manutentionnaire, l'emploi de bouquetier(ière).
- Pour les secteurs de la vente des animaux familiers : les emplois salariés non qualifiés des magasins de détail indépendants,

En revanche, de nouveaux emplois émergent ou d'autres se développent, à savoir :

- Pour le secteur des Fleuristes : vendeurs-conseillers, fleuristes d'atelier (possédant au moins le BTM), créateurs/décorateurs et techniciens à haut savoir-faire (MOF, BM de niveau III ...), vendeurs e-commerce, Assistant-Fleuriste,
- Pour le secteur de la vente des animaux familiers : emplois liés à la vente de services, techniciens spécialisés,
- Pour le secteur des services aux animaux familiers : éducateurs-comportementalistes, préparateur(trice) de chiens ou chats, technicien(ne) assurant un toilettage spécialisé, ...

En outre, des compétences nouvelles apparaissent, notamment : le développement des langues étrangères, la polyvalence des métiers, ...

Dès lors, la GPEC permettra de concevoir et mettre en œuvre des politiques et des plans d'action cohérents visant à réduire, de façon anticipée, les écarts prévisionnels, quantitatifs et qualitatifs, entre les besoins et les ressources humaines actuelles des entreprises. Ces politiques et plans impliquent de mettre en place des projets d'évolution professionnelle des salariés des entreprises de la Branche, notamment par le biais des mesures visées au Chapitre V ci-dessous.

En outre, les partenaires sociaux de la Branche recommandent aux entreprises de procéder à une cartographie des emplois et des compétences.

Chapitre 3 **Objectifs de la GPEC**

Article unique

La GPEC constitue une démarche globale, qui a pour objet, au regard de la stratégie des entreprises et à partir des prévisions sur les mutations économiques, commerciales et démographiques :

- D'anticiper les évolutions prévisibles des emplois, des métiers, des compétences et des qualifications ;
- D'identifier et de recenser les compétences et les qualifications des salariés, ainsi que leur projet professionnel ;
- D'évaluer les écarts constatés ou prévisibles, entre ces évolutions et ces compétences et qualifications ;

— D'élaborer des plans d'action et de mobiliser les moyens appropriés pour adapter les ressources humaines existantes aux besoins futurs.

Chapitre 4

Rôle de la Branche et des différents acteurs

Selon les dispositions légales en vigueur, la GPEC est une démarche initiée dans les entreprises d'au moins 300 salariés, dans le cadre d'une négociation collective triennale, et en concertation avec la représentation élue du personnel.

Toutefois, le rôle de la négociation collective de Branche est particulièrement pertinent lorsque les activités couvertes par son champ d'application professionnel, concernent essentiellement des TPE/PME. Ce qui est le cas de la Branche Fleuristes, Vente et Services des animaux familiers.

En conséquence, le présent accord de Branche a pour objectifs :

- De faire réaliser, dans le cadre de la CPNEFP [et avec l'appui de l'Observatoire prospectif des métiers], une analyse des évolutions majeures de l'environnement économique, de l'emploi, des métiers et compétences et d'en assurer une diffusion, selon les moyens les plus adaptés (presse professionnelle, site internet, ...) auprès des professionnels des différents secteurs de la Branche ;
- De définir les modalités d'information et de consultation des salariés sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi, ainsi que sur les salaires, et éventuellement, sur les projets de licenciements économiques et le contenu d'un plan de sauvegarde de l'emploi ;
- De promouvoir les mesures d'accompagnement associées à la GPEC, en particulier en matière de formation, validation des acquis de l'expérience (VAE) et de bilan de compétences, ainsi que sur les accompagnements visant à la prise en compte de la reconnaissance professionnelle des salariés, de leur mobilité professionnelle et géographique ;
- De favoriser, en cohérence avec les besoins en compétences de la Branche, la mise en place de formations techniques et artisanales adaptées, concernant à la fois, la formation initiale, la formation des apprentis et la formation professionnelle continue.

Dans ce cadre, les instances de la branche professionnelle doivent pleinement jouer leurs rôles respectifs dans la construction d'outils simples, pratiques, adaptés aux caractéristiques et à la taille des entreprises.

Article 4-1

Rôle de la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

La CPNEFP fera le point au moins une fois par an, et chaque fois que nécessaire, sur la situation de l'emploi sur un plan macro-économique par «profil des métiers».

Elle effectuera par ailleurs, un suivi du présent accord sur la base d'un tableau d'indicateurs pertinents découlant du recoupement des informations suivantes :

- Analyse des tendances et données économiques recueillies par les organisations professionnelles patronales de la Branche ;
- Étude des niveaux de formation, des actions de formation suivies par les salariés (nombre et nature des actions de formation) transmise par l'OPCA compétent et le rapport annuel de branche ;
- Étude des informations recensées par le rapport de la branche, ainsi que des indicateurs fournis par le rapport annuel de situation comparée femmes/hommes ;
- Analyse des dossiers transmis dans le cadre de projets de licenciements économiques.

Article 4-2

Rôle de l'Observatoire des métiers et des compétences

La Commission mixte paritaire (ou la commission paritaire), la CPNEFP feront appel à l'Observatoire prospectif des métiers constitué au niveau de l'OPCA afin de recueillir toutes données sur la cartographie et le répertoire des métiers, la prospective et les évolutions démographiques, technologiques, des marchés, l'identification des besoins, qualifications et compétences.

Article 4-3

Actions ponctuelles de la Branche

La branche pourra communiquer sur les pratiques réussies de GPEC des entreprises afin de mettre en commun leurs expériences.

Chapitre 5

Mesures d'accompagnement des salariés et sécurisation des parcours

Dans le cadre de la GPEC, plusieurs mesures d'accompagnement des salariés de sécurisation de leur parcours professionnel sont envisageables. Il s'agit d'adapter et de développer les compétences des salariés tout au long de leur vie professionnelle, afin de répondre aux évolutions technologiques, économiques et commerciales.

Les moyens mis en place par la branche afin que ces parcours se déroulent du mieux possible sont les suivants :

Article 5-1

Entretien professionnel

L'entretien professionnel est obligatoire pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif et doit avoir lieu tous les 2 ans. L'employeur doit informer le salarié de ce droit au moment de l'embauche. L'entretien professionnel est également proposé systématiquement aux salariés ayant eu une longue période d'absence de l'entreprise (à l'issue d'un congé maternité, d'un congé d'adoption, d'un congé parental sans solde ou à temps partiel, d'un congé de soutien familial, d'un arrêt de longue maladie au sens de la sécurité sociale, d'un congé sabbatique, d'un mandat syndical ...).

Au surplus, tous les 6 ans, l'entretien professionnel permet de faire un bilan du parcours professionnel dans l'entreprise.

L'entretien professionnel se distingue de l'entretien annuel d'évaluation éventuellement mis en place dans l'entreprise.

Objectifs de l'entretien professionnel

Cet entretien vise à définir, pour le salarié, des perspectives nouvelles et à venir d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi.

Au cours de cet entretien sont notamment examinés :

- Les moyens d'accès à la formation, en particulier les dispositifs d'orientation et de formation professionnelle
- Les objectifs de professionnalisation
- Les souhaits et opportunités de mobilité professionnelle (voir chapitre 6 ci-dessous)
- Le projet professionnel du salarié
- Les conditions et modalités de réalisation des actions de formation
- Les évolutions prévisibles de l'entreprise, .../

À l'issue de cet entretien, les besoins du salarié pourront ainsi s'exprimer en termes de mobilité interne, de bilan de compétences, de formation d'adaptation ou de formation de reconversion, de la Validation des Acquis de l'Expérience... Les résultats de l'entretien feront l'objet d'un suivi et le salarié sera régulièrement informé des décisions prises à la suite de son entretien.

Le bilan du parcours professionnel, qui a lieu tous les 6 ans, doit permettre de vérifier, que le salarié a pu effectivement bénéficier, au cours de ces années, des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a bénéficié au moins deux des trois mesures ci-dessous :

- Suivi au moins une action de formation ;
- Acquis des éléments de certifications par la formation ou la VAE ;
- Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

À défaut, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur doit abonder le Compte Personnel de formation (CPF) de l'intéressé dans les conditions prévues par les lois et règlements.

Organisation et Formation de l'entretien professionnel

Selon la structure de l'entreprise, l'entretien professionnel et l'état des lieux se déroulent soit avec l'employeur ou son représentant, soit avec le représentant de la fonction Ressources humaines de l'entreprise en collaboration avec le manager de proximité.

L'entretien, ainsi que le bilan réalisé tous les 6 ans, font l'objet d'une formalisation écrite. Le document est signé par les parties et un exemplaire signé est remis au salarié.

Pour accompagner les TPE/PME et leurs salariés, la Branche met à disposition des entreprises et de leurs salariés, un guide simple relatif à la mise en place et au contenu des entretiens professionnels (Voir annexe).

Article 5-2

Formation professionnelle

La formation professionnelle continue est un outil du parcours professionnel tout au long de la vie. C'est aussi un moyen offert au salarié et à l'entreprise souhaitant entamer une phase de transition professionnelle, dans le cadre de mobilités internes comme externes.

L'accord collectif de Branche sur la formation tout au long de la vie professionnelle actuellement en vigueur est réexaminé par les partenaires sociaux pour prendre en compte, d'une part les évolutions du contexte législatif et, d'autre part pour en décliner toutes les adaptations propres à la Branche.

Il est ici rappelé que la formation professionnelle tout au long de la vie est un élément essentiel de la GPEC. Elle doit à la fois permettre aux salariés de développer leur employabilité et d'adapter leurs compétences aux évolutions de leur métier et à l'entreprise, de conserver et d'entretenir les compétences indispensables à son bon développement.

Ainsi, les dispositifs facilitant l'employabilité de chaque salarié seront renforcés au niveau de la Branche mais aussi au niveau des entreprises.

Devront être particulièrement encouragées les démarches suivantes :

- Les formations d'appropriation à l'outil GPEC destinées notamment à l'encadrement intermédiaire.
- Les formations spécifiques sur la conduite des entretiens professionnels par l'encadrement.
- Les actions communes à plusieurs entreprises, voire à l'ensemble d'un ou plusieurs secteurs professionnels, permettant des mises en commun d'actions de formation en faveur des salariés des TPE/PME.
- L'information des salariés sur le conseil en évolution professionnelle.
- La mise en place d'un référent désigné par l'entreprise (salarié volontaire, ou à défaut, responsable hiérarchique) pourra être mobilisée aussi bien au cours du parcours professionnel du salarié, que lors d'une phase de transition professionnelle, ainsi que pour l'accueil de nouveaux salariés, .../.

Article 5-3

Formation en alternance

Le contrat d'apprentissage constitue la forme de contrat en alternance la plus pertinente au regard de l'activité des différents secteurs de la Branche. Il permet d'obtenir une qualification professionnelle adaptée aux besoins, sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle. Il doit s'inscrire dans l'approche globale de la GPEC.

Foyer important de l'employabilité dans la Branche, l'apprentissage fait l'objet de mesures spécifiques, dans le cadre de la négociation générale sur la formation professionnelle, en vue de son développement dans les entreprises des secteurs de la Branche.

Article 5-4

Transmission des savoirs et des compétences

La transmission des savoirs et des compétences participe à la réussite d'une démarche de GPEC.

Les entreprises sont invitées, notamment dans le cadre de la législation et de l'Accord de Branche portant sur le contrat de génération, à :

- Identifier les savoirs et les compétences requis à moyen terme, devant être transmis aux jeunes salariés, aux salariés nouvellement recrutés et aux salariés bénéficiant d'une transition et d'une mobilité professionnelles ;
- Reconnaître les salariés de l'entreprise, notamment les salariés âgés, détenteurs de ces mêmes savoirs et compétences ;
- Et à mettre en place, le cas échéant, un plan de transmission de ces savoirs et compétences, et les conditions de tutorat, binômes jeunes/seniors,

Article 5-5

Formation de l'encadrement

Les signataires du présent Accord considèrent, que la formation est un élément contribuant à la réussite de la mise en œuvre de la démarche GPEC. Une approche dynamique de la mise en œuvre d'un projet de GPEC conduit chaque salarié à être le principal acteur, en particulier l'encadrement a un rôle déterminant à jouer. Il doit non seulement posséder une bonne connaissance de l'outil GPEC, mais il doit aussi s'impliquer activement dans sa mise en œuvre, notamment pour l'entretien professionnel, qui nécessite par ailleurs une formation spécifique et adaptée.

Chapitre 6

Mesures de gestion relatives à la transition et à la mobilité professionnelles

Au cours notamment des entretiens professionnels périodiques, les parties peuvent envisager de mettre en œuvre en premier lieu des actions de formation adaptées, mais aussi, s'il y a lieu, certaines mesures permettant une évolution et une mobilité professionnelles des salariés concernés. Parmi ces mesures optionnelles de gestion, il peut être recouru à des périodes de transition professionnelle et à la mobilité professionnelle.

Article 6-1 **Définition de la transition professionnelle**

Les périodes de transition professionnelle sont des moments de changement et de mobilité qui nécessitent la mise en place de nouveaux repères. Elles concernent entre autres des salariés dont les emplois sont considérés à moyen terme comme sensibles, et/ou à terme menacés, et pour lesquels une reconversion professionnelle doit être anticipée.

Article 6-2 **Mise en œuvre de la transition professionnelle**

Trois phases sont nécessaires pour effectuer une transition professionnelle :

a **La phase de diagnostic**

Lors de l'entretien professionnel périodique tous les 2 ans entre le salarié et l'employeur ou son représentant sont examinées, si besoin est, des possibilités de pistes de transition et les bases d'un plan d'action de formation.

b **La phase de mise en œuvre**

Cette phase recouvre la mise en œuvre des actions concrétisant le plan d'action élaboré au cours du diagnostic : actions de formation, stages internes ou externes, validation des acquis ...

Le salarié pourra effectuer des périodes d'observation au sein de l'emploi futur. La durée ainsi que la fréquence de ces détachements seront déterminés par l'entreprise.

Le référent pourra être mobilisé dans cette phase.

c **La phase de bilan**

Un bilan doit être réalisé au plus tard un an après le changement d'emploi au cours d'un entretien spécifique. Des actions correctives peuvent alors être décidées afin de remédier aux éventuelles difficultés rencontrées.

Article 6-3 **Mobilité professionnelle**

La mobilité professionnelle est à considérer par les entreprises comme un outil favorisant l'évolution professionnelle. Elle désigne une opération par laquelle un salarié change d'emploi ou de fonction au sein de l'entreprise.

À ce titre, la branche incite les entreprises à favoriser le volontariat des salariés. En outre, elle envisagera la mise en place d'une « bourse de l'emploi » au niveau national, par le biais notamment des sites des organisations syndicales patronales.

Les partenaires sociaux de la branche rappellent que, à l'occasion de changement, le salarié peut, en accord avec son employeur, bénéficier d'une période probatoire lors de la prise de cet autre emploi ou de cette autre fonction.

Un avenant au contrat de travail du salarié concerné doit être signé par les parties et prévoir éventuellement les conditions de la période probatoire (durée, objet, ...).

Pendant la période probatoire éventuelle, le salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de faits d'insuffisance professionnelle liés au nouveau poste ou à la nouvelle fonction. En revanche, il peut être mis fin à la période probatoire avant le terme de celle-ci, par l'une ou l'autre des parties si elle estime que cette période n'est pas satisfaisante. Dans ce cas, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération qui ne peut être inférieure à celle qu'il percevait dans son précédent emploi.

Au terme normal de la période probatoire, si aucune des parties n'a demandé qu'il y soit mis fin dans les conditions prévues à l'alinéa ci-dessus, le salarié se trouve, de plein droit, confirmé dans son nouvel emploi ou dans sa nouvelle fonction.

Cas particulier : entreprises d'au moins 300 salariés

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les salariés des entreprises d'au moins 300 salariés, justifiant d'une ancienneté minimale de 24 mois, consécutifs ou non, peuvent bénéficier d'une période de mobilité volontaire sécurisée (en interne ou en externe), avec l'accord de leur employeur, et sous réserve de la signature d'un avenant au contrat de travail.

Chapitre 7

Intégration des salariés nouvellement embauchés (hors apprentis)

Article 7-1

Accueil et intégration

Les entreprises, qui le souhaitent, pourront mettre en place un livret d'accueil dans l'entreprise dont un modèle est proposé par la Branche (en annexe).

Il est rappelé, que les entreprises pourront désigner un référent pour accueillir les personnes nouvellement recrutées. Ce référent peut être ou non le responsable direct, et son action est mise en place pour une période à définir par chaque entreprise au regard des caractéristiques du poste et de l'organisation du travail.

Article 7-2

Rôle de la branche dans l'attractivité du secteur

Les Organisations patronales et l'Observatoire poursuivront leur politique de valorisation des métiers de la Branche auprès des acteurs institutionnels, des branches connexes et cela en collaboration avec les entreprises du secteur à travers la participation à des forums, des salons

En outre, la Branche prendra les mesures nécessaires en vue d'informer les entreprises et les salariés sur les objectifs de la GPEC, sans préjudice des actions d'information assurées par les entreprises elles-mêmes à l'égard de leurs propres salariés.

Chapitre 8

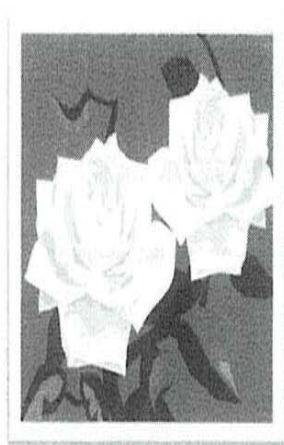
Dispositions finales

Le présent accord prendra effet le premier jour du mois suivant la parution de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

Un bilan du présent accord sera réalisé avant la fin de la période triennale. La CPNEFP assurera un suivi et rendra compte annuellement à la Commission mixte paritaire (ou à la Commission paritaire).

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées à l'article L. 2232-6 du code du travail, le présent accord fera l'objet de la procédure relative au dépôt et à la demande d'extension conformément aux dispositions légales en vigueur.

2015 Exemple-type de livret d'accueil



BRANCHE DES FLEURISTES, DE LA VENTE ET DES SERVICES

DES ANIMAUX FAMILIERS

LIVRET D'ACCUEIL DU NOUVEL EMBAUCHE

*(A adapter par l'entreprise et à
remettre à chaque salarié)*

BIENVENUE DANS NOTRE ENTREPRISE

- Vous venez d'être embauché(e) le.....
- L'accueil, la qualité de services, le professionnalisme, la non-discrimination, l'emploi des handicapés,.... font partie de nos valeurs. Ces priorités sont désormais les vôtres, grâce :

✓ A votre savoir-être: *présence active, ponctualité, écoute, (A préciser)*

✓ A votre savoir-faire: *respect des consignes et des procédures, connaissance des services et des activités,... (A préciser)*

VOUS PARTICIPEZ DIRECTEMENT A LA REUSSITE
DE L'ACTIVITE DE NOTRE ENTREPRISE.

Ce livret se veut donc LE VÔTRE pour vous aider à intégrer au mieux notre structure et à travailler parmi nous dans de bonnes conditions.

L'entretien professionnel, qu'est-ce que c'est ?

La loi du 5 mars 2014 rend l'entretien professionnel obligatoire au moins une fois tous les 2 ans, pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, et pour chaque salarié, quel que soit son contrat de travail.

Pour simplifier les pratiques dans l'entreprise, l'entretien professionnel remplace l'ensemble des entretiens existants prévus dans le code du travail et/ou la convention collective, par exemple :

— L'entretien de seconde partie de carrière

— L'entretien de retour suite aux congés maternité, parental d'éducation prévu par l'Accord de Branche du 9 décembre 2009 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes;

— L'entretien prévu par l'Accord de Branche du 26 mars 2014 sur l'insertion et l'emploi des personnes handicapées, ...

Finalité : L'entretien professionnel est un temps d'échange entre salarié et employeur pour étudier les perspectives

d'évolutions professionnelles du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Entretien professionnel et entretien annuel : quelles différences ?

L'entretien professionnel ne se substitue pas à l'entretien annuel d'évaluation éventuellement mis en place dans l'entreprise, mais ces deux entretiens peuvent se compléter. Ils peuvent d'ailleurs être menés à la suite l'un de l'autre, dès lors que le contenu des deux échanges est bien distinct et que l'entretien professionnel est effectué en premier lieu.

L'entretien annuel d'évaluation est facultatif dans la Branche et vise à évaluer le salarié dans son occupation du poste. L'entretien professionnel obligatoire a un périmètre plus large puisqu'il aborde l'évolution du salarié au-delà de la seule occupation de son poste (c'est-à-dire évolution au sein de l'entreprise ou dans le cadre d'une mobilité externe), et permet d'évoquer les compétences du salarié au-delà des seules compétences exigées par l'emploi tenu (compétences extraprofessionnelles, compétences non utilisées dans le cadre du poste, ...).

Qui est concerné par l'entretien professionnel ?

Tous les salariés (quelle que soit la nature de leurs contrats) et tous les employeurs, quel que soit l'effectif salarié de leur entreprise, sont concernés par l'entretien professionnel.

L'employeur doit informer le salarié, dès son embauche, qu'il bénéficie de ce droit à un entretien professionnel tous les 2 ans. Cette information, écrite de préférence pour des raisons de preuve, peut prendre des formes diverses (clause informative dans le contrat de travail, notice annexe d'information, ...)

Concernant les apprentis et les titulaires d'un contrat de professionnalisation, l'entretien professionnel tous les 2 ans devra être effectué :

- Dès lors que ces contrats ont une durée supérieure à 2 ans ;
- Lorsque après avoir été conclus à durée déterminée, ils se poursuivent en CDI, dans la mesure où il est tenu compte dans ce cas de l'ancienneté de l'alternant.

Qui conduit l'entretien ?

Employeur, Directeur d'établissement, gestionnaire RH, responsable hiérarchique, manager de proximité ..., le choix est libre pour l'entreprise et dépend de l'organisation de l'entreprise et des moyens mobilisables.

De préférence, la personne choisie devra non seulement disposer de qualités relationnelles, d'écoute, d'analyse mais aussi d'une connaissance suffisamment précise des activités de l'entreprise, de son environnement, de ses métiers, des évolutions prévisibles, des modalités d'accès à la formation des salariés. Cela lui permettra d'échanger avec le salarié sur les évolutions des métiers et des emplois dans l'entreprise, de repérer les souhaits d'évolution du salarié et de lui proposer les actions pertinentes afin de renforcer ses qualifications ou de développer ses compétences en s'appuyant sur les dispositifs mobilisables : plan de formation, bilan de compétences, Compte Personnel de Formation, mobilité interne ...

À quelle fréquence doit-il avoir lieu ?

Tous les 2 ans : l'employeur doit organiser un entretien professionnel avec le salarié et identifier avec lui les axes d'évolutions possibles en matière de compétences et de formations.

Cet entretien doit être formalisé sur un document écrit (voir modèle-type) dont une copie est remise au salarié.

Tous les 6 ans : L'employeur doit faire un bilan récapitulatif du parcours professionnel au cours duquel il s'assure que le salarié a bien bénéficié de ses entretiens professionnels et fait le point sur ce qui est imposé par la loi : formation, certification et progression salariale ou professionnelle.

Comment planifier les entretiens ?

| Qui ? | Quand ? | Action à mener | Observations |
|--|--|--|---|
| Salarié embauché avant le 7 mars 2014 (date d'application de la loi du 5 mars 2014) | L'entretien doit avoir lieu avant le 7 mars 2016 | Prévoir la date de l'entretien et son renouvellement tous les 2 ans | - Si le salarié n'a jamais eu d'entretien professionnel avant le 7 mars 2014, il doit avoir lieu le 7 mars 2016 au plus tard, puis le 7 mars 2018... - Si le salarié a bénéficié, avant le 7 mars 2014 d'un entretien professionnel conforme aux exigences de la loi du 5 mars 2014, l'entretien suivant doit être proposé au plus tard 2 ans après le précédent |
| Salarié embauché après le 7 mars 2014 | L'entretien doit avoir lieu au plus tard 2 ans à compter de la date d'embauche | Prévoir la date de l'entretien et son renouvellement tous les 2 ans | |
| Tout salarié à l'issue d'une des situations suivantes : - Congé maternité - Congé parental d'éducation - Congé parental à temps partiel - Congé de soutien familial - Congé d'adoption - Congé sabbatique - Période de mobilité volontaire sécurisée - Arrêt maladie pour affection de longue durée - Mandat syndical | L'entretien doit avoir lieu à la reprise d'activité | Proposer l'entretien professionnel par écrit, avec un coupon-réponse pour le salarié | |

Comment s'organise l'entretien professionnel ?

Il peut s'organiser en trois grandes étapes :

- 1) Phase d'accueil du salarié par le manager (employeur, responsable hiérarchique, responsable des ressources humaines)
- 2) Une synthèse des compétences développées par le salarié dans le cadre de l'emploi tenu, des actions de formations réalisées et de leurs apports, éventuellement des difficultés rencontrées par le salarié.
- 3) L'examen par les deux parties au cours de l'entretien des points suivants :
 - Analyse des souhaits d'évolution du salarié au regard des évolutions prévisibles de l'entreprise ;
 - Identification des besoins futurs en formation (objectifs, nature et forme des actions de formation envisagées, ...)
 - Validation commune du contenu général de l'entretien (avec résumé des besoins du salarié en termes de mobilité interne, de bilan de compétences, de formation d'adaptation ou de formation de reconversion, de la Validation des Acquis de l'Expérience ...)

La synthèse de l'entretien professionnel est résumée dans le document de suivi (voir modèle-type) avec les commentaires et signatures du manager et du salarié. Un exemplaire est remis au salarié.

Les résultats de l'entretien feront l'objet, le cas échéant, d'un suivi et le salarié sera régulièrement informé des décisions prises à la suite de son entretien.

Quelles sont les conséquences en cas de non-respect par l'employeur des obligations liées à l'entretien professionnel ?

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, si le salarié n'a pas bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels et d'au moins 2 des 3 actions prévues dans l'état des lieux, son CPF est abondé de 100 heures supplémentaires (temps plein) ou 130 h (temps partiel). Ces heures sont utilisées par le salarié sans accord préalable requis de l'employeur.

Pour financer cet abondement, l'employeur doit verser à l'OPCA une somme forfaitaire de 30 euros par heure abondée. Le crédit d'heures du CPF du salarié sera alors majoré en conséquence, y compris lorsque le salarié a déjà atteint le plafond de 150 h dans le cadre de sa capitalisation CPF.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la loi ne précise pas d'éventuelles sanctions.

Contrat de génération

Accord du 16 septembre 2015

[Étendu par arr. 6 févr. 2017, JO 16 févr., applicable le lendemain de la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération française des artisans fleuristes ;
PRODAF ;
UNSSAC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;
CFTC CSFV.

Mod. par Avenant n° 1, 14 sept. 2016, étendu par arr. 6 févr. 2017, JO 16 févr., applicable le lendemain de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*FFAF ;
PRODAF.*

Syndicat(s) de salariés :

*FGTA FO ;
CFTC CSFV.*

Préambule

Vu l'Accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 relatif au contrat de génération dont les dispositions ont été reprises par la loi n° 2013-185 du 1^{er} mars 2013 portant création du contrat de génération complétée par le décret n° 2013-222 du 15 mars 2013

Les partenaires sociaux de la Branche des Fleuriste, Vente et Services des animaux familiers se sont réunis, en Commission mixte paritaire, en vue de négocier sur l'emploi et le contrat de génération, compte-tenu des évolutions législatives et réglementaires intervenues dans ces domaines.

Le présent accord est conclu en faveur du développement de l'emploi et des compétences, en particulier à l'égard des jeunes et des seniors. Il s'articule autour du :

— Contrat de génération, dont les dispositions se substitueront, à compter de l'entrée de vigueur du présent l'Accord, à celles prévues par l'Accord collectif relatif à l'emploi des seniors en date du 21 octobre 2009 étendu.

Le contrat de génération poursuit les objectifs suivants : faciliter l'insertion durable des jeunes, favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés et assurer la transmission des savoirs et des compétences entre les générations.

Il est ici rappelé, que le dispositif du contrat de génération varie selon l'effectif de l'entreprise. Pour les entreprises de moins de 300 salariés, il repose sur une incitation financière en cas d'embauché d'un jeune de moins de 26 ans assortie du maintien dans l'emploi d'un salarié âgé de 57 ans et plus. Pour les entreprises de 300 salariés et plus, il repose sur l'obligation de négocier un accord relatif au contrat de génération et en cas d'impossibilité de parvenir à la signature d'un accord, sur l'obligation de mettre en œuvre un plan d'action. Le non-respect de cette obligation est sanctionné par une pénalité.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, le dispositif d'aide associé au contrat de génération est d'accès direct. En revanche, pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés, ou qui appartiennent à un groupe dont l'effectif se situe entre 50 et moins de 300 salariés, l'aide associée au contrat de génération est conditionnée à la conclusion d'un accord collectif d'entreprise, ou à défaut d'un tel accord, attestée par un PV de désaccord, à la mise en œuvre d'un plan d'action.

Toutefois, la loi prévoit la possibilité pour un accord collectif de Branche étendu de couvrir les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés ou qui appartiennent à un groupe dont l'effectif se situe entre 50 et moins de 300 salariés. Le présent Accord poursuit cette finalité et doit permettre aux entreprises éligibles d'accéder aux incitations associées au dispositif du contrat de génération et favoriser ainsi l'emploi des jeunes, le recrutement et le maintien dans l'emploi des salariés âgés.

Enfin, le présent Accord s'inscrit dans la continuité des orientations déjà adoptées en matière de GPEC, de formation professionnelle, d'égalité professionnelles des femmes et des hommes.

Article 1

Champ d'application du présent accord

Le présent avenant s'applique aux entreprises visées à l'article 1-1 de la Convention collective nationale des Fleuristes, de la Vente et des Services des animaux familiers du 21 janvier 1997 étendue, modifié par l'avenant n° 11 du 8 décembre 2011 étendu.

Titre 1

Contrat de génération

Chapitre 1

Diagnostic préalable de la Branche

Les présentes dispositions se fondent, conformément aux dispositions du code du travail, sur la base d'un diagnostic préalable des ressources humaines orienté sur la situation des jeunes et des seniors, et sur les compétences clés dans l'entreprise. Celui-ci a été établi à partir des résultats des rapports annuels de Branche.

Ce diagnostic partagé paritairement est joint en annexe du présent Accord.

Article 1-1

Bilan de l'Accord seniors dans la Branche

Les négociations sur le contrat de génération étant substituées à celles sur l'emploi des seniors, le diagnostic préalable joint en annexe rend compte en premier lieu des résultats de la mise en œuvre des engagements pris antérieurement par la Branche concernant l'emploi des salariés âgés, à savoir : maintien dans l'emploi des seniors, mesures en faveur de l'évolution des carrières professionnelles, mesures en faveur de l'amélioration des conditions de travail et de la prévention de la pénibilité, selon les indicateurs précisés dans l'Accord du 21 octobre 2009 étendu.

Article 1-2

Bilan sur la structure des effectifs, la situation et l'évolution des ressources humaines dans la Branche

Le diagnostic paritaire, annexé au présent Accord, comporte les informations suivantes :

- La pyramide des âges, indiquant la place respective des jeunes et des seniors, par sexe ;
- L'état des départs à la retraite et les prévisions ;
- La nature des embauches et les perspectives de recrutement ;
- Les compétences-clés, c'est-à-dire les compétences dont la préservation et le développement sont considérées comme essentielles pour la Branche ;

Chapitre 2

Mesures en faveur des jeunes

Article 2-1

Bénéficiaires et État des populations visées dans notre branche

Conformément aux dispositions légales relatives au contrat de génération, les mesures du présent accord vise les jeunes de moins de 26 ans ou de moins de 30 ans s'ils sont reconnus travailleurs handicapés. En outre, en application du décret n° 2015-249 du 3 mars 2015, sont également couverts par le présent Accord les apprentis embauchés sous CDI et âgés de moins de 26 ans à l'expiration de leur période de formation.

Les partenaires sociaux de la Branche constatent que les jeunes de moins de 26 ans représentaient :

En 2012 : 8 237 salariés, soit 39,6 % de la population employée dans la branche.

Et en 2013 : 7 030 salariés, soit 34 % de la population employée dans la branche.

Les partenaires sociaux de la Branche constatent que les seniors de plus de 55 ans représentaient :

En 2012 : 1 495 salariés, soit 7,10 % de la population employée dans la branche.

Et en 2013 : 1 450 salariés, soit 7 % de la population employée dans la branche.

Article 2-2

Objectifs chiffrés en matière d'embauche

Les partenaires sociaux se fixent comme objectif, dans un contexte économique difficile et incertain, de faire évoluer

le nombre de jeunes bénéficiaires d'ici le 31 décembre 2018 à raison d'une hausse de 3 %, dont 1,5 % d'embauchés en CDI. Ces embauches doivent être réalisées à temps plein, mais lorsque son parcours ou sa situation le justifie, un jeune peut être employé à temps partiel, sous réserve de son accord exprès et que la durée hebdomadaire de travail prévue dans son contrat ne soit pas inférieure à un 4/5^{ème} (soit 28 heures par semaine).

Dans ce cadre, l'embauche d'un jeune peut avoir pour finalité d'assurer la transmission de très petites entreprises. En effet, un chef d'une entreprise de moins de 50 salariés, âgé d'au moins 57 ans, peut embaucher un jeune de moins de 26 ans - lequel peut être un membre de sa famille - en contrat à durée indéterminée à temps plein ou à temps partiel avec son accord afin de lui transmettre l'entreprise, par le biais d'une période de préparation à la succession.

Article 2-3

Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes

Il est rappelé au préalable, que le contrat de travail à durée indéterminée constitue le mode d'entrée privilégié dans la vie professionnelle, et représente, en 2013, 36 % des contrats des nouveaux embauchés.

A

Modalités d'intégration

Les entreprises, en fonction de leurs caractéristiques propres, mettront en œuvre, pour les jeunes embauchés, un parcours d'accueil.

Ce parcours doit permettre au nouvel embauché de bénéficier très rapidement des éléments indispensables pour s'intégrer et participer à la collectivité de travail.

Celui-ci sera composé des éléments d'information suivants :

- Remise d'un livret d'accueil présentant l'entreprise, la vie sociale de l'entreprise pour les entreprises de plus de 10 salariés (institutions représentatives du personnel éventuelles, médecine du travail, garanties et avantages,...). Voir modèle-type en annexe.
- Information sur la sécurité et la conduite à tenir en cas d'accident ou d'incident,
- Remise des notices d'information sur la couverture complémentaire prévoyance et frais de santé ;
- Présentation du règlement intérieur pour les entreprises de plus de 20 salariés, qui est par ailleurs affiché selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur;
- Remise d'un document sur le droit conventionnel applicable à l'entreprise et information sur les modalités d'accès aux conventions et accords collectifs. Voir modèle-type en annexe.

Afin de faciliter l'intégration du jeune embauché, l'entreprise prendra soin de désigner un référent (salarié volontaire ou à défaut, responsable hiérarchique), qui accompagnera le jeune et lui fera connaître l'entreprise, son poste et son environnement de travail. Le référent sera chargé d'apporter des réponses aux interrogations que le jeune peut avoir sur son poste, son environnement de travail, le fonctionnement de l'entreprise, ou de l'orienter vers le service le mieux placé pour lui apporter une réponse. Cet accompagnement doit être distingué de la mission de tuteur.

B

Modalités de formation du jeune

En amont, les partenaires sociaux de la Branche entendent développer leur action sur la formation initiale des jeunes, en faisant connaître aux pouvoirs publics et aux autorités en charge de l'enseignement, les caractéristiques et évolutions des métiers de la fleuristerie, de l'animalerie et des services liés aux animaux familiers, ainsi que les compétences qu'ils requièrent.

De plus, les entreprises mettront en place, selon leur structure et leurs possibilités, un parcours de formation facilitant la prise de fonction du jeune. Ce parcours est adapté aux caractéristiques de l'entreprise et de la fonction ainsi qu'à celles du titulaire.

Ce parcours comportera une formation à la sécurité et à la prévention, une formation au poste de travail (techniques utilisées, produits et appareils, équipements de protection individuelle,...).

Article 2-4

Modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent

Les entreprises devront prévoir et mettre en place, selon l'importance de leur structure et leurs possibilités, un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent, afin de faire un point sur son intégration, d'aborder les points de satisfaction et à améliorer, notamment identifier les besoins en formation. Cet entretien doit être programmé au cours du 2^{ème} mois suivant l'arrivée en entreprise et au plus tard avant la fin de la période d'essai.

Un modèle de fiche d'entretien de suivi est en annexe du présent Accord.

Article 2-5

Perspectives de développement du recours à l'alternance et aux stages

Mod. par Avenant n° 1, 14 sept. 2016, étendu par arr. 6 févr. 2017, JO 16 févr., applicable le lendemain de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFAF ;

PRODAF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV.

A

Recours à l'alternance

La Branche rappelle l'importance de porter à la connaissance de tous les acteurs l'ensemble des dispositions applicables en matière de contrat d'apprentissage et de contrat de professionnalisation, notamment dans les domaines suivants :

- Développement des partenariats avec les écoles, CFA, MFR,... et information sur le nombre de contrats et de métiers ouverts à l'alternance ;
- Désignation d'un maître d'apprentissage ou d'un tuteur, selon les conditions légales et réglementaires en vigueur, et servant de référent pendant toute la période d'intégration.
- Entretiens de suivi, tel que définis à l'article 2-4 de l'Accord du 16 septembre 2015 ;
- Remise d'un livret d'accueil (voir modèle-type en annexe de l'Accord du 16 septembre 2015)

Lorsqu'à l'issue du contrat d'apprentissage ou du contrat de professionnalisation, la relation est immédiatement transformée en contrat à durée indéterminée, la durée du contrat initial est comprise dans l'ancienneté du salarié et déduite de la durée de la période d'essai.

La Branche réalisera ou fera réaliser, chaque année, par le biais du questionnaire du rapport annuel de Branche et la sollicitation directe des écoles concernées, une estimation du nombre de signatures de contrats d'apprentissage et de contrats de professionnalisation, ainsi que du nombre d'embauches en CDI réalisées après la période d'alternance. Une étude sera réalisée sur les motifs de non-conclusion de CDI à l'issue des contrats.

B

Recours aux stages

La définition du stage est donnée par les dispositions légales en vigueur.

Les stagiaires bénéficient, au même titre que les salariés, des protections et droits prévus par le code du travail et par la convention collective de la Branche, notamment en matière de restrictions injustifiées ou disproportionnées aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives, du harcèlement moral et du harcèlement sexuel. Ils bénéficient de droits en matière de durées maximales de travail, de jours fériés, l'entreprise d'accueil devant établir, par tous moyens, un décompte des durées de présence des stagiaires. Ils bénéficient également des congés et autorisations d'absence liées à la maternité, aux congés de paternité et d'adoption. Ils ont accès aux avantages sociaux, tels que restaurant d'entreprise, titres-restaurants et bénéficient de la prise en charge des frais de transports publics.

En matière de gratification, il est fait application des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Une convention de stage tripartite est obligatoirement signée entre l'école, l'entreprise et le stagiaire, avec les mentions prévues par les lois et règlements en vigueur.

Le nombre maximal de stagiaires pouvant être accueillis par l'entreprise est déterminé selon les conditions réglementaires en vigueur.

Dans le cadre du présent avenant, il est précisé que :

- Les stagiaires bénéficieront des mêmes modalités d'intégration que les salariés et alternants (voir article 2-3 A de l'Accord du 16 septembre 2015)
- Les tuteurs désignés par l'entreprise sont garant du respect des stipulations pédagogiques de la convention de stage, et ont également le rôle de référent dans la procédure d'intégration. Il est ici rappelé, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, qu'une même personne ne peut être désignée en qualité de tuteur dans un organisme d'accueil lorsqu'elle l'est déjà dans 3 conventions de stage en cours d'exécution à la date à laquelle la désignation devrait prendre effet. (Termes exacts de l'article R. 124-13 du code de l'éducation - Décret du 26 octobre

2015)

La Branche réalisera ou fera réaliser, chaque année, par le biais du questionnaire du rapport annuel de Branche et la sollicitation directe des écoles concernées, une estimation du nombre de conventions de stages signées et de leur objet.

2-6

Mobilisation d'outils existants dans les entreprises permettant de lever les freins matériels à l'accès à l'emploi

Mod. par Avenant n° 1, 14 sept. 2016, étendu par arr. 6 févr. 2017, JO 16 févr., applicable le lendemain de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFAF ;

PRODAF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV.

Selon la taille et dans la mesure de leurs moyens, les entreprises de la Branche sont invitées à prendre toute mesure permettant une meilleure insertion des salariés (ées).

Il est ici rappelé la prise en charge par les employeurs des frais de transports publics selon les modalités légales et réglementaires en vigueur.

Chapitre 3

Mesures en faveur de l'emploi des seniors

Article 3-1

Bénéficiaires

Sont désignés comme seniors les actifs de 55 ans et plus en cas d'embauché de seniors, et les actifs de 57 ans et plus en cas de maintien dans l'emploi des seniors. Pour les travailleurs handicapés, l'âge est fixé à 55 ans.

Article 3-2

Objectifs chiffrés de maintien dans l'emploi des seniors

Les seniors de 55 ans et plus représentent dans la Branche 7 % de l'effectif total des salariés en 2013.

Compte-tenu du maintien dans l'emploi des seniors, la population des 55 ans et plus est maintenue à 7 % de l'effectif total pendant la durée de l'Accord.

Article 3-2 bis

Objectifs chiffrés en matière d'embauche des seniors

Mod. par Avenant n° 1, 14 sept. 2016, étendu par arr. 6 févr. 2017, JO 16 févr., applicable le lendemain de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFAF ;

PRODAF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV.

L'objectif d'embauches de salariés (ées) âgés (ées) tels que définis à l'article 3-1 de l'Accord collectif du 16 septembre 2015 est fixée à Cinquante (50) pendant la durée de l'Accord et du présent avenant, dans les entreprises visées par le champ d'application défini à l'article 1 de l'Accord collectif du 16 septembre 2015.

Les partenaires sociaux de la Branche rappellent que les critères retenus pour le recrutement ou la mobilité professionnelle doivent être fondés sur l'expérience professionnelle, les qualifications et les compétences des candidats.

Les entreprises de la Branche s'engagent à ce qu'aucune mention précisant un critère d'âge n'apparaisse lors de la diffusion d'offres d'emploi en interne ou en externe.

En outre, les parties signataires considèrent que le contrat de professionnalisation constitue un dispositif adapté pour favoriser la réinsertion des salariés âgés privés d'emploi, en leur assurant une qualification.

La Branche réalisera ou fera réaliser, chaque année, par le biais du questionnaire du rapport annuel de Branche, une estimation du nombre d'embauches, en CDI, de salariés âgés de plus de 55 ans, au sein des entreprises de la Branche, ainsi que du nombre de contrats de professionnalisation signés avec des salariés âgés privés d'emploi.

Article 3-3

Mesures d'amélioration des conditions de travail et de la santé au travail

Celles-ci ont pour objet d'assurer la continuité des mesures mises en place précédemment dans l'Accord emploi Seniors, et d'en prolonger les effets.

Actions de prévention et de sécurité

Les seniors bénéficieront de formations sécurité adaptées, en particulier une formation aux gestes et postures en s'appuyant sur les ressources internes ou externes (CRAM,...).

En parallèle, les entreprises devront poursuivre leur effort de valorisation du document unique, qui consigne les résultats des évaluations périodiques des risques professionnels dans les entreprises.

Actions d'aménagement des conditions de travail, de prévention de la pénibilité

Les seniors affectés à des postes exigeant le port ou la manipulation de charges lourdes ou de longues stations debout et statiques, se verront proposer, après avis du médecin du travail, soit une adaptation de leur poste, soit une polyvalence de leur emploi, toute modification du contrat de travail nécessitant l'accord du salarié concerné.

Un bilan de ces actions sera présenté chaque année au Comité d'Hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), ou à défaut, aux délégués du personnel, dans les entreprises pourvues de représentants élus du personnel.

Article 3-4

Mesures en faveur de la transmission des savoirs et des compétences

En prolongement des mesures adoptées précédemment dans l'Accord Emploi seniors, des actions adaptées doivent assurer la transmission des compétences et des savoirs techniques.

Mise en place de binômes d'échange de compétences

Le contrat de génération repose sur la mise en place de binôme constitué par :

- L'embauche en CDI à temps plein, d'un jeune âgé de moins de 26 ans ou d'un jeune de moins de 30 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ;
- Et le maintien dans l'emploi d'un salarié âgé d'au moins 57 ans, ou de 55 ans lorsqu'il est reconnu travailleur handicapé, ou le recrutement d'un salarié âgé de 55 ans ou plus.

Sauf exceptions légales, le binôme doit être constitué pour une durée de 3 ans.

Les entreprises s'attacheront, par le biais de ces binômes d'échanges de compétences, à maintenir les compétences clés et transverses nécessaires au développement de leurs activités et à mobiliser un esprit de coopération intergénérationnelle.

Organisation de la diversité des âges et de la mixité au sein des équipes de travail

Afin d'éviter les pertes de compétences et de favoriser la complémentarité, les entreprises veilleront à assurer la diversité des âges dans les équipes de travail, ce qui permettra aux salariés expérimentés de transmettre leurs savoirs faire dans une participation active de chacun. De même, elles s'attacheront à favoriser, dans la mesure du possible la mixité des emplois lorsque la proportion de femmes ou d'hommes est déséquilibrée.

Tutorat

Les parties signataires entendent poursuivre leur action pour favoriser le tutorat en tant que mission à part entière bénéficiant pour cela d'une organisation et de moyens spécifiques. En 2013, 1,5 % de l'ensemble des salariés de la Branche ont bénéficié d'une formation au tutorat.

Les entreprises sont incitées à confier cette mission de tuteur aux salariés seniors volontaires. Ces derniers bénéficieront prioritairement des formations propres à l'exercice du tutorat.

De façon à favoriser la fonction tutorale du senior, celui-ci pourra bénéficier en accord avec son employeur d'un aménagement de son temps de travail pour exercer sa mission.

La branche se donne comme objectif chiffré que le nombre de missions de tutorat exercé par les seniors représente 3 % de ces missions en 2018.

Article 3-4 bis

Aménagements de fin de carrière et transition entre activité et retraite

Mod. par Avenant n° 1, 14 sept. 2016, étendu par arr. 6 févr. 2017, JO 16 févr., applicable le lendemain de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFAF ;

PRODAF.

Syndicat(s) de salariés :

En sus des mesures d'amélioration des conditions de travail et santé au travail, et celles en faveur de la transmission des savoirs et compétences énoncées à l'article 3-4 de l'Accord du 16 septembre 2015, il est prévu que :

À son initiative et en accord avec l'employeur, les seniors pourront bénéficier d'un aménagement du temps de travail, en fonction des possibilités du service ou de l'établissement. L'aménagement du temps de travail peut prendre la forme :

- Soit d'un travail journalier à horaire réduit ;
- Soit de la réduction à 4 jours ou moins du nombre de journées travaillées dans la semaine ;
- Soit de la réduction à 3 semaines ou moins du nombre de semaines travaillées dans le mois ;
- Soit de l'attribution d'un congé annuel additionnel, non rémunéré ou rémunéré, portant la durée annuelle de travail exprimée en jours ou en horaire annualisé à un niveau inférieur à la durée de référence applicable dans l'entreprise pour un travail à temps complet.

Il est prévu, dans le cadre d'une mise en place d'un aménagement du temps de travail en fin de carrière, le maintien de la cotisation patronale de retraite sur la base de l'équivalent d'un temps plein.

Les entreprises de la Branche mettront tout en œuvre pour faire bénéficier d'un aménagement du temps de travail en fin de carrière des seniors qui souhaiteraient en bénéficier dans les conditions décrites ci-dessus.

Par ailleurs, les parties signataires rappellent les dispositions particulières applicables au compte personnel de prévention de la pénibilité, qui permet, sous certaines conditions, à leurs titulaires de financer une période à temps partiel ou de partir plus tôt à la retraite.

La Branche réalisera ou fera réaliser, chaque année, par le biais du questionnaire du rapport annuel de Branche, une estimation du nombre d'aménagements du temps de travail utilisés par des salariés âgés de plus de 55 ans, au sein des entreprises de la Branche, ainsi que leur forme.

Article 3-5

Calendrier prévisionnel de mise en œuvre des objectifs définis

Les différentes actions définies dans le cadre du présent Accord en faveur de l'emploi des jeunes et des seniors se dérouleront selon les délais que les articles de celui-ci déterminent, soit au plus tard dans les 3 ans à compter de la date d'extension de l'accord.

Titre 2 Dispositions Finales

Article 2-1

Suivi et bilan du présent Accord

La CPNEFP de la Branche procédera chaque année au suivi de l'application du présent accord.

Un bilan du présent accord sera effectué en Commission paritaire ou en Commission mixte paritaire dans un délai de 3 ans à compter de son entrée en vigueur.

Article 2-2

Durée de l'Accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il est rappelé que les objectifs chiffrés prévus au Titre 1 s'entendent pour une période de 3 ans à compter de la date d'extension du présent Accord, qui a été évaluée sur la période 2015-2018.

Article 2-3

Hiérarchie des normes

Les accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne pourront déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorables aux salariés.

Article 2-4

Formalités et date d'entrée en vigueur de l'Accord

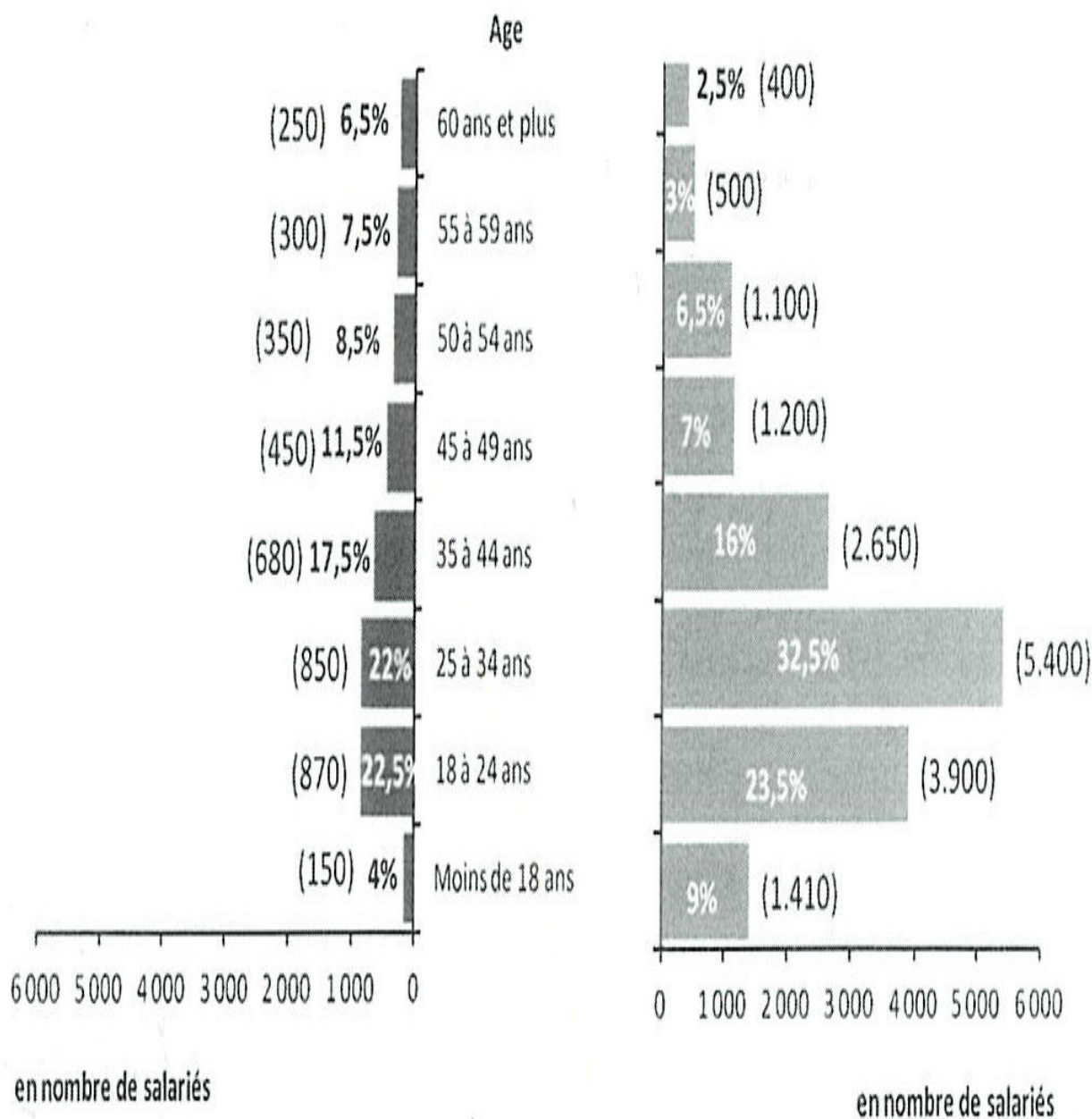
Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées à l'article L. 2232-6 du code du travail, le présent accord fera l'objet de la procédure relative au dépôt et à la demande d'extension conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Annexes

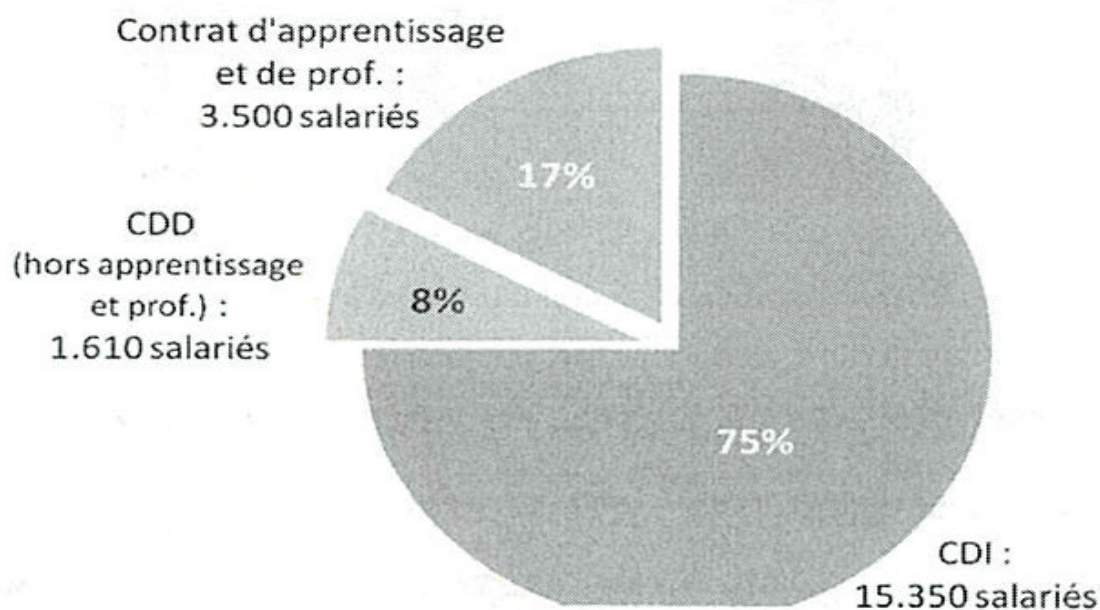
Répartition des salariés de la branche selon leur âge (exercice 2014)

Hommes / Femmes

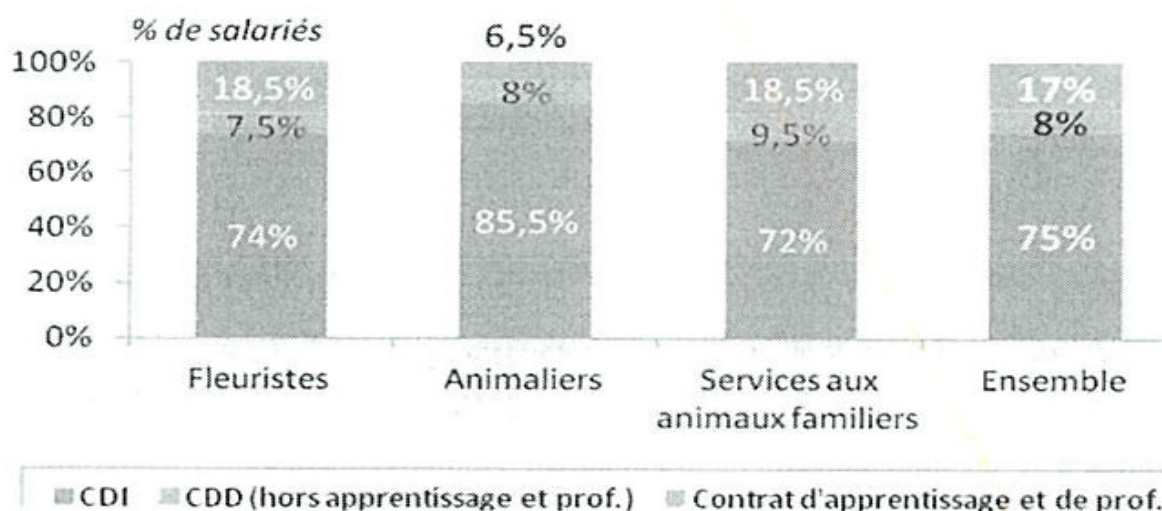


| | |
|--------------------------------|----------|
| | Moyenne |
| Fleuristes | 33,5 ans |
| Animaliers | 31,5 ans |
| Services aux animaux familiers | 31,5 ans |

Répartition des salariés de la branche selon la nature du contrat de travail (exercice 2014)



DETAIL SELON LES FAMILLES D'ACTIVITES



Nombre d'embauches et de départs au sein de la branche (exercice 2014)

Détail selon la taille des entreprises de fleuristerie

| | 1 à 2 salariés | 3 à 5 salariés | 6 salariés et plus | Ensemble |
|---------------------------------|----------------|----------------|--------------------|----------|
| Taux d'embauches ⁽¹⁾ | 35 % | 25 % | 37 % | 32 % |
| Taux de départs ⁽²⁾ | 51,5 % | 21 % | 44 % | 38 % |
| Solde | - 16,5 % | + 4 % | - 7 % | - 6 % |

Détail selon la taille des entreprises animaleries

| | 1 salarié | 2 à 9 salariés | 10 salariés et plus | Ensemble |
|---------------------------------|-----------|----------------|---------------------|----------|
| Taux d'embauches ⁽¹⁾ | 42 % | 30 % | 72 % | 56,5 % |
| Taux de départs ⁽²⁾ | 62,5 % | 42 % | 45,5 % | 45 % |
| Solde | - 20,5 % | - 12 % | + 26,5 % | + 11,5 % |

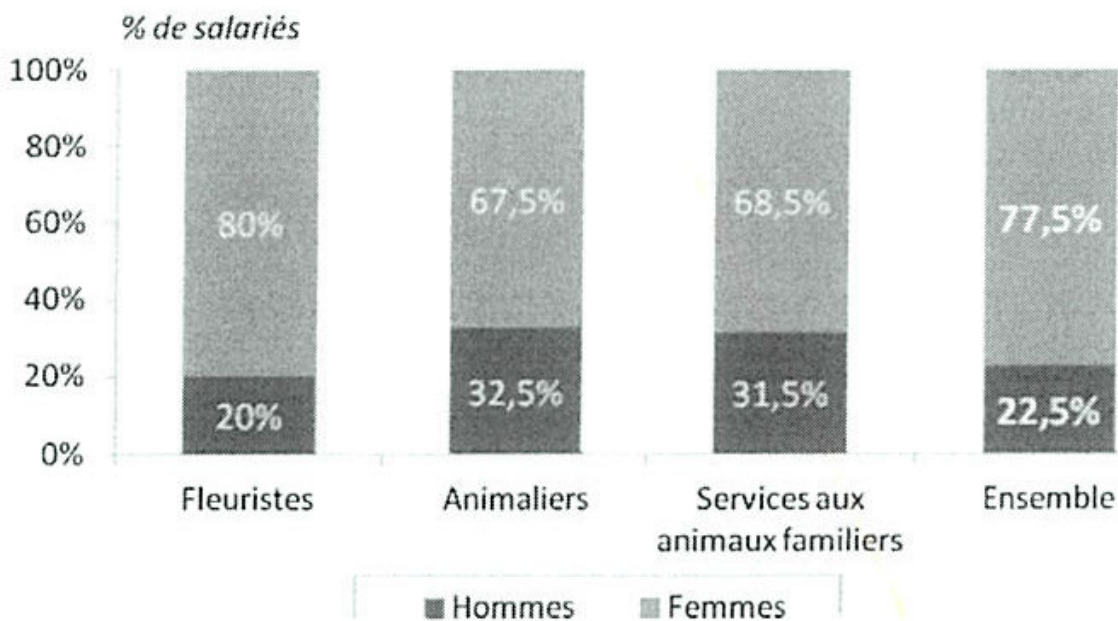
Détail selon la taille des entreprises de services aux animaux familiers

| | 1 à 2 salariés | 3 salariés et plus | Ensemble |
|---------------------------------|----------------|--------------------|----------|
| Taux d'embauches ⁽¹⁾ | 39 % | 74 % | 55,5 % |
| Taux de départs ⁽²⁾ | 31,5 % | 38 % | 34,5 % |
| Solde | + 7,5 % | + 36 % | + 21 % |

Répartition des embauches selon le sexe des salariés (exercice 2014)



DETAIL SELON LES FAMILLES D'ACTIVITES

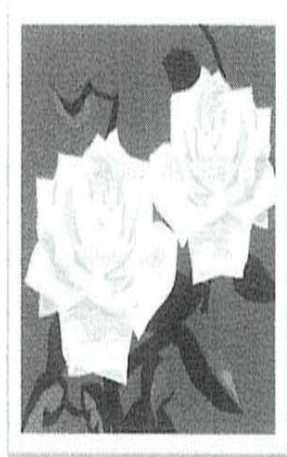


Objectifs chiffrés en matière d'embauche (exercice 2014)

Objectifs chiffrés en matière d'embauche concernant les jeunes : d'ici au 31 décembre 2018, la branche s'engage à une hausse des embauches de 3 % dont 1,5 % d'embauchés en CDI.

Transmission des très petites entreprises : un Chef d'Entreprise de moins de 50 salariés, âgé d'au moins 57 ans, peut embaucher un jeune de moins de 26 ans (qui peut-être un membre de sa famille), en contrat à durée indéterminée à temps plein ou à temps partiel avec son accord afin de lui transmettre l'entreprise par le biais d'une période de préparation à la succession.

Objectifs chiffrés de maintien dans l'emploi des seniors : La population des seniors de 55 ans et plus est maintenue à 7 % de l'effectif total pendant la durée de l'accord.



BRANCHE DES FLEURISTES, DE LA VENTE ET DES SERVICES

DES ANIMAUX FAMILIERS

LIVRET D'ACCUEIL DU NOUVEL EMBAUCHE

*(A adapter par l'entreprise et à
remettre à chaque salarié)*

BIENVENUE DANS NOTRE ENTREPRISE

- Vous venez d'être embauché(e) le.....
- L'accueil, la qualité de services, le professionnalisme, la non-discrimination, l'emploi des handicapés,.... font partie de nos valeurs. Ces priorités sont désormais les vôtres, grâce :

✓ A votre savoir-être: présence active, ponctualité, écoute, (A préciser)

✓ A votre savoir-faire: respect des consignes et des procédures, connaissance des services et des activités,... (A préciser)

VOUS PARTICIPEZ DIRECTEMENT A LA REUSSITE

DE L'ACTIVITE DE NOTRE ENTREPRISE.

Ce livret se veut donc LE VÔTRE pour vous aider à intégrer au mieux notre structure et à travailler parmi nous dans de bonnes conditions.

L'entretien professionnel, qu'est-ce que c'est ?

La loi du 5 mars 2014 rend l'entretien professionnel obligatoire au moins une fois tous les 2 ans, pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, et pour chaque salarié, quel que soit son contrat de travail.

Pour simplifier les pratiques dans l'entreprise, l'entretien professionnel remplace l'ensemble des entretiens existants prévus dans le code du travail et/ou la convention collective, par exemple :

- L'entretien de seconde partie de carrière
- L'entretien de retour suite aux congés maternité, parental d'éducation prévu par l'Accord de Branche du 9/12/2009 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- L'entretien prévu par l'Accord de Branche du 26 mars 2014 sur l'insertion et l'emploi des personnes handicapées, ...

Finalité : L'entretien professionnel est un temps d'échange entre salarié et employeur pour étudier les perspectives

d'évolutions professionnelles du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Entretien professionnel et entretien annuel : quelles différences ?

L'entretien professionnel ne se substitue pas à l'entretien annuel d'évaluation éventuellement mis en place dans l'entreprise, mais ces deux entretiens peuvent se compléter. Ils peuvent d'ailleurs être menés à la suite l'un de l'autre, dès lors que le contenu des deux échanges est bien distinct et que l'entretien professionnel est effectué en premier lieu.

L'entretien annuel d'évaluation est facultatif dans la Branche et vise à évaluer le salarié dans son occupation du poste. L'entretien professionnel obligatoire a un périmètre plus large puisqu'il aborde l'évolution du salarié au-delà de la seule occupation de son poste (c'est-à-dire évolution au sein de la l'entreprise ou dans le cadre d'une mobilité externe), et permet d'évoquer les compétences du salarié au-delà des seules compétences exigées par l'emploi tenu (compétences extraprofessionnelles, compétences non utilisées dans le cadre du poste, ...).

Qui est concerné par l'entretien professionnel ?

Tous les salariés (quelle que soit la nature de leurs contrats) et tous les employeurs, quel que soit l'effectif salarié de leur entreprise, sont concernés par l'entretien professionnel.

L'employeur doit informer le salarié, dès son embauche, qu'il bénéficie de ce droit à un entretien professionnel tous les 2 ans. Cette information, écrite de préférence pour des raisons de preuve, peut prendre des formes diverses (clause informative dans le contrat de travail, notice annexe d'information, ...)

Concernant les apprentis et les titulaires d'un contrat de professionnalisation, l'entretien professionnel tous les 2 ans devra être effectué :

- Dès lors que ces contrats ont une durée supérieure à 2 ans ;
- Lorsque après avoir été conclus à durée déterminée, ils se poursuivent en CDI, dans la mesure où il est tenu compte dans ce cas de l'ancienneté de l'alternant.

Qui conduit l'entretien ?

Employeur, Directeur d'établissement, gestionnaire RH, responsable hiérarchique, manager de proximité ..., le choix est libre pour l'entreprise et dépend de l'organisation de l'entreprise et des moyens mobilisables.

De préférence, la personne choisie devra non seulement disposer de qualités relationnelles, d'écoute, d'analyse mais aussi d'une connaissance suffisamment précise des activités de l'entreprise, de son environnement, de ses métiers, des évolutions prévisibles, des modalités d'accès à la formation des salariés. Cela lui permettra d'échanger avec le salarié sur les évolutions des métiers et des emplois dans l'entreprise, de repérer les souhaits d'évolution du salarié et de lui proposer les actions pertinentes afin de renforcer ses qualifications ou de développer ses compétences en s'appuyant sur les dispositifs mobilisables : plan de formation, bilan de compétences, Compte Personnel de Formation, mobilité interne ...

À quelle fréquence doit-il avoir lieu ?

Tous les 2 ans : l'employeur doit organiser un entretien professionnel avec le salarié et identifier avec lui les axes d'évolutions possibles en matière de compétences et de formations.

Cet entretien doit être formalisé sur un document écrit (voir modèle-type) dont une copie est remise au salarié.

Tous les 6 ans : L'employeur doit faire un bilan récapitulatif du parcours professionnel au cours duquel il s'assure que le salarié a bien bénéficié de ses entretiens professionnels et fait le point sur ce qui est imposé par la loi : formation, certification et progression salariale ou professionnelle.

Comment planifier les entretiens ?

| Qui ? | Quand ? | Action à mener | Observations |
|---|--|---|--|
| Salarié embauché avant le 7 mars 2014 (date d'application de la loi du 5 mars 2014) | L'entretien doit avoir lieu avant le 7 mars 2016 | Prévoir la date de l'entretien et son renouvellement tous les 2 ans | - Si le salarié n'a jamais eu d'entretien professionnel avant le 7 mars 2014, il doit avoir lieu le 7 mars 2016 au plus tard, puis le 7 mars 2018 ... - Si le salarié a bénéficié, avant le 7 mars 2014 d'un entretien professionnel conforme aux exigences de la loi du 5 mars 2014, l'entretien suivant doit être proposé au plus tard 2 ans après le précédent |

| Qui ? | Quand ? | Action à mener | Observations |
|--|--|--|--------------|
| Salarié embauché après le 7 mars 2014 | L'entretien doit avoir lieu au plus tard 2 ans à compter de la date d'embauche | Prévoir la date de l'entretien et son renouvellement tous les 2 ans | |
| Tout salarié à l'issue d'une des situations suivantes : - Congé maternité - Congé parental d'éducation - Congé parental à temps partiel - Congé de soutien familial - Congé d'adoption - Congé sabbatique - Période de mobilité volontaire sécurisée - Arrêt maladie pour affection de longue durée - Mandat syndical | L'entretien doit avoir lieu à la reprise d'activité | Proposer l'entretien professionnel par écrit, avec un coupon-réponse pour le salarié | |

Comment s'organise l'entretien professionnel ?

Il peut s'organiser en trois grandes étapes :

- 1) Phase d'accueil du salarié par le manager (employeur, responsable hiérarchique, responsable des ressources humaines)
- 2) Une synthèse des compétences développées par le salarié dans le cadre de l'emploi tenu, des actions de formations réalisées et de leurs apports, éventuellement des difficultés rencontrées par le salarié.
- 3) L'examen par les deux parties au cours de l'entretien des points suivants :
 - Analyse des souhaits d'évolution du salarié au regard des évolutions prévisibles de l'entreprise ;
 - Identification des besoins futurs en formation (objectifs, nature et forme des actions de formation envisagées, ...)
 - Validation commune du contenu général de l'entretien (avec résumé des besoins du salarié en termes de mobilité interne, de bilan de compétences, de formation d'adaptation ou de formation de reconversion, de la Validation des Acquis de l'Expérience ...)

La synthèse de l'entretien professionnel est résumée dans le document de suivi (voir modèle-type) avec les commentaires et signatures du manager et du salarié. Un exemplaire est remis au salarié. Les résultats de l'entretien feront l'objet, le cas échéant, d'un suivi et le salarié sera régulièrement informé des décisions prises à la suite de son entretien.

Quelles sont les conséquences en cas de non-respect par l'employeur des obligations liées à l'entretien professionnel ?

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, si le salarié n'a pas bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels et d'au moins 2 des 3 actions prévues dans l'état des lieux, son CPF est abondé de 100 heures supplémentaires (temps plein) ou 130 h (temps partiel). Ces heures sont utilisées par le salarié sans accord préalable requis de l'employeur.

Pour financer cet abondement, l'employeur doit verser à l'OPCA une somme forfaitaire de 30 euros par heure abondée. Le crédit d'heures du CPF du salarié sera alors majoré en conséquence, y compris lorsque le salarié a déjà atteint le plafond de 150 h dans le cadre de sa capitalisation CPF.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la loi ne précise pas d'éventuelles sanctions.

Promotion de la diversité et de l'égalité des chances et de traitement

(Voir Annexe 8)

Insertion et maintien dans l'emploi des personnes handicapées

Accord du 26 mars 2014

[Étendu par arr. 20 nov. 2014, JO 27 nov., applicable le premier jour du mois suivant la parution de son

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNFF ;
PRODAF ;
UNSSAC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;
CFTC CSFV.

Préambule

En application des dispositions de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, les partenaires sociaux de la Branche des Fleuristes, de la Vente et des Services des animaux familiers ont entendu négocier des mesures incitatives favorisant l'accueil et l'intégration professionnelle des personnes handicapées et permettant leur maintien dans l'emploi.

L'application de ces mesures entre dans le cadre de l'obligation d'emploi de 6 % de leur effectif global à laquelle sont tenus les établissements ou entreprises d'au moins 20 salariés.

Quant aux établissements ou entreprises de la Branche non soumis à cette obligation d'emploi, ils sont encouragés, dans la mesure de leurs possibilités, à prendre en compte les mesures définies dans le présent accord.

Les signataires du présent accord rappellent leur attachement aux principes d'égalité de traitement et de non-discrimination. À ce titre, le handicap ne saurait constituer un motif de discrimination.

Article 1
Champ d'application

Le présent avenant s'applique aux entreprises visées à l'article 1-1 de la Convention collective nationale des Fleuristes, de la Vente et des Services des animaux familiers du 21 janvier 1997 étendue, modifié par l'avenant n° 11 du 8 décembre 2011 étendu.

Article 2
Définition de la qualité de travailleur handicapé

Est considéré comme travailleur handicapé, selon l'article L. 5213-1 du code du travail, toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites suite à l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique.

La qualité de travailleur handicapé est reconnue par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mise en place au sein des maisons départementales des personnes handicapées, dans les conditions et selon les modalités définies par les lois et règlements en vigueur.

Article 3
Définition des objectifs du présent accord

Le présent accord a pour objectif de concrétiser l'engagement de la Branche autour des quatre axes suivants :

- l'insertion des personnes handicapées dans l'entreprise ;
- l'emploi des salariés handicapés ou devenus handicapés ;
- la formation professionnelle des travailleurs handicapés ;
- l'accompagnement des entreprises dans leur démarche d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Article 4
L'insertion des personnes handicapées dans l'entreprise ou l'établissement

A
Favoriser l'insertion par la sensibilisation, l'information et l'implication

Dans la majorité des établissements ou entreprises de la branche qui n'est soumise à aucune obligation annuelle de négocier, l'employeur met en place, en relation avec les institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent dans la structure considérée, les actions suivantes :

- Sensibiliser les salariés de l'entreprise à une image plus juste du handicap et des personnes handicapées, par des actions de communication interne ou externe ;

-
- Informer le personnel des actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, par la diffusion ou la mise à disposition du présent accord ;
 - Favoriser l'accueil et l'intégration des travailleurs handicapés dans l'entreprise ou l'établissement ;
 - Favoriser les démarches volontaires des salariés à faire connaître leur handicap.

Afin de soutenir l'action des entreprises, les parties au présent accord s'engagent à communiquer auprès des chefs d'entreprises sur les différents acteurs pouvant les aider, y compris financièrement, dans l'insertion de personnes handicapées, notamment l'AGEFIPH, la médecine du travail, les réseaux d'insertion et de placement, Pôle Emploi, les entreprises de travail temporaire, ...

Dans les entreprises de la branche où l'employeur est tenu d'engager annuellement une négociation, l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées constituent l'un des thèmes de cette négociation. Elle doit se dérouler sur la base d'un rapport établi par l'employeur présentant la situation de l'entreprise au regard de son obligation d'emploi de travailleurs handicapés. Ce rapport constitue un réel diagnostic permettant de faire un état des lieux et de dégager des pistes d'action pour mettre en place une véritable politique d'insertion.

B

Diversifier les modes d'insertion des personnes handicapées

Pour les établissements ou entreprises d'au moins 20 salariés soumis à l'obligation d'emploi, l'embauche directe (sous contrat à durée indéterminée ou sous contrat à durée déterminée, à temps plein ou à temps partiel, sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, ...) doit être privilégiée, mais le recours à des contrats de fourniture de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées ou des établissements d'aide par le travail, peut constituer également une solution subsidiaire.

Toutefois, il est rappelé, que le recours à ces contrats ou ces entreprises/établissements spécialisés ne peut être pris en compte au-delà de la moitié de l'obligation légale d'emploi des salariés handicapés à laquelle sont tenues les établissements ou entreprises de 20 salariés et plus.

Article 5

L'emploi de personnes handicapées ou devenues handicapées

Les établissements ou entreprises de la Branche, dont l'effectif est d'au moins 20 salariés et qui sont soumis à ce titre à l'obligation d'emploi de 6 % de son effectif total, conduisent, dans le cadre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés, une réflexion sur les mesures et aménagements requis pour permettre à une personne handicapée d'occuper un emploi, de l'exercer et d'évoluer.

Ces mesures et aménagements sont compatibles aux possibilités structurelles et financières de chaque entreprise.

Les établissements ou entreprises de la Branche non soumis à cette obligation d'emploi sont encouragés, dans la mesure de leurs possibilités, à appliquer les mesures ci-dessous.

A

Favoriser l'embauche directe

— Accessibilité du poste de travail. Le chef d'entreprise procède à l'inventaire des postes et emplois susceptibles d'être tenus par des personnes handicapées. Lorsqu'il existe dans l'entreprise des institutions représentatives du personnel, celles-ci sont destinataires de cet inventaire qui est mis à jour annuellement.

L'entreprise met en place, si besoin est, des aménagements d'horaires pour les salariés handicapés, après étude en lien avec la médecine du travail, le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail lorsqu'il existe dans l'entreprise, ou à défaut, les délégués du personnel.

L'entreprise étudie régulièrement l'ergonomie et les possibilités d'adaptation des postes de travail pour en assurer l'accès aux personnes handicapées. Il en est de même en cas d'aménagement de nouveaux locaux ou de modification des locaux, qui doivent tenir compte des règles d'accessibilité des nouveaux lieux de travail.

— Recrutement et accueil. Le principe d'égalité de salaire entre tous les salariés dès lors qu'ils sont placés dans une situation de travail identique doit être respecté. En tout état de cause, les salaires pratiqués ne peuvent jamais être inférieurs aux minima légaux, réglementaires ou conventionnels, calculés en fonction de la durée de travail effectuée.

B

Faciliter l'intégration

L'employeur, quel que soit l'effectif de son établissement ou de son entreprise doit veiller à :

— Sensibiliser le personnel en général sur le handicap et ses incidences, par le biais d'actions de formation et/ou d'information, en particulier à destination des personnels suivants : encadrement, représentants du personnel lorsqu'ils existent dans l'entreprise, tuteurs, correspondants ou encadrants chargés de l'insertion des travailleurs handicapés dans l'entreprise, salariés de l'équipe que le travailleur handicapé est amené à rejoindre.

-
- Lever les idées reçues et les représentations stéréotypées sur le handicap ;
 - Insister sur le fait que le salarié n'est pas embauché pour ses différences mais pour ses compétences ;
 - Désigner un accompagnateur ou un tuteur dans l'équipe ;
 - Organiser la présentation du salarié dès l'embauche à l'ensemble de ses collègues de travail.

L'employeur ou le responsable hiérarchique désigné, doit s'assurer de la bonne intégration du salarié par des entretiens réguliers, afin de connaître ses besoins ou les éléments permettant de faciliter sa prise de poste.

C

Favoriser le maintien dans l'emploi des salariés devenus handicapés

- Rôle et effets de l'évaluation et de la prévention des risques

Les parties au présent accord rappellent le caractère essentiel de l'évaluation et de la prévention des risques professionnels dans les entreprises, quel que soit leur effectif, afin d'éviter des accidents et des maladies professionnelles, qui peuvent conduire notamment à des situations de handicap.

En outre, le maintien dans l'emploi d'un salarié devenu handicapé, quelle que soit l'origine professionnelle ou non du handicap, constitue une priorité pour les entreprises, quel que soit leur effectif, en favorisant le maintien dans son poste ou un poste équivalent.

À titre préventif, les entreprises de la Branche organiseront, en liaison avec les services chargés de la santé au travail, la détection précoce des salariés en difficulté.

- Adaptation des postes

En parallèle, les entreprises rechercheront les moyens pour assurer l'adaptation des postes aux capacités physiques des salariés.

Elles associent à cette réflexion le Comité d'Hygiène, de sécurité et des conditions de travail, lorsqu'il existe, ou à défaut, le délégué du personnel.

Dans ce cadre, l'institution représentative du personnel est consultée :

- pour identifier les principaux facteurs d'incompatibilité ;
- proposer des solutions d'adaptation ;
- assurer un suivi de l'adaptation.

Les entreprises associent également à cette démarche le médecin du travail et pourront faire appel, si besoin est, à des experts externes (ergonomes, INRS, ANACT, CRAM, ...).

Quand cela peut permettre de favoriser le maintien dans le poste et dans la mesure où cela est compatible avec les modalités d'organisation du service et/ou de l'entreprise, l'employeur propose un aménagement des horaires des salariés handicapés.

En cas de difficultés particulières pour le salarié handicapé à occuper un poste, l'employeur s'efforce, en fonction des possibilités de l'entreprise, de rechercher un nouvel emploi plus compatible avec ses capacités.

Article 6

La formation professionnelle des personnes handicapées

La formation professionnelle est un outil indispensable pour l'évolution professionnelle et l'intégration des personnes handicapées dans l'entreprise.

A

Accueil des stagiaires handicapés

Les parties au présent accord souhaitent inciter les entreprises à recourir aux stages organisés par les Services de l'État ou de la Région, l'Agefiph, le Pôle emploi, ..., qui constituent un premier moyen d'intégration dans la vie professionnelle.

Afin de faciliter l'accueil des stagiaires présentant un handicap, issus de la formation professionnelle en alternance (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation), l'entreprise met en place un suivi ou un accompagnement particulier pendant toute la durée de la formation.

B

Formation continue des salariés handicapés

Les formations organisées dans le cadre de son plan de formation doivent tenir compte de la situation des salariés handicapés : difficulté éventuelle de déplacement, nécessité d'un encadrant ou d'un accompagnateur spécialisé, information de l'organisme de formation pour que celui-ci s'adapte en amont,...

Les personnes handicapées de faible niveau de qualification constituent un public prioritaire pour l'accès aux actions de professionnalisation.

Les entreprises s'engagent à promouvoir auprès des personnes handicapées les formations qualifiantes.

Dans la phase d'intégration d'un travailleur handicapé, l'entreprise peut définir un plan individuel de formation, après un bilan de compétence ou une analyse des besoins en formation, dont l'objet est de développer les compétences du travailleur handicapé.

En cours d'exécution du contrat, l'entreprise doit assurer par des entretiens réguliers, le suivi de la progression des parcours professionnels des travailleurs handicapés.

Article 7 **Accompagnement des entreprises**

Les entreprises de la Branche sont invitées à solliciter l'expertise de l'Agefiph, pour avoir un appui dans leur politique d'emploi de personnes handicapées, notamment au travers d'une convention spécifique par laquelle cet organisme apporte des soutiens humains et financiers.

Dans cette hypothèse, les représentants élus du personnel, lorsqu'ils existent dans l'entreprise, sont tenus informés de la conclusion d'une telle convention ainsi que de son suivi.

En outre, les partenaires sociaux de la Branche entendent se rapprocher de l'Agefiph afin d'obtenir son soutien pour réaliser un état des lieux de la branche sur l'emploi des personnes handicapées.

À partir de cet état des lieux, une demande sera formulée à l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications en vue d'assurer un suivi dans le temps de l'évolution de l'emploi des personnes handicapées dans la branche. Il pourra également se voir confier une étude spécifique sur les bonnes pratiques des entreprises de la Branche en matière d'intégration et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Article 8 **Suivi de l'accord**

Le rapport annuel de la Branche permet de prendre en compte les informations en matière d'emploi et d'insertion des personnes handicapées dans les entreprises de la Branche, en vue de leur suivi par les membres de la commission mixte paritaire.

La Branche mettra en place un dispositif d'information auprès des entreprises sur les bonnes pratiques des entreprises en matière de politique de l'emploi des personnes handicapées.

Une annexe au présent accord détaille les éléments à suivre dans le cadre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés dans les établissements ou entreprises d'au moins 20 salariés soumis à l'obligation d'emploi.

Article 9 **Durée - Date d'effet - Formalités**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet le premier jour du mois suivant la parution de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées à l'article L. 2232-6 du code du travail, le présent accord fera l'objet de la procédure relative au dépôt et à la demande d'extension conformément aux dispositions légales en vigueur.

Annexe - Éléments à suivre dans le cadre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés en application du présent accord

(Entreprises d'au moins 20 salariés soumises à l'obligation d'emploi)

1) Embauche des personnes handicapées

- Nombre global d'embauchés directes, par années
- Nature des contrats de travail (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation)
- Durée du travail (temps plein, temps partiel)
- Recours aux contrats de fourniture de sous-traitance ou de prestations de services (nature, durée, volume,...)

2) Insertion des personnes handicapées

- Procédures de recrutement et d'accueil (actions de sensibilisation du personnel au handicap,...)
- Accessibilité et poste de travail (inventaire des postes, mesures d'aménagement envisagées,...)
- Suivi de l'intégration des salariés handicapés (entretien,...)

3) Maintien dans l'emploi des personnes devenues handicapées

- Actions de détection préventive des situations pouvant conduire à un handicap (nature des mesures, acteurs asso-

ciés,...)

— Actions d'adaptation des postes de travail à la capacité physique des salariés (nature des mesures, acteurs associés, moyens humains et financiers affectés,...)

4) Formation des personnes handicapées

— Accueil de stagiaires handicapés (nombre global par année, durée, nature du stage, modalités d'accueil,...)

— Suivi des stagiaires (tutorat ou accompagnateur, entretien de fin de stage,...)

— Formation continue des travailleurs handicapés (nombre d'actions de formation, nature de la formation, durée, entretiens d'évaluation des besoins en formation et de parcours professionnel,...)

Commission Santé au travail et prévention des risques professionnels

Accord du 10 juin 2003

[Étendu par arrêté du 7 juin 2004, JO 17 juin 2004]

Article 1

Mise en place de la commission paritaire nationale de Santé au travail et prévention des risques professionnels

Les partenaires sociaux décident de la création d'une commission paritaire nationale de la santé au travail et prévention des risques professionnels. Cette commission peut s'adjoindre les compétences multiples et nécessaires pour garantir la prévention et le suivi de la santé au travail des salariés.

Article 2

Attributions de la commission nationale

La commission prévue ci-dessus a pour mission la mise en œuvre et le suivi du présent accord. Dans ce cadre, la commission nationale doit notamment :

— Préciser et évaluer par métier et par poste et ou unité de travail les risques spécifiques identifiés dans les entreprises de la branche professionnelle. Cette liste constitue un socle minimum et obligatoire pour la définition de préconisations adaptées

À titre d'exemples :

— Mettre en place des surveillances médicales spéciales qui seraient nécessaires

— Mettre en place des dispositions particulières pour les personnels temporaires ou intérimaires

— Établir un rapport annuel sur la santé au travail et la prévention des risques professionnels. Ce rapport annuel dresse le bilan de la situation générale de la prévention des risques professionnels dans la branche et des actions de prévention menées au cours de l'année écoulée.

— Définir les grandes orientations et les priorités d'actions en matière de préventions des risques professionnels dans le cadre de programmes triennaux de prévention. Ces actions seront définies en fonction du rapport annuel prévu à l'alinéa ci-dessus.

— Négocier les conventions d'objectifs de la sécurité sociale qui sont soumises aux services de la CNAM ou de la CRAM.

— Évaluer les actions de préventions menées dans la branche, tous les trois ans.

— Procéder aux ajustements nécessaires provoqués par l'apparition de risques nouveaux, en dehors de cette périodicité.

Article 3

Fonctionnement et moyens de la commission nationale santé au travail

3.1

Fonctionnement

La commission paritaire nationale santé au travail est présidée alternativement par le collège patronal et par le collège des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord. La durée du mandat est de deux ans.

Durant la première année de la mise en place du présent accord, les membres de la commission paritaire nationale santé au travail et prévention des risques professionnels se réunissent tous les trimestres afin d'examiner les conditions d'application de l'accord et éventuellement procéder aux ajustements nécessaires notamment concernant l'identification des risques professionnels dans certains métiers ou postes de travail.

En outre, la commission nationale peut se réunir autant que de besoin en cas d'apparition de risques nouveaux. Ces réunions exceptionnelles sont convoquées par le secrétariat de la commission assuré par l'A.D.P.F.A., à la demande

d'au moins une organisation membre de la commission.

La commission se réunit une fois par an afin d'établir le rapport annuel prévu à l'article 2. Tous les trois ans, elle adopte le programme triennal de prévention des risques professionnels. La réunion annuelle ainsi que la réunion triennale peuvent être précédées de journées préparatoires auxquelles participent les membres des commissions techniques nationales, (Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et maladie professionnelle), de la Caisse Nationale de l'Assurance Maladie (CNAM) concernée ainsi que les outils nationaux de prévention : Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT) et INRS.

3.2 Moyens

Le temps passé par les membres de la commission nationale aux différentes réunions est considéré comme temps de travail. Les conditions applicables au temps de négociation et aux frais de déplacements liés aux négociations sont celles fixées à l'article 1.4 de la Convention Collective Nationale Fleuristes et Animaliers.

Article 4 Date d'entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur au surlendemain de la date de parution au Journal Officiel de l'arrêté d'extension.

Article 5 Dépôt et extension

Les parties signataires de l'accord conviennent d'en demander l'extension auprès du ministère du travail et des affaires sociales.

Création d'un fonds de financement du paritarisme

Accord du 13 juin 2000

[Étendu par arrêté du 19 décembre 2000, JO 24 décembre 2000 modifié par arrêté du 23 avril 2002, JO 4 mai 2002⁽¹⁾, applicable le 1

(1) L'exclusion relative aux services de toilettage est supprimée par l'arrêté du 23 avril 2002, JO 4 mai 2002.

^{er} jour du mois civil suivant son extension, soit à compter du 1^{er} janvier 2001]

Mod. par Avenant n° 1, 20 oct. 2006, étendu par arr. 15 mars 2007, JO 27 mars, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de parution au JO de son arrêté d'extension.

Mod. par Avenant n° 2, 17 mars 2009, étendu par arr. 8 mars 2010, JO 16 mars, applicable le premier jour du mois suivant la date de parution de son arrêté d'extension au Journal officiel

Mod. par Avenant n° 3, 4 déc. 2012, étendu par arr. 22 juill. 2013, JO 4 août, applicable le lendemain de la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNFF ;

PRODAF ;

UNSSAC.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE CGC ;

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

CGT COMM ;

FEC FO.

Mod. par Avenant n° 4, 7 juin 2018, étendu par arr. 27 mars 2019, JO 4 avr., applicable le lendemain de la date de parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNPCC ;

FFAF ;

PRODAF (Adhésion par lettre du 28 juin 2018).

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

(voir également Avenant du 26 juillet 2018)

Préambule

Les organisations professionnelles et les fédérations syndicales, signataires de la présente convention, se sont toujours attachées à développer la négociation collective au sein de la branche, pour tenir compte de l'évolution constante de la profession.

Ainsi, les partenaires sociaux ont refondu la convention collective nationale étendue (convention collective du 21 janvier 1997 étendue par arrêté ministériel du 7 octobre 1997), ils ont revu les classifications, décidé d'une action accrue en matière de formation professionnelle et de développement de l'emploi, complété et réformé le régime de protection sociale complémentaire dont bénéficiaient les salariés. Par ailleurs, ils sont engagés dans un processus de réflexion et de négociations sur la réduction et l'aménagement du temps de travail dans la branche professionnelle, au regard, notamment, des nouvelles obligations mises à la charge des entreprises, dans le cadre de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000.

La mise en œuvre de l'ensemble de ces dispositifs emporte une intervention accrue des Commissions paritaires de la branche professionnelle.

Il est dès lors paru indispensable de donner aux instances de la profession, les moyens financiers de pouvoir mener à bien leur mission et, notamment, de réaliser un travail de qualité et un contrôle accru de suivi des accords au profit des entreprises de la branche professionnelle.

Il a donc été convenu ce qui suit :

Article 1

Mise en place d'un fonds de financement du paritarisme

Mod. par Avenant n° 1, 20 oct. 2006, étendu par arr. 15 mars 2007, JO 27 mars, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de parution au JO de son arrêté d'extension.

Mod. par Avenant n° 3, 4 déc. 2012, étendu par arr. 22 juill. 2013, JO 4 août, applicable le lendemain de la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNFF ;

PRODAF ;

UNSSAC.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE CGC ;

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

CGT COMM ;

FEC FO.

Mod. par Avenant n° 4, 7 juin 2018, étendu par arr. 27 mars 2019, JO 4 avr., applicable le lendemain de la date de parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNPCC ;

FFAF ;

PRODAF (Adhésion par lettre du 28 juin 2018).

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

FEC FO.

(voir également Avenant du 26 juillet 2018)

(Avenant n° 1, 20 oct. 2006, étendu) Les organisations signataires du présent accord s'entendent pour donner les moyens financiers à la commission paritaire prévue par l'article 10.1 de la convention collective, au comité paritaire spécifique prévu à l'article 4 de l'accord du 8 avril 1994, à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle créée par accord du 25 septembre 1997, ainsi qu'à la commission paritaire créée en application de l'annexe II à l'accord de prévoyance du 9 décembre 1997, d'assumer le suivi de l'ensemble de ces accords

ainsi qu'à toute commission qui serait mise en place par les partenaires sociaux dans le cadre d'un accord collectif national ou, sur décision de la commission paritaire nationale de négociation de la branche, toute groupe de travail paritaire constitué spécialement en vue d'étudier des sujets techniques précis.

(Avenant n° 1, 20 oct. 2006, étendu) Dans ces conditions, il est prévu que le financement du fonctionnement de «ces divers groupes de travail ou de commissions paritaires» sera assuré au moyen d'une contribution conventionnelle et obligatoire, à la charge des employeurs entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des Animaux Familiers, et calculée selon les modalités suivantes :

(Avenant n° 3, 4 déc. 2012, étendu) Les organisations signataires de l'Accord collectif national du 13 juin 2000 sur le financement du paritarisme et celles ayant adhéré ultérieurement, représentatives au sens du code du travail, s'entendent pour donner les moyens financiers indispensables :

1. Aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives de la Branche au sens du code du travail afin de pouvoir mener à bien leur mission, et en particulier, réaliser un travail de qualité et un contrôle accru du suivi de la convention collective et des accords qui y sont liés au profit des entreprises concernées et de leurs salariés, notamment en assurant le développement et la promotion du paritarisme au sein de la branche des Fleuristes, Vente et Services des animaux familiers.

2. Aux représentants de salariés, dûment mandatés et habilités à négocier les dispositions de la Convention collective nationale étendue des Fleuristes, Vente et Services des animaux familiers et tous avenants et accords collectifs qui y sont liés, par les organisations syndicales de salariés représentatives de la Branche au sens du code du travail, signataires ou adhérentes de l'ensemble ou pour partie des convention, accords, avenants de la branche ;

3. Aux représentants des employeurs, dûment mandatés et habilités à négocier les dispositions de la Convention collective nationale étendue des Fleuristes, Vente et Services des animaux familiers et tous avenants et accords collectifs qui y sont liés, par les organisations syndicales patronales représentatives de la Branche au sens du code du travail et conformément au moratoire conclu entre ces organisations, signataires ou adhérentes de l'ensemble ou pour partie des conventions, accords, avenants de la branche ;

4. À toute commission ou groupe de travail paritaire qui serait mis en place par les partenaires sociaux dans le cadre d'un accord collectif national de branche ou, sur décision de la Commission paritaire de négociation ou la Commission mixte paritaire de la Branche, constitué spécialement en vue d'étudier des sujets techniques précis.

Dans ces conditions, il est prévu que le financement du fonctionnement de ces divers groupes de travail ou commissions paritaires sera assuré au moyen d'une contribution conventionnelle et obligatoire, à la charge des employeurs entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des Fleuristes, Vente et Services des animaux familiers, et calculée selon les modalités définies à l'article 3 ci-dessous.

1-1

(Avenant n° 4, 7 juin 2018, étendu) - Entreprises concernées

Sont concernés les entreprises et les établissements entrant dans le champ d'application de la Convention collective nationale des Fleuristes, Vente et Service des animaux familiers, tel que défini à l'article 1-1 de la Convention collective modifié par l'Avenant n° 12 du 7 avril 2016 étendu, à savoir :

Pour le Secteur 1 «Fleuristes» : Les entreprises ou établissements visés sont ceux dont l'activité principale repose sur le commerce de vente de détails de végétaux d'intérieur (fleurs coupées, plantes, compositions florales, bouquets secs ...), d'extérieur (arbustes d'ornement, arbres, plantes à massifs, ...) et de produits et d'accessoires liés (pots, articles de décoration, engrais, ...). Ces entreprises ou établissements sont notamment répertoriés aux codes NAF 47.76 Z et NAFA 47.76Z.P, commerces de détail de fleurs, plantes, graines, engrais, animaux de compagnie et aliments pour ces animaux en magasin spécialisé, et NAF 47.89Z, autres commerces de détail sur éventaires et marchés, associés à la nomenclature CPF (codification des produits française) 47.00.77 Commerce de détails de fleurs, plantes et graines.

Pour le secteur 2 «Vente au détail d'animaux, d'aliments et de produits pour animaux de compagnie» : Les entreprises ou établissements visés sont ceux dont l'activité principale repose sur le commerce de vente de détails d'animaux vivants de compagnie, d'articles destinés à leur entretien et leur bien-être (aliments, produits sanitaires, de confort, cages, aquarium, ...). Ces entreprises ou établissement sont notamment répertoriés aux codes NAF 47.76 Z, commerces de détail de fleurs, plantes, graines, engrais, animaux de compagnie et aliments pour ces animaux en magasin spécialisé, et NAF 47.89Z, autres commerces de détail sur éventaires et marchés, associés à la nomenclature CPF (codification des produits française) 47.00.79 Commerce de détails d'animaux de compagnie et d'aliments pour animaux de compagnie.

Pour le secteur 3 «Services aux animaux de compagnie» : Les entreprises, établissements, ou associations visés, sont ceux dont l'activité principale repose sur l'accomplissement de services de dressage, d'éducation, d'éducateur-comportementaliste, de présentation au public, promenade sans hébergement, d'entraînement, d'utilisation sportive, de transport d'animaux de compagnie, d'hébergement (chenils, pensions, refuges, fourrières, ...), d'entretien d'animaux

de compagnie, d'opérations d'élevage et de soins d'animaux de compagnie (nourrissage, soins courants et paramédicaux - hors soins vétérinaires -, entretien, reproduction, ...), ainsi que l'accomplissement de services de secours et protection, capture, hébergement, entretien et placement d'animaux de compagnie en vue de leur adoption. Ces entreprises, établissements ou structures associatives sont notamment répertoriés aux codes NAFA 96.09Z.P, entreprises artisanales de toilettage de chiens et chats, NAF 96.09Z, services aux animaux familiers, associés à la nomenclature CPF (codification des produits française) 96.09.11 Services pour animaux familiers, hébergement, soins, dressage.

Les codes NAF ou NAFA ci-dessus n'ont qu'un caractère indicatif. Seule l'activité principale réellement exercée par une structure permet de déterminer si elle relève ou non du champ d'application de la convention collective des Fleuristes, de la Vente et des Services des animaux familiers, sous réserve de ne pas être déjà couverte par le champ d'application d'une autre convention collective.

1-2

(Avenant n° 4, 7 juin 2018, étendu) - Redevables et montant de la contribution

Toute entreprise relevant du champ d'application du présent accord, et ayant au moins 1 salarié dans l'année sous contrat de travail de droit commun ou de type particulier, est redevable de la contribution au titre de l'année considérée.

La contribution désignée ci-dessus est déterminée par la Commission paritaire de négociation ou la CPPNI de la Branche, et est composée :

— d'une part, d'une contribution forfaitaire annuelle de 48 € (quarante-huit euros) par entreprise ou par établissement pour les entreprises à établissements multiples (par numéro SIRET), quel que soit le nombre de salariés sur l'année eu égard à l'alinéa 1 du présent article (proratisée par trimestre entier, tout trimestre entamé valant trimestre entier) ; et

— d'autre part, d'une contribution calculée sur la base de 0,10 % de la masse salariale brute de l'année civile de l'entreprise ou de l'établissement pour les entreprises à établissements multiples (par numéro SIRET).

Le montant global de la contribution et sa répartition feront l'objet d'un réexamen chaque année par la Commission paritaire de négociation ou la CPPNI de la Branche, en fonction du bilan de la collecte et de l'utilisation des fonds et des perspectives.

Les entreprises ci-dessus désignées ont l'obligation de déclarer le nombre de leurs salariés et la masse salariale servant de base au calcul des cotisations sociales de l'exercice considéré à l'ADPFA ou à l'organisme chargé de la collecte de la contribution conventionnelle et obligatoire pour le financement du fonds de fonctionnement de la Convention collective, avant le 31 mars de l'année en cours. Les entreprises justifieront du montant de la masse salariale déclarée par la production de tout document juridique ou comptable faisant foi, dont la DSN.

À défaut de déclaration de sa masse salariale dans le délai mentionné ci-dessus, l'entreprise sera redevable de manière forfaitaire, d'une contribution conventionnelle et obligatoire calculée sur la base de 0,20 % de la masse salariale de l'année concernée pour les entreprises de 11 salariés et moins, et sur la base de 0,30 % de la masse salariale de l'année concernée pour les entreprises de plus de 11 salariés.

Les frais engendrés par la procédure pré contentieuse et contentieuse seront de plein droit à la charge de l'entreprise défaillante.

Article 2

Recouvrement de contributions

Mod. par Avenant n° 1, 20 oct. 2006, étendu par arr. 15 mars 2007, JO 27 mars, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de parution au JO de son arrêté d'extension.

Cette contribution est recouvrée par l'Association pour le Développement du Paritarisme des fleuristes et animaliers (A.D.P.F.A.) laquelle pourra déléguer cette collecte à tout organisme collecteur de son choix. L'ADPFA et l'organisme collecteur devront garantir le principe de la spécialité de l'affectation des fonds.

La contribution appelée devra être payée au plus tard le 31 janvier de l'année qui suit l'année de référence. En cas de cessation d'activité durant l'année en cours, la contribution est exigible dans les trois mois qui suivent la date de cessation d'activité.

Article 2-1

Avenant n° 2, 17 mars 2009, étendu par arr. 8 mars 2010, JO 16 mars, applicable le premier jour du mois suivant la date de parution de son arrêté d'extension au Journal officiel

Les employeurs des entreprises visées à l'article 1-1 qui ne se seraient pas acquittés de la contribution due au titre du financement du Paritarisme auprès de l'ADPFA ou de l'organisme collecteur désigné, au plus tard à la date d'échéance de l'appel de cotisation, soit le 31 janvier de l'année N, seront mis en demeure, par LR avec AR, de

payer la contribution calculée conformément à l'article 1-2, dans un délai de 15 jours.

À défaut de règlement de la contribution et après mise en demeure restée infructueuse dans le délai imparti, l'ADPFA pourra poursuivre les entreprises défailtantes devant les juridictions compétentes afin de recouvrer la somme forfaitaire de 3 000 €.

L'entreprise défailtante pourra, à tout moment au cours de la procédure décrite ci-dessus, régulariser sa situation, par le versement de la contribution telle que définie à l'article 1-2 sans aucune pénalité de retard.

Les frais engendrés par la procédure de recouvrement pré contentieuse et contentieuse seront à la charge des redevables de la contribution.

Article 3 **Création d'une Association paritaire**

Mod. par Avenant n° 1, 20 oct. 2006, étendu par arr. 15 mars 2007, JO 27 mars, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de parution au JO de son arrêté d'extension.

Mod. par Avenant n° 3, 4 déc. 2012, étendu par arr. 22 juill. 2013, JO 4 août, applicable le lendemain de la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNFF ;

PRODAF ;

UNSSAC.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE CGC ;

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

CGT COMM ;

FEC FO.

(Avenant n° 1, 20 oct. 2006, étendu) Les parties signataires du présent accord décident en conséquence de créer une association paritaire (loi 1901) dénommée : association pour le développement du paritarisme des fleuristes et animaliers (ADPFA), en vue de recueillir et de gérer les contributions qui sont destinées au fonctionnement des commissions de négociation et plus généralement, à l'exécution des décisions prises dans ce cadre par les commissions ou groupes de travail paritaires.

L'Association paritaire est composée paritairement de 2 collèges :

- un titulaire et un suppléant de chacune des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord,
- un nombre égal de représentants des organisations syndicales d'employeurs.

(Avenant n° 3, 4 déc. 2012, étendu)

L'Association est composée paritairement de 2 collèges :

— un collège de représentants ou de délégués, titulaires et suppléants, dûment mandatés et habilités par les organisations syndicales de salariés représentatives dans la Branche au sens du code du travail, signataires ou adhérentes à l'Accord du 13 juin 2000 et ses avenants, dès lors que leur volonté d'adhérer à l'Association paritaire aura été expressément déclarée ;

— un collège de représentants ou de délégués, titulaires et suppléants, dûment mandatés et habilités par les organisations syndicales d'employeurs, représentatives dans la Branche au sens du code du travail, signataires ou adhérentes à l'Accord du 13 juin 2000 et ses avenants, dès lors que leur volonté d'adhérer à l'Association paritaire aura été expressément déclarée ;

Pour assurer une composition paritaire au sein de chaque organe de l'Association, le collège des employeurs doit comporter au total autant de représentants ou de délégués des organisations syndicales d'employeurs représentatives dans la Branche, au sens du code du travail, que le collège des salariés.

Le nombre de représentants ou de délégués par collège est déterminé par les statuts de l'Association, selon la nature de l'organe visé.

Les conditions de fonctionnement de ladite Association seront déterminées par les statuts ou le règlement intérieur de celle-ci.

Article 4 **Affectation du montant des contributions recueillies**

Mod. par Avenant n° 1, 20 oct. 2006, étendu par arr. 15 mars 2007, JO 27 mars, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de parution au JO de son arrêté d'extension.

Mod. par Avenant n° 3, 4 déc. 2012, étendu par arr. 22 juill. 2013, JO 4 août, applicable le lendemain de la parution

au Journal Officiel de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNFF ;

PRODAF ;

UNSSAC.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE CGC ;

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

CGT COMM ;

FEC FO.

Mod. par Avenant n° 4, 7 juin 2018, étendu par arr. 27 mars 2019, JO 4 avr., applicable le lendemain de la date de parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNPCC ;

FFAF ;

PRODAF (Adhésion par lettre du 28 juin 2018).

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFTD ;

CGT CSD ;

FEC FO.

(voir également Avenant du 26 juillet 2018)

(Avenant n° 3, 4 déc. 2012, étendu)

Les dispositions du présent article sont applicables sous réserve du respect du principe d'égalité tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation en matière de répartition des fonds du paritarisme.

Il est précisé en outre :

Concernant la répartition des fonds à l'égard des organisations professionnelles du collège employeur, reconnues représentatives dans le champ d'application de la convention collective de la Branche, il sera appliqué, à partir du 1^{er} janvier 2014, la règle de répartition au prorata des apports financiers de chaque secteur de la Branche.

Le montant global des contributions, recueillies à ce titre, par l'association paritaire, est destiné à financer notamment :

1) les frais de la structure associative, notamment les frais afférents aux locaux et au personnel de l'Association nécessaires à la réalisation de l'objet associatif ;

1 bis (Avenant n° 4, 7 juin 2018, étendu)

(Al. exclu de l'extension par arr. 27 mars 2019, JO 4 avr.) L'acquisition de représentativité au niveau de la branche des Fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers d'une organisation syndicale de salariés ou d'employeurs lui donne droit, à compter du lendemain de sa signature des statuts et du règlement intérieur de l'Association paritaire de gestion ADPFA, au bénéfice de la répartition des fonds dans les conditions prévues par ces textes, sous réserve de son adhésion d'une part à l'accord du 13 juin 2000 et ses avenants, et d'autre part aux statuts et au règlement intérieur de l'ADPFA.

La perte de représentativité au niveau de la branche des Fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers d'une organisation syndicale de salariés ou d'employeurs, membre de l'Association, entraîne l'arrêt du bénéfice de la répartition des fonds dans les conditions prévues par les statuts et le règlement intérieur de l'ADPFA, à compter du 1^{er} jour du mois suivant la parution au Journal Officiel de l'arrêté ministériel constatant la perte de représentativité dans la Branche.

2) les frais de collecte exposés par l'organisme éventuellement mandaté par l'A.D.P.F.A. pour procéder au recouvrement des contributions ;

3) le remboursement sur justificatifs :

— des frais de déplacement (transport, repas, hébergement) exposés par les représentants des délégations syndicales patronales et salariales signataires et adhérents du présent avenant, à l'occasion de la négociation collective et de la participation aux réunions du Bureau, du Conseil d'Administration de l'association, ainsi qu'aux différents participants des commissions ou groupes de travail paritaires, dans les conditions fixées par le Conseil d'Administration de l'A.D.P.F.A. ;

— des rémunérations maintenues par les employeurs (salaires et charges) aux salariés de la branche représentants mandatés par une organisation syndicale représentative pour participer aux réunions des commissions ou groupes de travail paritaires ;

— à titre d'indemnisation, des pertes liées à la mise à disposition des employeurs en qualité de représentants mandatés par une organisation syndicale patronale pour participer aux réunions des commissions ou groupes de travail paritaires. Un plafond de cette indemnisation sera fixé par le Conseil d'Administration de l'ADPFA par vacation semi-journalière.

4) les frais de secrétariat, d'édition, de diffusion, d'enquête, d'étude, de rapport, de mise en œuvre de moyens d'information adaptés liés à la convention collective nationale et aux diverses commissions afférentes ainsi que toute action de représentation.

5) les frais de formation des membres des commissions ou groupes de travail paritaires non pris en charge par tout autre organisme ;

6) l'assistance de spécialistes et conseillers extérieurs auprès de telle ou telle commission ;

7 (Avenant n° 3, 4 déc. 2012, étendu) Le remboursement aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au sens du code du travail, des dépenses engagées par elles afin de mener à bien les missions destinées à préparer et tenir les diverses Commissions des instances paritaires, développer et promouvoir le dialogue social et en assurer le bon fonctionnement.

Ces remboursements ainsi définis et qualifiés de «dépenses déléguées» devront être effectués dans le cadre d'un budget préalablement voté par le Conseil d'Administration de l'Association, mandaté à cet effet.

Les statuts ou le règlement intérieur de l'ADPFA devront définir les conditions de remboursement de ces dépenses déléguées et fixer les modalités de gestion des fonds collectés.

Ces modalités et conditions devront respecter, d'une part le droit pour toute organisation syndicale représentative dans la Branche au sens du code du travail de percevoir une contribution au financement du dialogue social et d'autre part, les engagements inhérents à l'adhésion à l'ADPFA qui est fondée sur le volontariat.

Ces remboursements ainsi définis et qualifiés de «dépenses déléguées» devront être effectués dans le cadre d'un budget préalablement voté par le Conseil d'Administration de l'association, mandaté à cet effet.

L'association paritaire devra définir dans ses statuts ou son règlement intérieur les modalités d'affectation des contributions entre les collèges, ainsi que les conditions de prise en compte des diverses dépenses liées à l'application du présent avenant et fixer les modalités de gestion des fonds collectés.

Article 5

Entrée en vigueur

Cet accord entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel, les parties signataires s'engageant à demander l'extension du présent accord auprès du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Il est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé et dénoncé dans les conditions fixées par les articles L. 132-7 et L. 132-8 du Code du travail.

Avenant du 26 juillet 2018

[Étendu par arr. 27 mars 2019, JO 4 avr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNPCC ;

FFAF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA ;

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFTD ;

CGT CSD ;

FEC FO.

Préambule

Les partenaires sociaux, réunis en Commission mixte paritaire en date du 27 juin 2018, sont convenus de compléter l'Avenant n° 4 à l'Accord du 13 juin 2000 relatif à la création d'un fonds du financement du paritarisme, en date du 7 juin 2018, en vue de le mettre en conformité avec les nouvelles dispositions du code du travail définies par l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article Unique

Il est ici expressément précisé, que l'Avenant n° 4 à l'Accord du 13 juin 2000 relatif à la création d'un fonds du financement du paritarisme dans la Branche des Fleuristes, Vente et Services des animaux familiers, signé le 7 juin 2018 ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, en raison :

— D'une part, de l'objet d'intérêt général dudit Avenant,

— Et d'autre part, de la configuration de la Branche des Fleuristes, Vente et Services des animaux familiers, composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés (Nombre moyen de salariés par entreprise: Secteur Fleuristes = 2,6 ; Secteur Animaliers = 7,5 ; Secteur Services = 2,4 – Source Rapport de Branche 2017), dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation dudit Avenant.

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées à l'article L. 2232-6 du code du travail, le présent avenant rectificatif, conclu à durée indéterminée, selon les conditions légales de révision et de dénonciation, fera l'objet de la procédure relative au dépôt, à la demande d'extension et à la publicité, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le présent avenant rectificatif entrera en vigueur à compter du lendemain de la parution de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

Travail de nuit dans le cadre d'astreintes dans le secteur des services des animaux familiers

(Voir Annexe 9)

Retraite complémentaire

Accord du 9 novembre 1988

[Agréé par arrêté du 24 février 1989, JO 7 mars 1989, rendant les dispositions de l'accord obligatoires pour tous les employeurs⁽¹⁾

(1) NDLR : l'accord du 9 novembre 1988 a été « agréé » par arrêté du 24 février 1989 publié au Journal officiel du 7 mars 1989, en application de l'ancien article L. 731-9 du code de la sécurité sociale avant sa modification par la loi n° 89-474 du 10 juillet 1989. À l'époque, l'agrément visé par l'article L. 731-9 du code de la sécurité sociale désignait l'actuelle procédure d'extension (l'agrément avait ainsi pour effet de rendre obligatoires les dispositions de l'accord pour tous les employeurs et salariés compris dans son champ d'application). L'agrément de l'accord du 9 novembre 1988 correspond donc à une extension selon la terminologie actuelle. Il en résulte, selon nous, que cet accord doit être considéré comme « étendu » au sens actuel, c'est-à-dire applicable à l'ensemble des entreprises de la branche.

]

[Cet accord n'est pas élargi au secteur du commerce de détail de petits animaux familiers]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale des fleuristes de France.

Syndicat(s) de salarié(s) :

F.E.C.T.A.M.-C.F.T.C. ;

F.N.E.S.C.-C.G.C. ;

F.E.C.-F.O.

Article 1

Le présent accord annule et remplace l'annexe I (accord de retraite complémentaire du 13 octobre 1972) à la convention collective nationale des fleuristes du 24 septembre 1968.

Article 2

Il est conclu entre les parties signataires un accord national de retraite complémentaire engageant les entreprises relevant de la branche professionnelle des fleuristes exerçant les activités répertoriées selon la nouvelle nomenclature des activités économiques approuvée par le décret n° 73-1036 du 9 novembre 1973 sous les numéros 6446 et 7714, et concernant :

- les fleuristes en magasin ;

-
- les fleuristes en kiosque, bouquetières ;
 - les loueurs de plantes vertes.

Article 3

Les entreprises ci-dessus énumérées adhéreront au régime de retraite complémentaire des salariés auprès de la caisse interprofessionnelle de retraite complémentaire «Circo».

Cela ne pourra toutefois avoir pour effet de contraindre une entreprise régulièrement affiliée à une institution de retraite complémentaire, avant la date de signature du présent accord, à quitter celle-ci pour s'affilier à la Circo.

Article 4

Seront affiliés tous les salariés âgés d'au moins seize ans, y compris les bénéficiaires de la convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947.

Article 5

Le taux contractuel de cotisation est fixé à 8 p. 100 du salaire, soit :

- 4 p. 100 pour les opérations obligatoires visées au titre II de l'accord du 8 décembre 1961 codifié le 15 mars 1988, répartis à raison de 60 p. 100 à la charge de l'employeur, 40 p. 100 à la charge du salarié ;
- 4 p. 100 pour les opérations supplémentaires visées au titre III de l'accord du 8 décembre 1961 codifié le 15 mars 1988, répartis à raison de 50 p. 100 à la charge de l'employeur, 50 p. 100 à la charge du salarié.

Ce taux contractuel est appelé dans les conditions prévues par l'accord du 8 décembre 1961.

Article 6

La cotisation est assise sur la rémunération perçue par chaque salarié, soumise à la taxe sur les salaires définie par le code général des impôts, nonobstant le fait que certaines entreprises peuvent ne pas être assujetties, dans la limite :

- d'un plafond individuel égal à trois fois celui de la sécurité sociale en ce qui concerne les salariés non cadres ;
- d'un plafond individuel égal à celui de la sécurité sociale en ce qui concerne les salariés cadres.

Article 7

Les services accomplis dans les entreprises disparues avant adhésion seront validés dans les mêmes conditions que les services passés effectués dans les entreprises adhérentes.

Article 8

Les parties contractantes engageront, dès la signature du présent accord, la procédure d'agrément conformément à l'ordonnance du 4 février 1959.

Article 9

Le présent accord prendra effet au premier jour du trimestre qui suit la date d'agrément.

Régimes de prévoyance et Frais de santé de la Branche

(Voir Annexe 10)

Pénibilité

Accord du 12 décembre 2018

[Étendu par arr. 18 juin 2019, JO 22 juin]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PRODAF ;
SNPCC ;
FFAF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA ;
FGTA FO ;
CFTC CSFV.

Préambule

La pénibilité est définie comme l'exposition d'un(e) salarié(e) à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels, au-delà de seuils déterminés par voie réglementaire, liés à des contraintes physiques marquées, un environnement physique agressif, à certains rythmes de travail. La pénibilité au travail est caractérisée par une exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé. Ces facteurs de pénibilité sont définis dans le Code du travail. Les situations de pénibilité au travail diagnostiquées doivent faire l'objet de mesures particulières de prévention et de protection collective et individuelle, afin de préserver et améliorer la santé physique et mentale des salariés (ées) de la Branche.

Le présent accord de Branche a été négocié et conclu dans le cadre des dispositions de l'article L. 4163-2 du code du travail.

Les partenaires sociaux précisent au préalable, que suite au diagnostic technique entrepris auprès des entreprises de la Branche, les résultats n'ont pas fait apparaître de pénibilité au sens des dispositions légales et réglementaires, notamment en raison de la nature des emplois dans les trois secteurs de la Branche et de la polyvalence des métiers. Cependant, les partenaires sociaux entendent contribuer de manière effective à la prévention de la pénibilité au travail, par des recommandations et mesures de prévention adaptées à l'activité et aux structures des entreprises de la Branche des Fleuristes, Vente et Services des animaux familiers.

Ils rappellent les enjeux essentiels de la prévention en termes d'attractivité des emplois de la Branche, de sécurité au travail et dans le travail, de diminution des accidents du travail et maladies professionnelles, et de professionnalisation.

Enfin, ils entendent également faire du présent accord le socle de référence, pour chaque entreprise de la Branche, selon le secteur visé, dans le domaine de la prévention de la pénibilité et de la protection collective et individuelle des salariés (ées).

En conséquence, le présent accord a pour finalités :

- De présenter pour l'ensemble des secteurs de la Branche, une politique de prévention des facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail, ouvrant sur une véritable démarche de prévention au sein de chaque entreprise, en tenant compte notamment des spécificités des entreprises de chaque secteur de la Branche et plus spécifiquement celles de moins de 50 salariés (ées), qui composent la grande majorité de la Branche (voir article 2 ci-dessous) ;
- De permettre aux entreprises de la Branche d'appliquer directement les recommandations et mesures prévues dans le cadre de l'accord, sous réserve du respect des obligations spécifiques prévues par l'article L. 4162-1 du code du travail pour les entreprises d'au moins 50 salariés (ées) ;
- De fédérer par cette démarche de prévention dynamique et adaptée, d'une part les employeurs des 3 secteurs de la Branche en tant que garants de la sécurité et de la santé au travail de leurs salariés (ées), et d'autre part ces salariés (ées) eux-mêmes, tenus (ues), en tant qu'acteurs de la prévention, d'utiliser les équipements de travail, les moyens de protection collectifs et individuels mis à leur disposition et de respecter les consignes et instructions données.

1. Rappel des obligations des employeurs en matière de prévention, de sécurité et de pénibilité

Les partenaires sociaux de la Branche rappellent dans le cadre de ce préambule, que chaque employeur est tenu, conformément aux dispositions légales :

— D'une manière générale, dans le cadre de l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur, de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la santé physique et mentale des salariés, et d'en assurer l'effectivité notamment par l'intermédiaire des échelons hiérarchiques ;

— Et plus spécifiquement :

- ⇒ D'identifier les postes de travail, métiers ou situations de travail de l'entreprise susceptibles d'exposer les salariés (ées) à des risques de pénibilité sur la base du présent accord ;
- ⇒ D'indiquer, en annexe à leur document unique d'évaluation et de prévention des risques professionnels, actualisé selon les dispositions légales et réglementaires, les effets de l'exposition à un ou plusieurs facteurs de pénibilité ;
- ⇒ De déclarer, si besoin est, de façon dématérialisée aux caisses concernées, les facteurs ouvrant des droits pour les salariés concernés au titre d'un compte professionnel de prévention (C2P), dans les conditions fixées par la loi et les règlements ;
- ⇒ De négocier un accord collectif d'entreprise ou élaborer un plan d'action de prévention de la pénibilité si l'effectif de l'entreprise ou du groupe comprend au moins 50 salariés dont 25 % au moins sont exposés à un

des six facteurs entrant dans le C2P, ou lorsque leur sinistralité au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles est supérieure à un taux actuellement fixé à 0,25. Il est ici rappelé, que si le présent accord de Branche est étendu, les entreprises ou groupes de 50 à moins de 300 salariés n'auront pas l'obligation de négocier un accord collectif ou un plan d'action ;

⇒ De solliciter l'avis des institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent dans l'entreprise, en matière de santé au travail et de pénibilité, et de s'appuyer sur l'expertise des services de santé au travail et, se besoin est, de tout autre intervenant en prévention des risques professionnels.

2. Rappel des obligations des salariés en matière de prévention et sécurité

Les parties au présent accord rappellent aussi que :

⇒ Chaque salarié est également acteur de la prévention au sein de son entreprise ;

⇒ À cet effet, il lui incombe, conformément aux dispositions du code du travail, et dans le cadre des instructions qu'il reçoit, de prendre soin, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celle des autres personnes concernées par ses actes ou omissions. Un salarié ne peut être tenu pour responsable que s'il a reçu des instructions appropriées de l'employeur ou de son représentant.

Article 1 Champ d'application

Le présent Accord s'applique aux entreprises visées à l'article 1-1 de la Convention collective nationale des Fleuristes, de la Vente et des Services des animaux familiers du 21 janvier 1997 étendue, modifié par l'avenant n° 12 du 7 avril 2016 étendu. Le champ d'application du présent accord étant national, il s'applique en Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, et à Saint Pierre et Miquelon, dans un délai de 6 mois à compter de sa date d'entrée en vigueur.

Le présent accord tient compte des 3 secteurs de la Branche, tels que définis dans les textes ci-dessus désignés, à savoir :

Pour le Secteur 1 «Fleuristes» : Les entreprises ou établissements visés sont ceux dont l'activité principale repose sur le commerce de vente de détails de végétaux d'intérieur (fleurs coupées, plantes, compositions florales, bouquets secs ...), d'extérieur (arbustes d'ornement, arbres, plantes à massifs, ...) et de produits et d'accessoires liés (pots, articles de décoration, engrais, ...). Ces entreprises ou établissements sont notamment répertoriés aux codes NAF 47.76 Z et NAFA 47.76Z.P, commerces de détail de fleurs, plantes, graines, engrais, animaux de compagnie et aliments pour ces animaux en magasin spécialisé, et NAF 47.89Z, autres commerces de détail sur éventaires et marchés, associés à la nomenclature CPF (codification des produits française) 47.00.77 Commerce de détails de fleurs, plantes et graines.

Pour le secteur 2 «Vente au détail d'animaux, d'aliments et de produits pour animaux de compagnie» : Les entreprises ou établissements visés sont ceux dont l'activité principale repose sur le commerce de vente de détails d'animaux vivants de compagnie, d'articles destinés à leur entretien et leur bien-être (aliments, produits sanitaires, de confort, cages, aquarium, ...). Ces entreprises ou établissement sont notamment répertoriés aux codes NAF 47.76 Z, commerces de détail de fleurs, plantes, graines, engrais, animaux de compagnie et aliments pour ces animaux en magasin spécialisé, et NAF 47.89Z, autres commerces de détail sur éventaires et marchés, associés à la nomenclature CPF (codification des produits française) 47.00.79 Commerce de détails d'animaux de compagnie et d'aliments pour animaux de compagnie.

Pour le secteur 3 «Services aux animaux de compagnie» : Les entreprises, établissements, ou associations visés, sont ceux dont l'activité principale repose sur l'accomplissement de services de dressage, d'éducation, d'éducateur-comportementaliste, de présentation au public, promenade sans hébergement, d'entraînement, d'utilisation sportive, de transport d'animaux de compagnie, d'hébergement (chenils, pensions, refuges, fourrières, ...), d'entretien d'animaux de compagnie, d'opérations d'élevage et de soins d'animaux de compagnie (nourrissage, soins courants et paramédicaux - hors soins vétérinaires-, entretien, reproduction, ...), ainsi que l'accomplissement de services de secours et protection, capture, hébergement, entretien et placement d'animaux de compagnie en vue de leur adoption. Ces entreprises, établissements ou structures associatives sont notamment répertoriés aux codes NAFA 96.09Z.P, entreprises artisanales de toilettage de chiens et chats, NAF 96.09Z, services aux animaux familiers, associés à la nomenclature CPF (codification des produits française) 96.09.11 Services pour animaux familiers, hébergement, soins, dressage.

Il est entendu entre les parties, que la formulation générique «secteurs» employée dans le présent accord désigne les «3 secteurs de la Branche ci-dessus définis».

Article 2 Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Il est ici expressément précisé, que le présent accord collectif ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés (ées), en raison :

— D'une part, de l'objet d'intérêt général dudit Accord,

— Et d'autre part, de la configuration de la Branche des Fleuristes, Vente et Services des animaux familiers, composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés (ées) (Nombre moyen de salariés par entreprise : Secteur Fleuristes = 2,6 ; Secteur Animaliers = 7,5 ; Secteur Services = 2,4 – Source Rapport de Branche 2017), dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation du présent accord.

Chapitre I

Évaluation au regard des facteurs de risques professionnels déterminés par la loi

Au regard de chacun des facteurs de pénibilité définis par la loi, l'entreprise doit procéder à l'évaluation des postes de travail et déterminer si cette évaluation met en évidence, pour chaque salarié, des niveaux d'exposition dépassant les «seuils de pénibilité» fixés par voie de règlement, après application des mesures de protection collective et individuelle. L'employeur doit aussi s'assurer que les risques professionnels, facteurs de pénibilité, ont bien été identifiés et s'il y a lieu, effectivement répertoriés dans le document unique d'évaluation et de prévention des risques professionnels.

Cette démarche doit donner lieu à information et consultation des représentants élus du personnel, lorsqu'ils existent dans l'entreprise, ainsi qu'à information des salariés (ées) concernés (ées).

En cas d'exposition aux facteurs de risques professionnels, les salariés sont informés sur le nombre de points inscrits sur leur compte en accédant au site www.preventionpenibilite.fr/.

Facteur 1 - Contraintes physiques marquées

A- Manutention manuelle de charges

Définition : On entend par manutention manuelle, toute opération de transport ou de soutien d'une charge, dont le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement, qui exige l'effort physique d'un ou plusieurs travailleurs (art. R. 4541-2 du code du travail). Ces opérations peuvent comporter des risques, notamment dorso-lombaires, pour les travailleurs en raison des caractéristiques de la charge ou des conditions ergonomiques défavorables.

Seuils d'exposition réglementaires :

| | | | |
|--|--|------------------------------------|-------------------|
| Manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2 | Lever ou porter | Charge unitaire de 15 kilogrammes | 600 heures par an |
| | Pousser ou tirer | Charge unitaire de 250 kilogrammes | |
| | Déplacement du travailleur avec la charge ou prise de la charge au sol ou à une hauteur située au-dessus des épaules | Charge unitaire de 10 kilogrammes | |
| | Cumul de manutentions de charges | 7,5 tonnes cumulées par jour | 120 jours par an |

Les emplois, métiers ou activités susceptibles d'être concernés dans la Branche sont notamment :

— Pour le secteur 1 Fleuristes : les fleuristes (quels que soient leur niveau, échelon, coefficient), les chauffeurs/livreurs/manutentionnaires, les responsables de rayon et/ou de magasin, et éventuellement les agents de maîtrise et les cadres exerçant, à titre occasionnel, une tâche de manutention.

— Pour le secteur 2 Vente AF : les vendeurs (quels que soient leur niveau, échelon, coefficient), les chauffeurs/livreurs/manutentionnaires, les magasiniers/installateurs et préparateurs de commandes, les responsables de rayon et/ou de magasin, le stockage, et éventuellement les agents de maîtrise et les cadres exerçant, à titre occasionnel, une tâche de manutention.

— Pour le secteur 3 Services AF : les toiletteurs (quels que soient leur niveau, échelon, coefficient).

B- Postures pénibles

Définition : Les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations sont principalement celles qui comportent des gestes avec maintien des bras en l'air à une hauteur située au-dessus des épaules ou des positions accroupies ou à genoux ou positions du torse en torsion ou positions du torse fléchi.

Seuils d'exposition réglementaires :

| | | |
|--|---|-------------------|
| Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations | Maintien des bras en l'air à une hauteur située au dessus des épaules ou positions accroupies ou à genoux ou positions du torse en torsion à 30 degrés ou positions du torse fléchi à 45 degrés | 900 heures par an |
|--|---|-------------------|

Les emplois, métiers ou activités susceptibles d'être concernés dans la Branche sont notamment :

— Pour le secteur 1 Fleuristes : les fleuristes (quels que soient leur niveau, échelon, coefficient), les chauffeurs/livreurs/manutentionnaires, les responsables de rayon et/ou de magasin ;

— Pour le secteur 2 Vente AF : les vendeurs (quels que soient leur niveau, échelon, coefficient), les chauffeurs/livreurs/manutentionnaires, les magasiniers/installateurs et préparateurs de commandes, les responsables de rayon et/ou de magasin, le stockage,

— Pour le secteur 3 Services AF : les toiletteurs (quels que soient leur niveau, échelon, coefficient), les agents animaliers - gardiens d'animaux (quels que soient leur niveau, échelon, coefficient), les handlers.

C- Vibrations mécaniques

Définition : Les vibrations mécaniques peuvent être transmises aux mains et aux bras par des machines portatives, guidées à la main ou encore par certaines opérations nécessitant que les opérateurs travaillent des pièces tenues à la main. Elles peuvent exposer les mains et les bras des opérateurs à des niveaux élevés de vibrations pouvant entraîner des troubles vasculaires, des lésions ostéo-articulaires ou des troubles neurologiques ou musculaires.

Les vibrations transmises à l'ensemble du corps, notamment lors de la conduite régulière de véhicules ou d'engins (exemples : chariots de manutention, tracteur,...) sont susceptibles d'entraîner des lombalgies et des microtraumatismes de la colonne vertébrale.

Seuils d'exposition réglementaires :

| | | | |
|---|---|--|-------------------|
| Vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1 | Vibrations transmises aux mains et aux bras | Valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8 heures de 2,5 m/s ² | 450 heures par an |
| | Vibrations transmises à l'ensemble du corps | Valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8 heures de 0,5 m/s ² | |

Compte-tenu des activités des entreprises des secteurs de la Branche, aucun emploi, tâche ou activité ne se rapporte à ce type de risque de pénibilité.

Facteur 2 - Pénibilité au titre d'un environnement physique agressif

A- Agents chimiques dangereux, y compris vapeurs, poussières et fumées

Définition : Sont visés ici les agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60 du code du travail, y compris les poussières et les fumées.

L'exposition aux agents chimiques peut intervenir selon deux modes :

— Des produits sont utilisés de façon délibérée, sous leurs états liquide, solide ou gazeux, pour leurs propriétés (diluants, dégraissant...) ou comme intermédiaires avec d'autres produits pour fabriquer un matériau ou une autre substance, et ce dans des conditions particulières de mises en œuvre (application au chiffon ou au rouleau, par trempage, par pulvérisation, à de hautes températures, sous pression...)

— Un procédé ou une activité donne lieu à des émissions de produits chimiques (poussières, vapeurs, gaz, fumées, brouillards...), il y a alors pollution du poste de travail ou de son environnement, d'où une exposition possible de l'opérateur ou des salariés de l'entreprise.

L'inhalation est le mode d'exposition professionnelle le plus fréquent. Vient ensuite la voie cutanée : les effets sont alors soit locaux (irritation, brûlure, nécrose...) soit généraux.

Seuils d'exposition réglementaire :

| | | |
|--|--|---|
| Agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60, y compris les poussières et les fumées | Exposition à un agent chimique dangereux relevant d'une ou plusieurs classes ou catégories de danger définies à l'annexe I du règlement (CE) n° 1272/2008 et figurant dans un arrêté du ministre chargé du travail | Le seuil est déterminé, pour chacun des agents chimiques dangereux, par application d'une grille d'évaluation prenant en compte le type de pénétration, la classe d'émission ou de contact de l'agent chimique concerné, le procédé d'utilisation ou de fabrication, les mesures de protection collective ou individuelle mises en œuvre et la durée d'exposition, qui est définie par arrêté du ministre chargé du travail et du ministre chargé de la santé |
|--|--|---|

Compte-tenu des activités des entreprises des secteurs de la Branche, aucun emploi, tâche ou activité ne se rapporte à ce type de risque de pénibilité.

Une attention particulière doit cependant être apportée, pour certaines tâches effectuées dans les secteurs de la Branche, qui nécessitent l'utilisation de divers produits, lors des opérations de nettoyage et d'entretiens des locaux, et concernant les secteurs 2 et 3 toutes les opérations liées au respect de l'hygiène et de l'entretien des animaux

conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables, et pour le secteur 1, les produits phytosanitaires.

B- Conditions climatiques extrêmes

Définition : Il s'agit des situations de travail soumises à une température soit inférieure ou égale à 5 degrés Celsius soit au moins égale à 30 degrés Celsius. Il est à noter que la température s'entend des températures liées à l'activité elle-même.

Seuils d'exposition réglementaires :

| | | |
|-----------------------|--|-------------------|
| Températures extrêmes | Température inférieure ou égale à 5 degrés Celsius ou au moins égale à 30 degrés Celsius | 900 heures par an |
|-----------------------|--|-------------------|

Les emplois, métiers ou activités susceptibles d'être concernés dans la Branche sont notamment :

— Pour le secteur 1 Fleuristes : les fleuristes (quels que soient leur niveau, échelon, coefficient), les chauffeurs/livreurs/manutentionnaires, les responsables de rayon et/ou de magasin ;

— Pour le secteur 2 Vente AF : les conseillers de vente animalière et les réceptionnaires animalerie (quels que soient leur niveau, échelon, coefficient),

— Pour le secteur 3 Services AF : les agents animaliers-gardiens d'animaux et, selon le cas, les éducateurs canins (quels que soient leur niveau, échelon, coefficient)

C- Exposition au bruit

Définition : Les paramètres physiques utilisés comme indicateurs de ce risque sont précisés aux articles R. 4431-1 et suivants du code du travail.

Seuils d'exposition réglementaires :

| | | |
|---------------------------------------|--|-------------------|
| Bruit mentionné à l'article R. 4431-1 | Niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence de huit heures d'au moins 81 décibels (A) | 600 heures par an |
| | Exposition à un niveau de pression acoustique de crête au moins égal à 135 décibels (C) | 120 fois par an |

Compte-tenu des activités des entreprises des secteurs de la Branche, aucun emploi, tâche ou activité ne se rapporte à ce type de risque de pénibilité.

Une attention particulière doit cependant être apportée, pour certaines tâches effectuées dans les secteurs de la Branche, qui nécessitent l'utilisation d'outillages ou équipements tels que les souffleurs et les tondeuses.

D- Milieu hyperbare

Définition : Sont visées ici les travaux hyperbares et les interventions en milieu hyperbare définis aux articles R. 4461-1 et suivants du code du travail.

Seuils réglementaires d'exposition :

| | | | |
|---|--------------------------|--------------------|------------------------------------|
| Activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1 | Interventions ou travaux | 1 200 hectopascals | 60 interventions ou travaux par an |
|---|--------------------------|--------------------|------------------------------------|

Compte-tenu des activités des entreprises des secteurs de la Branche, aucun emploi, tâche ou activité ne se rapporte à ce type de risque de pénibilité.

Chapitre Facteur 3 - Rythmes de travail

A- Travail de nuit

Définition : Sont ici visées les situations de travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-2 à L. 3122-5 du code du travail.

Seuils d'exposition réglementaires :

| | | |
|---|--|------------------|
| Travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-2 à L. 3122-5 | Une heure de travail entre 24 heures et 5 heures | 120 nuits par an |
|---|--|------------------|

Compte-tenu des activités des entreprises des secteurs de la Branche, aucun emploi, tâche ou activité ne se rapporte à ce type de risque de pénibilité.

Une attention particulière doit cependant être apportée, pour certaines tâches effectuées dans le Secteur 3 de la Branche, notamment celles des agents animaliers-gardiens d'animaux.

Il est ici rappelé, conformément à l'article L. 3122-1 du code du travail, que 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 ou des services d'utilité sociale.

B- Travail en équipes successives alternantes

Définition : Peut concerner tout mode d'organisation du travail en équipe, selon lequel des travailleurs sont occupés successivement sur les mêmes postes de travail, selon un certain rythme, y compris le rythme rotatif, et qui peut être de type continu ou discontinu, entraînant pour les travailleurs la nécessité d'accomplir un travail à des heures différentes sur une période donnée de jours ou de semaines.

Seuils d'exposition réglementaires :

| | | |
|--|---|-----------------|
| Travail en équipes successives alternantes | Travail en équipes successives alternantes impliquant au minimum une heure de travail entre 24 heures et 5 heures | 50 nuits par an |
|--|---|-----------------|

Ce mode d'organisation du travail en équipe (travail posté en continu, semi continu) ne se retrouve pas dans les entreprises des secteurs de la Branche.

C- Travail répétitif

Définition : Le travail répétitif est caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini.

Seuils d'exposition réglementaires :

| | | |
|---|---|-------------------|
| Travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte | Temps de cycle inférieur ou égal à 30 secondes : 15 actions techniques ou plus | 900 heures par an |
| | Temps de cycle supérieur à 30 secondes, temps de cycle variable ou absence de temps de cycle : 30 actions techniques ou plus par minute | |

Ce type de travail répétitif ne se retrouve pas dans les entreprises des secteurs de la Branche.

Chapitre II

Mesures et actions de prévention

Les partenaires sociaux de la Branche n'ont pas décelé, au travers des études et rapports consultés et de l'expérience des représentants des organisations patronales représentatives et des organisations syndicales de salariés représentatives, des métiers pénibles au sens de la loi et ayant pour effet une exposition au-delà des seuils prévus par l'article D. 4163-3 du code du travail et reproduits dans le Chapitre I ci-dessus.

Toutefois, afin d'une part de contribuer de manière effective au maintien et à l'amélioration de ce constat positif ainsi que des conditions de travail des salariés dans les entreprises des 3 Secteurs de la Branche, des recommandations, mesures et actions de prévention sont définies ci-après.

L'attention des entreprises est attirée sur certains facteurs de pénibilité susceptibles d'atteindre ou dépasser les seuils d'exposition réglementaire, notamment ceux liés à la manutention manuelle, les postures pénibles, le bruit, ainsi que le travail de nuit. Afin de tenir compte des situations concrètes de travail, certains postes, métiers ou activités seront évalués en termes de pénibilité dans chaque entreprise de la Branche.

En conséquence, dans une approche globale de prévention des risques afin d'améliorer les conditions de travail des salariés de la Branche, et conformément aux dispositions de l'article D. 4162-3 du code du travail, le présent accord traitera :

1) D'au moins 2 des thèmes suivants :

- Réduction des poly-expositions aux facteurs mentionnés à l'article D. 4161-1
- Adaptation et aménagement du poste de travail

— Réduction des expositions aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article D. 4161-1

2) Et d'au moins 2 des thèmes suivants :

- Amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel
- Développement des compétences et des qualifications
- Aménagement des fins de carrière
- Maintien en activité des salariés exposés aux facteurs mentionnés à l'article D. 4161-1

À chacun des domaines d'action choisis par les partenaires sociaux de la Branche, doit être associé un objectif chiffré, mesuré au moyen d'indicateurs.

1) Sur les thèmes visés au point 1), les partenaires sociaux ont retenu l'adaptation et l'aménagement du poste de travail ainsi que la réduction des expositions aux facteurs de risques professionnels

Les Partenaires sociaux recommandent aux entreprises de la Branche d'aménager différents équipements collectifs et individuels et de mettre en œuvre différentes actions afin de prévenir la survenance des risques, notamment tels qu'indiqués dans le tableau ci-dessous :

| Risques liés aux postures pénibles | Risques liés à la manutention manuelle | Risques liés aux températures extrêmes | Risques liés au bruit | Risques liés aux agents chimiques dangereux | Risques liés au travail de nuit |
|---|--|--|--|--|---|
| Mettre en place des procédures de travail et outils de travail adaptés ; Adapter le matériel et l'équipement à la physiologie de l'opérateur (hauteur réglable des plans de travail,...) ; Veiller à une installation ergonomique du matériel bureautique ou d'intervention (siège, position, table réglable,...) ; Organiser l'espace de façon à permettre au travailleur de se déplacer, changer de position (assis-debout,...) ; Maintenir la surface de la partie vente en état de propreté et/ou du (des) lieu(x) de travail | Opter pour des présentoirs sur roulettes (s'ils doivent être déplacés) ; Équiper les postes de travail d'aide à la manutention (transpalettes, chariots roulants, diables,...) ; Privilégier les moyens mécaniques de port des charges ; Aménager l'environnement ; Privilégier l'alternance des tâches ; | Prévoir, si besoin est, des équipements de travail adaptés aux conditions climatiques ; Prévoir un point ou une source d'eau potable fraîche ou réfrigérée ou mise à disposition de bouteilles d'eau fraîches ; | Agir sur la source du bruit (machine ou équipement bruyant) ou lorsque cela est possible, sur le bruit des animaux dans le respect des règles relatives à la protection animale ; Prévoir le renouvellement des équipements usagés, l'entretien régulier des outils et machines, le respect des règles de réglage ; Mettre à disposition, si besoin est, de protecteurs auditifs individuels ; | Remplacer les produits dangereux par des produits non nocifs ou, à défaut, moins nocifs ; Local ou placard fermé pour les produits ; Rationaliser le stockage des produits ; | Système de protection du travailleur de nuit isolé ; Matériels (lampe, téléphone portable,...) et local adapté aux conditions de travail de nuit ; Rotation ou alternance des gardiens ou personnel travaillant de nuit ; |

Objectifs chiffrés :

- 100 % des entreprises doivent informer leurs salariés des dispositions du présent accord ;
- Pour les entreprises ayant constaté des postes de travail touchés par 1 ou plusieurs facteurs de pénibilité au-delà des seuils d'exposition réglementaire, 100 % de celles-ci doivent appliquer les mesures recommandées selon le ou les facteurs concernés.

2) Sur les thèmes visés au point 2), les partenaires sociaux ont retenu l'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel, ainsi que le développement des compétences et qualifications.

Les Partenaires sociaux recommandent aux entreprises de la Branche d'aménager différents équipements collectifs et individuels, et de mettre en œuvre différentes actions afin de prévenir la survenance des risques, notamment tels qu'indiqués dans le tableau ci-dessous :

| Risques liés aux postures pénibles | Risques liés aux manutentions | Risques liés aux températures extrêmes | Risques liés au bruit | Risques liés aux agents chimiques dangereux (ACD) | Risques liés au travail de nuit |
|--|---|--|--|---|---|
| <p>Agir sur l'organisation collective du travail (organisation, pauses, varier les tâches,...) ;</p> <p>Formation des intervenants aux gestes et postures ;</p> <p>Mettre en place des procédures de travail ;</p> <p>Agir sur la propreté des surfaces (atelier, lieu de vente,...)</p> | <p>Agir sur l'organisation collective du travail (organisation, pauses, varier les tâches,...) ;</p> <p>Formation des intervenants au port de charges et à l'utilisation des outils d'aide à la manutention ;</p> | <p>Alternance ou rotation des tâches ;</p> <p>Travailler à certaines heures et organiser les tâches pour limiter le travail physique ;</p> | <p>Alternance ou rotation entre tâches «bruyantes» et «non-bruyantes» ;</p> <p>Effectuer des pauses régulières dans un endroit calme ;</p> | <p>Séparation et isolement des produits à risques ;</p> <p>Formation aux procédures d'utilisation des produits ;</p> <p>Sensibilisation à la lecture des étiquettes des produits et à sa bonne compréhension ;</p> <p>Port d'équipements de protection individuels adaptés (gants, masques,...) ;</p> <p>Respect des règles de sécurité strictes (lavage de mains, vêtements de protection,...) ;</p> | <p>Favoriser l'alternance et la rotation sur les postes comportant du travail de nuit ;</p> <p>Suivre et contrôler les horaires de nuit notamment pour limiter les dépassements éventuels ;</p> <p>Prévoir des indicateurs d'alerte pour les personnels concernés, et notamment un entretien périodique pour une évaluation commune de la charge de travail, des horaires et des conditions de travail ;</p> <p>Faciliter l'accès pour un passage à un travail de jour, en particulier par le biais de la formation ;</p> |

Objectifs chiffrés :

- Les partenaires sociaux de la Branche s'engagent à élaborer et mettre à disposition un outil d'information et de bonnes pratiques sur «Les gestes et postures» à destination des employeurs et salariés des entreprises de la Branche ;
- Pour les entreprises ayant constaté des postes de travail touchés par 1 ou plusieurs facteurs de pénibilité au-delà des seuils d'exposition réglementaire, 100 % de celles-ci doivent appliquer les mesures recommandées selon le ou les facteurs concernés.

Les risques liés aux vibrations mécaniques, au travail en milieu hyperbare, au travail en équipes et au travail répétitif ne sont pas pertinents dans les activités des Fleuristes, de la Vente et des Services des animaux familiers et ne font donc pas l'objet de mesures de prévention particulières.

Chapitre III

Dispositions finales du présent accord

Article 3-1

Durée du présent accord-révision et dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 3-2

Suivi du présent accord

Le présent accord fera l'objet d'un suivi annuel par la CPPNI de la Branche. Si besoin est, la CPPNI pourra décider de mettre en œuvre toute action complémentaire qui serait pertinente, en particulier en raison de nouveaux constats ou en cas d'évolution des postes, métiers ou activités, ou de changement de la réglementation en vigueur. Cette commission pourra également faire appel à des experts afin de solliciter leur avis technique.

Article 3-3
Extension et formalités. Publicité. Date d'entrée en vigueur et effet

Le présent accord est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

Il entrera en vigueur à compter du lendemain de la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Accord du 24 avril 2024

[Étendu par arr. 1^{er} juill. 2024, JO 4 juill., applicable à compter du lendemain de la parution de son arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PRODAF ;

SNPCC ;

FFAF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFDT ;

UNSA FCS.

Vu la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité pour 2023, qui :

— D'une part, instaure un dispositif de prévention de l'usure professionnelle et crée un fonds d'investissement dédié auprès de la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles (CAT-MP), chargée des orientations et de la répartition des financements sur la base d'une cartographie des métiers et des activités particulièrement exposés aux facteurs de risques ergonomiques ;

— Et d'autre part, invite les branches professionnelles à engager, dans les meilleurs délais, des négociations, en vue d'aboutir à l'établissement des listes de métiers ou d'activités particulièrement exposés aux facteurs des risques ergonomiques.

Les partenaires sociaux de la Branche des Fleuristes, de la Vente et des Services des animaux familiers, se sont saisis de cette nouvelle thématique de négociation, tout en rappelant leur volonté :

— De ne pas se limiter à un simple recensement des métiers ou activités soumis à des risques ergonomiques, mais d'actualiser, dans un futur accord, l'analyse des facteurs de pénibilité établie par accord de Branche du 12 décembre 2018 étendu et d'en améliorer les mesures de prévention préconisées.

— Et d'avoir une démarche responsable dans le cadre du présent accord.

Article 1
Champ d'application

Le présent accord concerne les entreprises de la Branche visées à l'article 1-1 de l'Accord collectif portant Mise à jour de la Convention collective nationale des Fleuristes, de la Vente et des Services des animaux familiers en date du 29 septembre 2020 étendu, ainsi que leurs salariés.

Article 2
Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions du présent accord concernent toutes les entreprises de la Branche, et en particulier celles de moins de 50 salariés, qui sont majoritaires dans la Branche et dont les spécificités sont prises en compte dans la cadre des présentes négociations de Branche.

Article 3
Définitions

Les partenaires sociaux de la Branche entendent au préalable définir les principales notions qui leur ont permis de prendre des décisions adaptées et appropriées aux enjeux poursuivis :

— Ils retiennent, comme définition de «l'usure professionnelle», celle proposée par l'ANACT (L'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail), à savoir : «Un processus d'altération de la santé qui s'inscrit dans la durée et qui résulte d'une exposition prolongée à des contraintes de travail».

Elle concerne tous types de salariés (ées) et de tout âge, quel que soit leur niveau, échelon et coefficient dans les secteurs de la Branche.

— Les expositions aux facteurs de risques professionnels dits ergonomiques, mentionnés au 1^o du 1 de l'article

L. 4161-1 du code du travail, qui sont définis comme source d'usure professionnelle, concernent les postures pénibles, les vibrations mécaniques et les manutentions manuelles de charges.

— Les partenaires sociaux de la Branche précisent que l'usure professionnelle peut se manifester sous différentes formes, notamment des symptômes physiques se traduisant principalement par des troubles musculosquelettiques (TMS). Ils constatent, que l'usure professionnelle peut conduire à l'incapacité partielle ou totale, empêchant le/la salarié (ée) d'exercer certaines activités, voire, de pratiquer son métier.

Article 4

Classement des métiers et activités exposés aux facteurs de risques ergonomiques dans la Branche

À la suite des situations de pénibilité et d'usure professionnelle diagnostiquées dans les 3 secteurs de la Branche, il est préconisé le classement suivant par facteur de risques ergonomiques :

A

Rappel des risques ergonomiques visés

1

Postures pénibles

Définition : Les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations (art. D. 4161-1 du code du travail) sont principalement celles qui comportent des gestes avec maintien des bras en l'air à une hauteur située au-dessus des épaules ou des positions accroupies ou à genoux ou positions du torse en torsion ou positions du torse fléchi.

2

Manutention manuelle de charges/port de charges

Définition : On entend par manutention manuelle, toute opération de transport ou de soutien d'une charge, dont le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement, qui exige l'effort physique d'un ou plusieurs travailleurs (art. R. 4541-2 du code du travail). Ces opérations peuvent comporter des risques, notamment dorso-lombaires, pour les travailleurs en raison des caractéristiques de la charge ou des conditions ergonomiques défavorables.

3

Vibrations mécaniques

Définition : Les vibrations mécaniques peuvent être transmises aux mains et aux bras par des machines portatives, guidées à la main ou encore par certaines opérations nécessitant que les opérateurs travaillent des pièces tenues à la main. Elles peuvent exposer les mains et les bras des opérateurs à des niveaux élevés de vibrations pouvant entraîner des troubles vasculaires, des lésions ostéoarticulaires ou des troubles neurologiques ou musculaires. Les vibrations transmises à l'ensemble du corps, notamment lors de la conduite régulière de véhicules ou d'engins (exemples : chariots de manutention, tracteur,...) sont susceptibles d'entraîner des lombalgies et des microtraumatismes de la colonne vertébrale (art. R. 4441-1 du code du travail).

• Tableau des métiers ou activités susceptibles d'être concernés par l'usure professionnelle dans la Branche (références selon la nomenclature des «Professions et catégories socioprofessionnelles des emplois salariés des employeurs» (privés et publics) - PCS ESE)

| Secteur de la branche | Métier | Code PCS-ESE de l'INSEE | Postures Pénibles | Manutention manuelle de charges | Vibrations mécaniques |
|-------------------------|--|--------------------------------------|-------------------|---------------------------------|-----------------------|
| Secteur 1 Fleuristes | - Fleuristes, quels que soient le niveau et le coefficient | 210x 220x 462a 554d | Exposés | Exposés | Non-exposés |
| | - Chauffeurs/livreurs /manutentionnaires | 643a 653a 676a | Exposés | Exposés | Exposés |
| Secteur 2 Vente AF | - Vendeurs - Responsables de rayon et/ de magasin | 210x 220x 232a 233c 462a | Exposés | Exposés | Exposés |
| | - Chauffeurs/livreurs/manutentionnaires Magasiniers/installateur - Préparateurs de commande/stockage | 643a 653a 676a | Exposés | Exposés | Exposés |

| Secteur de la branche | Métier | Code PCS-ESE de l'INSEE | Postures Pénibles | Manutention manuelle de charges | Vibrations mécaniques |
|--------------------------|--|-------------------------|-------------------|---------------------------------|-----------------------|
| Secteur 3 Services AF | Toiletteurs, handlers | 637d | Exposés | Exposés | Exposés |
| | Agents animaliers/gardiens d'animaux (pensions, élevage, refuge, muscher,...), éducateur canin, promeneur de chiens et pet- sitter | 691b | Exposés | Exposés | Exposés |

La présente liste permet d'identifier les métiers et activités des 3 Secteurs de la Branche des Fleuristes, Vente et Services des animaux familiers, exposés à des facteurs ergonomiques et pourra être réactualisée en fonction de l'évolution des données. Elle permettra en outre à la CAT MP, d'orienter les fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle, en vue de financer des actions de prévention adaptées, de sensibilisation à destination des salariés des entreprises de la Branche, ou de financer des projets de transition professionnelle.

B

Mesures de prévention collectives et individuelles

Il est rappelé, qu'afin de prévenir la survenance des risques professionnels, les partenaires sociaux ont préconisé un certain nombre de mesures de prévention collectives et individuelles, notamment :

Pour lutter contre le risque de postures pénibles :

- Mettre en place des procédures de travail et outils de travail adaptés ;
- Adapter le matériel et l'équipement à la physiologie de l'opérateur (hauteur réglable des plans de travail,...) ;
- Veiller à une installation ergonomique du matériel bureautique ou d'intervention (siège, position, table réglable,...) ;
- Organiser l'espace de façon à permettre au travailleur de se déplacer, changer de position (assis-debout,...) ;
- Maintenir la surface de la partie vente en état de propreté et/ou du (des) lieu(x) de travail ;
- Agir sur l'organisation collective du travail (organisation, varier les tâches,...) ;
- Formation des intervenants aux gestes et postures ;
- Agir sur la propreté des surfaces (atelier, lieu de vente,...)

Pour lutter contre le risque de manutention manuelle de charges/port de charges

- Opter pour des présentoirs sur roulettes (s'ils doivent être déplacés) ;
- Équiper les postes de travail d'aide à la manutention (transpalette, chariots roulants, diables,...) ;
- Privilégier les moyens mécaniques de port des charges ;
- Aménager l'environnement ;
- Privilégier l'alternance des tâches ;
- Agir sur l'organisation collective du travail (organisation, pauses, varier les tâches,...) ;
- Formation des intervenants au port de charges et à l'utilisation des outils d'aide à la manutention ;

Pour lutter contre le risque de vibrations mécaniques

- Faire le choix de procédés de travail moins vibrants ;
- Choisir des équipements de travail appropriés ;
- Organiser une rotation des opérateurs, et diversifier, autant que faire se peut, les tâches ;
- Veiller au bon entretien des équipements, engins, des sols et des surfaces, etc. ;
- Former et informer les salariés exposés.

Article 5

Suivi de l'accord et poursuite de négociations

Les partenaires sociaux de la Branche s'engagent à prévoir une réunion de CPPNI, au moins une fois par an, consacrée au suivi du présent accord et aux résultats en termes d'actions de prévention effectuées pour les salariés (ées) de la Branche et financées par le fonds d'investissement de la prévention de l'usure professionnelle.

Ils s'engagent en outre à poursuivre les négociations pour mieux cerner les principales expositions professionnelles des salariés de la Branche aux risques professionnels et proposer des mesures de prévention adaptées, en particulier pour tenir compte de la situation au travail des seniors.

Article 6 Dispositions finales

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de cinq ans, à l'issue laquelle le présent accord cessera de produire ses effets.

Il entrera en vigueur le lendemain de la parution de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Il est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur et fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

(Voir Annexe 11)

Prime d'ancienneté

(Voir Annexe 12)

Activité partielle de longue durée (APLD)

Accord du 18 décembre 2020

[Étendu par arr. 8 févr. 2021, JO 7 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2021 et conclu pour une durée déterminée de 12 mois, consécutifs ou non, renouvelables 1 fois dans la limite globale de 24 mois consécutifs, date à laquelle il cessera de recevoir application]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNPCC ;

FFAF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFTD ;

UNSA FC ;

FEC - FO.

Préambule

Les partenaires sociaux de la Branche des Fleuristes, Vente et Services des animaux familiers se sont réunis en CMPPNI en date du 19 octobre, des 2 et 9 décembre 2020 pour instituer le dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD), créé par l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et mis en œuvre par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, afin de faire face à des périodes de réduction durable d'activité.

Dans un contexte de crise sanitaire majeure en France et dans le monde, les mesures de confinement et les restrictions sanitaires ont considérablement impacté l'activité économique des différents secteurs de la Branche.

Le diagnostic, qui peut être établi sur la situation économique, financière et sociale des entreprises des trois secteurs la Branche, ainsi que sur les perspectives d'activité, a été partagé avec les partenaires sociaux de la Branche, analysé et discuté en CMPPNI de Branche. Ce diagnostic peut faire l'objet de la synthèse suivante :

— Pour le Secteur 1 de la Branche (Fleuristes) : Après 2 confinements espacés de 6 mois, une fermeture administrative proclamée pour toutes les entreprises du secteur 1 et un impact considérable sur l'activité des Fleuristes liés à celle de l'Événementiel (salon ou Hôtellerie/restauration, mariages, ...), les premières projections prévoient entre 10 à 15 % des entreprises fleuristes en très grande difficulté, voire en fermeture définitive. Tous les moyens doivent être mis en place pour sauver ces entreprises, leurs employés et leurs apprentis. Au 1^{er} confinement, 30 % des entreprises ont pu avoir une activité mais très partielle (en moyenne 30 % du chiffre d'affaires). En extrapolant 30 % de 30 % du chiffre habituel, c'est seulement 9 % de l'activité qui a perduré. Au 2^{ème} confinement, 70 % des entreprises ont maintenu leur activité mais avec une proportion faible (25/30 % en moyenne). Il faut ajouter que l'activité s'est trouvée perturbée à cause de transporteurs, de grossistes, d'importateurs également fermés ou en effectif réduit sur ces périodes COVID. Tout cela a ajouté un impact conséquent dans le travail au quotidien des fleuristes, qui ont dû s'adapter.

— Pour le Secteur 2 de la Branche (Ventes aux animaux familiers) : Les animaleries ont enregistré globalement une

perte assez importante de 30 % de chiffre d'affaires et une baisse de leur trésorerie en raison des coûts de fonctionnement inchangés. Elles ont rencontré des problèmes de logistiques et d'approvisionnement et ont dû fonctionner avec des équipes réduites, mais heureusement motivées.

— Pour le Secteur 3 de la Branche (Services des animaux familiers) : Les professionnels du secteur métiers de services aux animaux de compagnie ont particulièrement été impactés par la crise sanitaire. En effet, les entreprises ont été sous le coup d'une fermeture administrative et ont dû mettre leurs salariés au chômage partiel. Le second confinement a aggravé la situation et les entreprises n'ont pas de perspectives pour retrouver une activité normale. Une enquête de terrain administrée durant les deux périodes de confinement a montré un pessimisme de 75 % d'entre eux par rapport au maintien des emplois. Ainsi, la majorité confirme ne pouvoir rattraper le chiffre d'affaires perdu. Les activités de garde d'animaux de compagnie, avec ou sans hébergement, ne faisaient pas partie des entreprises sous le coup d'une fermeture administrative mais n'ont engrangé aucun chiffre d'affaires durant le confinement puisque leurs clients ne pouvaient sortir. La baisse d'activité enregistrée est de 87 %. Est venue l'heure de la reprise, qui a été difficile. À l'instar des hôtels, les nuits, journées de pensions non vendues sont perdues et impossibles à rattraper. Les weekends prolongés du printemps permettent habituellement de réaliser un chiffre d'affaires important, ce qui n'a pas été le cas cette année. Devant cette situation, l'ensemble des entreprises n'ont d'autre choix que de se tourner vers l'activité partielle de longue durée afin d'assurer leur survie. Cette situation s'applique également aux entreprises de mushing qui ne sont pas encore prêtes de reprendre leur activité au vu des dernières annonces gouvernementales, sur l'ouverture des stations de skis.

Certes, le dispositif exceptionnel d'activité partielle mis en place par les pouvoirs publics pendant cette crise exceptionnellement grave et inédite a permis le maintien des salariés dans leur emploi. Des mesures d'urgence prises par le gouvernement ont permis de soutenir partiellement les entreprises de la Branche (prêts garantis de l'État, exonérations de charges sociales patronales, FNE-Formation, ...). Qui plus est, le Secteur 1 (Fleuristes) et les activités de Garde d'animaux de compagnie avec ou sans hébergement pour le Secteur 3 de la Branche bénéficient du dispositif d'activité partielle renforcé, au titre des secteurs et entreprises les plus touchés par la crise sanitaire.

Mais, compte-tenu des prévisions sur l'évolution épidémique pour les mois, voire les années à venir, laissant craindre que l'activité des entreprises de la Branche soit durablement atteinte, et après avoir analysé les perspectives économiques, financières et sociales suivantes :

— Pour le Secteur 1 Fleuristes : Les fleuristes ont dû réorganiser leurs achats, leurs livraisons et le travail en boutique. Il est apparu que les entreprises, leurs salariés n'étaient pas forcément en capacité de changer leurs habitudes d'achats, de trouver de nouveaux clients via le magasin virtuel (réseaux sociaux, e-commerce) et de sécuriser leur trésorerie. Ces compétences de gestion, d'achat, de marketing et d'e-commerce deviennent des indispensables en termes de formation pour les salariés.

— Pour le Secteur 2 Ventes aux animaux familiers : Dans la perspective d'une crise sanitaire durable ou d'autres crises sanitaires, il est essentiel que les Animaleries soient listées en indispensables dans la totalité de leurs ventes, que la logistique transport pour les animaux de compagnie soit obligatoirement assurée en continuité, et qu'une évolution des techniques de vente en magasin soit mis en place en complément, ce qui nécessitera des formations. Le confinement oblige des salariés à rester chez eux en activité partielle, aussi faut-il former dès maintenant des jeunes qui pourraient assurer le remplacement de ces personnes et en même temps cela fait des emplois. Les problèmes de logistique et de transport, déjà existants avant la crise, nécessiteront des réorganisations et des formations des maintenant.

— Pour le Secteur 3 des Services des animaux familiers : Si la situation actuelle perdure dans le temps, le risque de fermeture des établissements, des entreprises de métiers de services, est très important. Le télétravail influe également. Les propriétaires d'animaux restent chez eux et ne font plus appel aux petsitters, aux prestataires de métiers de services, en s'essayant eux-mêmes au toilettage par exemple. La projection sur les prochaines vacances et événements festifs de fin d'année, reste très inquiétante compte tenu des dernières annonces indiquant la limitation des regroupements y compris familiaux et des périodes de couvre-feu, voire de re-confinements. Cette situation serait une nouvelle catastrophe pour ces petites entreprises.

Il a été décidé par les partenaires sociaux de la Branche :

— De prendre des mesures d'adaptation à la baisse durable d'activité ainsi constatée, notamment en termes de réduction temporaire du temps de travail.

En conséquence, les parties au présent accord souhaitent mobiliser le dispositif d'activité partielle de longue durée, dans l'intérêt commun des salariés et des entreprises de la Branche.

Les entreprises décidant de faire application du présent accord de Branche devront établir, conformément aux dispositions légales et réglementaires visées plus haut, un document reprenant l'ensemble des stipulations du présent accord et fixant les engagements spécifiques souscrits par l'employeur en matière d'emploi et de formation professionnelle. Ce document devra être déposé pour homologation à la Direccte par voie dématérialisée, accompagné de l'avis du Comité social et économique (CSE) lorsqu'il existe.

Il est également possible, en respectant les règles propres à la négociation collective d'entreprise, que les entreprises choisissent de négocier et conclure un accord collectif spécifique soumis à validation de la Direccte, selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 1 **Champ d'application du présent accord**

Le présent accord s'applique aux salariés et aux entreprises dépourvues de délégués syndicaux, des trois secteurs de la Branche tels que définis à l'avenant n° 11 du 8 décembre 2011 étendu, modifiant l'article 1-1 de la Convention collective nationale des Fleuristes, de la Vente et des Services des animaux familiers du 21 janvier 1997 étendue,

Article 2 **Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

Il est ici expressément précisé, que le présent accord de Branche comporte dans certaines de ses dispositions définies à l'article 1-1 point 5 (Indemnisation) et point 7 (engagements en matière d'emploi et de formation), des dispositions spécifiques tenant compte des particularités et possibilités des entreprises de moins de 50 salariés dans la Branche.

Chapitre I **Mise en œuvre du dispositions d'activité partielle de longue durée (APLD) par voie de document homologué**

En l'absence d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, le présent accord permet de recourir au dispositif d'APLD tout en maintenant l'emploi, par la voie d'un document établi par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, soumis à information et consultation du CSE, lorsqu'il existe.

Article 1-1 **Contenu du document élaboré par l'employeur**

Le document élaboré par l'employeur pour faire application du présent accord de Branche devra indiquer les mentions requises par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, à savoir :

1 **Diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'établissement**

Ce diagnostic doit permettre de justifier la nécessité de réduire de manière durable, l'activité de l'établissement afin d'assurer sa pérennité. Ce diagnostic peut être réalisé notamment à partir des informations contenues dans la base de données économiques et sociales (BDES).

2 **Date de début et durée d'application du dispositif**

La date de début ne peut être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation a été transmise à l'autorité administrative.

En application du présent accord de branche, la durée d'application de l'APLD est fixée à 12 mois, consécutifs ou non, renouvelables 1 fois dans la limite globale de 24 mois consécutifs. Le bénéfice du dispositif peut être accordé par périodes de 6 mois renouvelables, dans le respect des limites ci-dessus indiquées.

3 **Activités et salariés auxquels s'applique le dispositif**

Le document élaboré par l'employeur définit les activités et les salariés auxquels s'applique le dispositif d'APLD. Tout salarié lié par un contrat de travail à l'entreprise est éligible au dispositif, quelle que soit la nature du contrat (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, ...) ou la durée ou l'organisation de travail (temps plein, temps partiel, modulation du temps de travail, convention de forfait, ...).

Le dispositif d'APLD ne peut être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail. En revanche, un employeur ayant recours au dispositif d'APLD pour une partie de ses salariés peut concomitamment recourir au dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail pour d'autres salariés, à l'exclusion du motif lié à la conjoncture économique. Enfin, le dispositif d'APLD ne peut être individualisé. Toutefois, il peut s'appliquer sur un service, unité de travail, atelier, ...

La réduction d'horaires sera identique en moyenne sur une période de six mois, pour tous les salariés exerçant un même métier, affectés à un même établissement.

4

Réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale

En application du présent accord de Branche, la réduction maximale de l'horaire de travail est applicable à chaque salarié concerné et ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale. Cette réduction s'apprécie sur la durée d'application du dispositif, telle que prévue dans le document unilatéral de l'employeur.

La réduction de la durée du travail peut prendre la forme d'une réduction hebdomadaire d'activité ou conduire à une suspension temporaire d'activité. Cette réduction d'activité ne pourra cependant pas être inférieure à une demie-journée de travail.

La durée maximale visée à l'alinéa 1 ci-dessus peut être dépassée sur décision administrative dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise à justifier dans le document unilatéral de l'employeur et dans la limite de 50 % de la durée légale. Une information préalable sera faite au CSE lorsqu'il existe dans l'entreprise ou l'établissement, et à l'ensemble des salariés.

5

Indemnisation des salariés versée par l'employeur et allocation perçue par les employeurs

Le document élaboré par l'employeur détermine les modalités d'indemnisation des salariés placés en activité réduite.

Dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur, le salarié placé en activité réduite reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 du code du travail ramené à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4.5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés

Si les conditions économiques le permettent, le document élaboré par l'employeur d'une entreprise de moins de 50 salariés, peut prévoir une indemnisation du salarié supérieure au minimum légal.

Pour les entreprises de 50 salariés et plus

Toute entreprise de 50 salariés et plus ayant recours au dispositif de l'APLD devra assurer un complément de salaire pour atteindre 100 % de la rémunération du salarié. Ce complément est versé pour les salariés rémunérés habituellement jusqu'à 1,5 SMIC brut.

L'entreprise étudiera la possibilité de lisser l'indemnisation des salariés en cas de baisse d'activité variable au cours de la période sollicitée après consultation du CSE s'il existe.

Dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours sur l'année, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre de jours ou de demi-journées ouvrés non travaillés au titre de la période d'activité partielle, avec les règles de conversion suivantes :

- * une demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées ;
- * un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
- * une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

L'allocation versée par l'État à l'employeur est égale à 60 % de la rémunération horaire brute de référence, correspondant à l'assiette de l'indemnité de congés payés dans la limite de 4,5 SMIC.

6

Impacts du dispositif spécifique d'activité partielle

Il est rappelé que la réglementation en vigueur au moment de la signature dudit accord prévoit que le dispositif d'activité partielle n'a pas d'impact pour le salarié concernant :

- L'ensemble des droits liés à l'ancienneté
- L'acquisition des congés payés
- L'ouverture des droits à la retraite
- Le maintien des garanties prévoyance et santé
- L'alimentation du compte CPF selon les dispositions en vigueur
- L'ouverture éventuelle du droit au chômage

La totalité des heures chômées est prise en compte pour la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque celle-ci est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé dans le

dispositif d'APLD.

7

Engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle

En application du présent accord de Branche, les engagements sur le maintien de l'emploi sont les suivants :

Pour les entreprises de moins de 50 salariés

Toute entreprise de moins de 50 salariés ayant recours au dispositif d'APLD s'engage à ne licencier aucun salarié de son entreprise dans le cadre d'un PSE ou d'un licenciement pour motif économique, pendant toute la durée d'application du dispositif et pendant une durée de 3 mois après son échéance.

Pour les entreprises de 50 salariés et plus

Toute entreprise de 50 salariés et plus ayant recours au dispositif d'APLD s'engage à ne licencier aucun salarié de son entreprise dans le cadre d'un PSE ou d'un licenciement pour motif économique, pendant toute la durée d'application du dispositif et pendant une durée de 6 mois après son échéance.

En outre, les signataires du présent accord demandent aux entreprises ayant recours au dispositif d'APLD de favoriser la mise en œuvre d'actions de formation sur le temps correspondant aux heures chômées pour les salariés entrant dans le champ du dispositif d'APLD, en vue de maintenir ou développer les compétences de ces salariés, sous toutes les formes pédagogiques possibles (formation à distance, présentiel, ...) et selon toutes les voies d'accès existantes. Sont visées notamment les actions de formation, les actions de bilan de compétences, des projets co-construits entre le salarié et l'employeur dans le cadre de la mobilisation de son compte personnel de formation (CPF) pour tout type d'action éligible dans les conditions prévues à l'article L. 6323-6 du code du travail.

Dès lors qu'un salarié placé en APLD souhaite réaliser une ou plusieurs formations au cours de cette période, il peut décider de mobiliser son CPF. Si les droits acquis à ce titre ne permettent pas la prise en charge intégrale du coût de la formation, alors un «abondement CPF» de branche pourra être sollicité par l'entreprise.

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) de la Branche interviendra auprès de OPCO EP pour obtenir des fonds supplémentaires.

Les partenaires sociaux de la Branche rappellent les possibilités de mobiliser les ressources disponibles auprès de l'opérateur de compétences (OPCO EP) pour le financement des coûts de formation engagés par les entreprises, dans le cadre notamment du FNE Formation renforcé, si ce dispositif est prolongé au-delà du 31 décembre 2020 ou tout autre dispositif venant s'y substituer, ou en utilisant les fonds conventionnels.

8

Modalités d'information

L'application du document fait l'objet d'une information au Comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe dans l'entreprise, tous les 2 mois.

Un bilan sur le respect des engagements prévus par le présent accord est transmis par l'employeur à l'autorité administrative, avant l'échéance de l'autorisation de 6 mois et avant toute demande de renouvellement éventuel.

Ce bilan sera transmis également à la CMPPNI de la Branche (via l'ADPFA), par voie dématérialisée ou par voie postale (ass.dpfa@orange.fr ou 17 rue Janssen Paris 75019) afin d'informer les organisations syndicales signataires de la mise en œuvre du dispositif dans la branche, et ce, tous les 6 mois.

Les salariés sont informés des modalités d'application du dispositif d'APLD, selon les conditions propres à chaque structure.

Article 1-2

Procédure d'homologation

Le document élaboré par l'employeur est transmis à l'autorité administrative compétente, accompagné de l'avis préalable du CSE, lorsqu'il existe, en vue de son homologation dans les conditions prévues par la réglementation.

Conformément au décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, la décision d'homologation vaut autorisation de recourir à l'APDL pour une durée de 6 mois. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu du bilan mentionné au paragraphe 6 de l'article 1-1 ci-dessus.

Il y a lieu à procédure d'homologation en cas de reconduction du document lorsque la durée pour laquelle il a été initialement conclu arrive à échéance. Il en est de même en cas d'adaptation du document lorsque l'employeur envisage d'en modifier le contenu. Dans tous les cas, le CSE, lorsqu'il existe, doit être préalablement informé et consulté. Le CSE est également informé de la décision d'homologation expresse ou implicite de l'autorité administrative par l'employeur.

En cas de refus d'homologation du document par l'autorité administrative, l'employeur peut reprendre son projet de document et présenter une nouvelle demande modifiée, après avoir informé et consulté le CSE, s'il existe.

Les salariés sont informés de la décision d'homologation par voie d'affichage sur les lieux de travail ou par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

Article 1-3

Efforts proportionnés des instances dirigeantes durant toute l'application du dispositif APLD

Durant la période d'indemnisation au titre du dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée, les partenaires sociaux de la branche insistent auprès des entreprises ayant recours à ce dispositif, à prendre part à l'effort de solidarité et à appliquer un principe de modération des rémunérations, de quelle que nature qu'elles soient, des dirigeants et actionnaires de l'entreprise. Ce dispositif sera rappelé dans le document unilatéral de chaque établissement et entreprise de la branche.

Chapitre II

Dispositions finales

Article 2-1

Durée du présent Accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 12 mois, consécutifs ou non, renouvelables 1 fois dans la limite globale de 24 mois consécutifs, date à laquelle il cessera de recevoir application.

Article 2-2

Extension et entrée en vigueur

Le présent accord est soumis à la procédure d'extension selon les dispositions légales en vigueur à ce jour. Il entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2021.

Article 2-3

Révision - Dénonciation

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé selon les conditions légales en vigueur.

Article 2-4

Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet des procédures de dépôt et de publicité conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 2-5

Suivi par la CMPPNI de la Branche

Les membres de la CMPPNI feront un bilan annuel de l'application du présent accord dans la Branche des Fleuristes, Vente et Services des animaux familiers, sur la base notamment des bilans adressés par les entreprises tels que prévus à l'article 1-1 paragraphe 6 ci-dessus.

Annexe : Modèle de décision unilatérale de l'employeur en application de l'accord collectif du xxxxxxxxxx 2020 sur le dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée

Ce modèle est destiné aux entreprises de la Branche des Fleuristes, Vente et Service des animaux familiers, compte-tenu de l'accord collectif de Branche étendu relatif au dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (APLD), en date du XXXXX 2020. Il doit être adapté et complété par chaque entreprise concernée.

Préambule - Diagnostic sur la situation économique

La crise sanitaire liée à la Covid-19 a des conséquences importantes sur l'activité socio-économique française et mondiale. Cette situation exceptionnelle a entraîné une baisse d'activité durable de l'entreprise.

Le confinement et ses suites ont réduit significativement l'activité de l'entreprise se traduisant par (à préciser) Ex : une baisse importante des ventes entraînant une baisse du CA de... % par rapport à 2019, une dégradation de la trésorerie, autres,

Si la phase de déconfinement a permis un certain redémarrage de l'activité, celle-ci reste largement en deçà des exercices antérieurs car (à préciser) Ex : beaucoup de nos clients sont confrontés à des difficultés financières, qui les amènent à favoriser l'achat de produits de première nécessité au détriment des achats dits accessoires, nous continuons à rencontrer des difficultés d'approvisionnement (à préciser), ...

Notre entreprise est de ce fait confrontée à une baisse d'activité pouvant se prolonger pendant encore plusieurs mois,

sans toutefois compromettre sa pérennité.

Selon notre diagnostic, la baisse d'activité devrait continuer sur l'année 2021 et potentiellement jusqu'en (à préciser)

Le recours à l'activité partielle qui a permis de réduire la durée du travail tout en maintenant un certain niveau de salaire avec une prise en charge de l'État a permis de préserver l'emploi et les compétences des salariés pendant la crise.

Depuis la loi du 17 juin 2020 et le décret du 28 juillet 2020, un dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée a été créé à compter du 1^{er} juillet 2020 pour aider les entreprises connaissant une baisse d'activité durable mais qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité. Ce dispositif permet une meilleure indemnisation des salariés ainsi qu'une prise en charge plus forte par les pouvoirs publics. Il autorise une réduction d'horaires dans la limite de 40 % de la durée légale du travail sous réserve d'engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle de la part de l'entreprise.

Les partenaires sociaux de la branche des Fleuristes, Vente et Services des animaux familiers ont souhaité ouvrir ce nouveau dispositif aux entreprises des trois secteurs de la Branche en concluant un accord de Branche signé le XXXXXX 2020, leur permettant ainsi de mettre en œuvre ce dispositif spécifique par le biais d'un document unilatéral établi par l'employeur et soumis à information et consultation du CSE, lorsqu'il existe.

L'objet du présent document, élaboré sur la base du diagnostic évoqué ci-dessus et dans le respect des stipulations de l'accord de branche (En cas de présence de comité social et économique CSE dans l'entreprise : ajouter «et après consultation du CSE») est de mettre en œuvre ce nouveau dispositif en fonction de la situation et des spécificités de l'entreprise.

Article 1

Champ d'application : activités et salariés concernés

Option n° 1

Tous les salariés de l'entreprise ont vocation à bénéficier du dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) quelle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation).

Option n° 2

Le dispositif spécifique d'activité partielle a vocation à bénéficier exclusivement aux activités et salariés suivants de l'entreprise :

(Préciser les activités et détailler les catégories de salariés concernés)

Article 2

Période de mise en œuvre du dispositif

Le dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée est sollicité du... (à compléter) au... (six mois maximum - à compléter).

Le recours à l'APLD au sein de l'entreprise pourra être renouvelé par période de six (6) mois dans les conditions décrites à l'article 10 ci-dessous. Il ne pourra être recouru à ce dispositif sur une durée supérieure à douze mois consécutifs ou non, renouvelables 1 fois, dans la limite globale de 24 mois consécutifs.

Article 3

Engagements de l'entreprise en termes d'emploi et de formation professionnelle

3.1

Engagements en termes d'emploi

La préservation des emplois et des compétences au sein de l'entreprise est le facteur essentiel de la poursuite de l'activité et d'un retour à un niveau d'activité normale.

C'est pourquoi l'entreprise s'interdit tout licenciement pour motif économique (ou tout plan de sauvegarde de l'emploi) au sein de l'établissement pendant toute la durée de recours à l'indemnisation au titre du dispositif d'activité partielle de longue durée. Pour les entreprises de moins de 50 salariés : compléter en indiquant «et pendant les 3 mois suivants»

Pour les entreprises de 50 salariés et plus : compléter en indiquant «et pendant les 6 mois suivants»

(Éventuellement) Cette interdiction ne concerne pas les éventuels plans de départs volontaires (PDV), elle ne s'applique pas non plus aux ruptures conventionnelles collectives.

3.2

Formation professionnelle et mobilisation du compte personnel formation

Tout salarié ayant bénéficié du dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée peut définir ses besoins en formation à l'occasion de tout entretien avec son responsable hiérarchique (entretien professionnel obligatoire, entre-

tien annuel d'évaluation éventuellement mis en place dans l'entreprise, ...).

Option 1

Le salarié placé dans le dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée qui réalise pendant cette période, une ou plusieurs formations mobilisera en priorité son compte personnel formation (CPF).

Si le coût de ces formations est supérieur aux droits acquis au titre du CPF, l'entreprise peut formaliser une demande de financement complémentaire auprès de OPCO EP ou cofinancer elle-même le projet du salarié.

Option 2

Il est rappelé que tous les dispositifs de formation en vigueur peuvent être mobilisés dans le cadre d'un projet de formation élaboré conjointement par l'employeur et le salarié.

Option 3

Recours au FNE Formation renforcé (si ce dispositif est poursuivi au-delà du 31 décembre 2020 ou tout autre dispositif s'y substituant)

Article 4 **Réduction de l'horaire de travail**

Dans le cadre du dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP), l'horaire de travail des salariés visés à l'article 1 sera réduit au maximum de (à préciser X % – maximum 40 % en deçà de la durée légale du travail).

Cette réduction s'apprécie par salarié sur la durée de mise en œuvre du dispositif, dans la limite d'une durée de douze (12) mois consécutifs ou non, appréciés sur la durée totale du document unilatéral élaboré par l'employeur visé à l'article 9. La réduction d'horaire peut conduire, si besoin est, à la suspension temporaire de l'activité.

(À noter : La réduction d'heures sera identique en moyenne sur une période de six mois, pour tous les salariés exerçant un même métier, affectés à un même établissement.)

Article 5 **Indemnisation des salariés et conséquences de l'entrée dans le dispositif**

Option 1

Les modalités de calcul de l'indemnité versée au salarié, apprenti ou contrat de professionnalisation sont déterminées selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Pour les salariés placés en activité partielle de longue durée, ceux-ci perçoivent une indemnité partielle de 70 % de la rémunération brute dans la limite de 4,5 Smic.

Pour les apprentis et contrats de professionnalisation, le montant de l'indemnité d'activité partielle est calculé sur la base de la rémunération de l'apprenti ou du contrat de professionnalisation, telle que prévue par le code du travail ou la convention collective applicable.

Option 2 (obligatoire pour les entreprises de 50 salariés et plus)

Les salariés placés en activité partielle de longue durée rémunérés habituellement jusqu'à 1,5 SMIC brut, perçoivent un complément de salaire pour atteindre 100 % de la rémunération du salarié.

(Nota : pour les salariés rémunérés au-delà de 1,5 SMIC brut, le complément de salaire à 100 % n'est pas obligatoire)

Éventuellement, préciser :

Les salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours bénéficient de la garantie d'indemnisation décrite au présent article (option 1 ou option 2).

Dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en heures ou en jours sur l'année, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre d'heures ou de jours ou de demi-journées ouvrés non travaillés au titre de la période d'activité partielle, avec les règles de conversion suivantes :

- Une demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées ;
- Un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
- Une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

Article 6 **Garanties**

Au regard des dispositions légales et réglementaires en vigueur, sont maintenues au bénéfice des salariés placés dans le dispositif d'activité partielle de longue durée :

- L'ensemble des droits liés à l'ancienneté

-
- L'acquisition des droits à congés payés ;
 - L'acquisition de points de retraite complémentaire ;
 - Les garanties de santé et prévoyance complémentaire ;
 - (Éventuellement) La totalité des heures chômées est prise en compte pour la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque celle-ci est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé dans le dispositif d'APLD.

Les périodes d'APLD sont prises en compte pour l'ouverture de droits à l'allocation chômage et pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Article 7

Efforts proportionnés des instances dirigeantes de l'entreprise

Aucune augmentation (ou une augmentation modérée) n'est appliquée aux rémunérations fixes des dirigeants mandataires sociaux (gérant, cogérant de SARL, Président et associés de SAS, ...), pendant les périodes de mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée au sein de l'entreprise.

Article 8

Modalités d'information des salariés, du Comité Social et Économique et de l'administration

Les salariés susceptibles de bénéficier du dispositif d'activité partielle de longue durée sont informés individuellement par tout moyen (courrier, e-mail ...) de toutes les mesures d'activité partielle les concernant : organisation du temps de travail, indemnisation par l'entreprise...

(S'il existe un CSE dans l'entreprise, préciser)

Le comité social et économique (CSE) reçoit au moins tous les deux (2) mois les informations suivantes :

- Le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée ;
- L'âge, le sexe et la nature des contrats de travail (CDI, CDD...) des salariés concernés par le DSAP ;
- Le nombre mensuel d'heures chômées au titre de l'APLD ;
- Les activités concernées par la mise en œuvre de l'APDL ;
- Le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle ;
- Les perspectives de reprise de l'activité de l'entreprise.

En outre, un bilan portant sur le respect de ces engagements et de ceux mentionnés à l'article 3 est également transmis au CSE puis à l'autorité administrative au moins tous les six (6) mois et avant toute demande de renouvellement de l'activité partielle.

Enfin, le présent document unilatéral est communiqué aux salariés par tout moyen permettant de conférer une date certaine à cette information (e-mail ...) ou affiché sur les lieux de travail.

Cette communication ou cet affichage fait état de la décision d'homologation par l'administration du présent document ou, à défaut, de la demande de validation accompagnée des documents justificatifs.

Article 9

Entrée en vigueur et durée du document unilatéral

Le présent document unilatéral entre en vigueur le lendemain de son homologation par l'autorité administrative (autre, à préciser). Il s'applique jusqu'au (à préciser).

Article 10

Demande d'homologation

Le présent document unilatéral est adressé par l'entreprise à l'autorité administrative pour homologation par voie dématérialisée dans les conditions réglementaires en vigueur (article R. 5122-26 du Code du travail).

(À compléter en cas de présence d'un CSE dans l'entreprise)

Cette demande est accompagnée de l'avis rendu par le comité social et économique (CSE), ou à défaut, de la convocation du CSE.

L'entreprise transmet une copie de la demande d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au CSE.

L'autorité administrative notifie à l'entreprise sa décision d'homologation dans un délai de vingt et un (21) jours à compter de la réception du présent document. Le silence gardé par l'autorité administrative pendant ce délai vaut décision d'acceptation implicite d'homologation.

(À compléter en cas de présence d'un CSE dans l'entreprise)

L'autorité administrative notifie sa décision au CSE, dans les mêmes délais.

La procédure d'homologation est renouvelée en cas de reconduction ou d'adaptation du document.

La décision d'homologation ou de validation vaut autorisation d'activité partielle de longue durée pour une durée de six (6) mois. L'autorisation est renouvelée par période de six (6) mois, au vu d'un bilan adressé à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation de recours au dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée, portant sur le respect des engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle, ainsi que sur les modalités d'information du CSE, s'il existe, sur la mise en œuvre de l'accord. Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'APLD.

Article 11 **Publicité et transmission à la CMPPNI de la Branche**

La décision d'homologation ou, à défaut, les documents nécessaires pour la demande d'homologation et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information (e-mail...) et par voie d'affichage sur leurs lieux de travail.

Le présent document est également transmis, par voie dématérialisée ou par voie postale à la Commission mixte paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CMPPNI) de la branche professionnelle, par le biais de l'ADPFA.

Concours UMOF (un des meilleurs ouvriers de France) et au concours MAF (meilleurs apprentis de France)

Accord du 16 mars 2022

[Étendu par arr. 23 sept. 2022, JO 15 oct., applicable à compter du lendemain du jour de la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNPCC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFTD ;

CGT CSD ;

FEC - FO.

Préambule

Les partenaires sociaux de la Branche des Fleuristes, Vente et Service des animaux familiers se sont réunis en CMPPNI en date du 26 janvier 2022 en vue de mettre en place les règles et moyens contribuant à la valorisation de l'excellence pour les MOF et à la promotion de la formation professionnelle pour les MAF dans les métiers de la Branche.

Pour ce faire, le présent accord est conclu dans l'objectif de permettre, par le biais du concours UMOF et MAF la reconnaissance des savoir-faire afin de promouvoir la réussite par la voie professionnelle, dans le cadre d'une politique respectant l'égalité des chances, la non-discrimination et les valeurs républicaines.

Il est rappelé, que seules les branches professionnelles rattachées aux organisations interprofessionnelles représentatives, sont appelées à définir les référentiels d'excellence des savoir-faire, et qu'elles sont garantes du niveau requis de l'excellence des candidat(e)s dans leur classe métier, en proposant les membres des jurys de classe et les choix de sujet appropriés.

Article 1 **Champ d'application**

Le présent accord autonome concerne les entreprises entrant dans le Secteur 3 «Services aux animaux de compagnie» de la Branche Fleuristes, Vente et Services des animaux familiers, tel que défini à l'article 1-1 de l'Accord collectif du 29 septembre 2020 étendu portant Mise à jour de la convention collective nationale des Fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers

Article 2

Organisation du concours UMOF et MAF

Le Secteur 3 de la Branche profite du concours UMOF et MAF pour accompagner et conseiller ses entreprises et ses salariés, en particulier ceux des TPE et PME.

L'Organisation patronale représentative dans le Secteur 3 de la Branche des Fleuristes, Vente et Services des animaux familiers participe à l'organisation du concours pour le secteur d'activités qui la concerne, notamment sur les points suivants :

Choix du jury de classe

La liste des membres du jury de classe, avec leur curriculum vitae, doit être adressée par les représentants du Secteur 3 de la Branche au comité organisateur à la date du Concours, accompagnée d'un courrier de validation.

Choix de la Commission choix de sujet

La commission de choix de sujets est composée de membres désignés par l'Organisation patronale représentative du secteur 3 et validés paritairement par la CPNEFP. Un(e) président (e) peut être désigné (e).

Ses membres sont des professionnels en activité (chefs d'entreprise, salariés, formateurs, inspecteurs de la filière).

Les membres de cette commission ne peuvent pas être membres du jury de classe.

Ses membres seront les référents métier auprès des candidats lors des rencontres organisées dans le cadre de la mise en place des concours UMOF et MAF (sur place, ou en vidéoconférence).

Cette commission soumet les sujets au comité organisateur des concours UMOF et MAF.

Organisation des épreuves

Le Secteur 3 de la Branche fournit au comité organisateur les référentiels et les sujets des épreuves qualificatives et finales.

Conditions financières

Le coût matière pour les sujets ne peut pas excéder le montant défini par le comité organisateur par candidat sur l'ensemble du concours UMOF (épreuve qualificative et réalisation de l'œuvre finale) et du concours MAF.

Dans le cadre des travaux conduits par la Commission de choix de sujets, la Branche prend en charge les coûts liés aux déplacements des membres, ainsi que les investissements liés à la mise en forme des sujets.

Dans le cas où le Secteur 3 de la Branche fait appel à des partenaires privés pour financer ces travaux, il est impératif de communiquer au comité organisateur le nom et les logos de ces partenaires.

Article 3

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Il est ici expressément précisé, que le présent accord collectif autonome ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés (ées), en raison :

— D'une part, de l'objet d'intérêt général dudit Accord ;

— Et d'autre part, de la configuration de la Branche des Fleuristes, Vente et Services des animaux familiers et en particulier celle du Secteur 3, composées majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés (ées), dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation du présent accord.

Article 4

Durée de l'accord - Révision - Dénonciation - Entrée en vigueur. - Formalités. - Extension

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Le présent accord est soumis à la procédure de dépôt et d'extension selon les dispositions légales applicables. Il fera l'objet des formalités de publicité requises par le code du travail.

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain du jour de la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Observatoire prospectif paritaire des métiers et des qualifications

Accord du 22 janvier 2024

[Étendu par arr. 28 juin 2024, 8 juil., applicable à compter de sa date de signature, soit le 22 janv. 2024]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

PRODAF ;

SNPCC ;

FFAF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

UNSA FCS.

Préambule

Dans le prolongement de l'accord collectif du 16 septembre 2015 étendu relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ainsi que de l'accord collectif du 14 juin 2017 étendu sur la formation professionnelle, les parties signataires ont souhaité la mise en place d'un observatoire prospectif paritaire des métiers et des qualifications au niveau de la Branche des Fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers. La signature du présent accord concrétise leur volonté commune de donner une nouvelle dynamique à l'évolution des métiers de la Branche.

L'observatoire doit notamment permettre de conduire des études sur la formation en alternance (en particulier, autour des problématiques liées aux entreprises d'accueil, à l'articulation du maillage national/régional...), sur l'emploi, la formation et les compétences des salariés (reconversion professionnelle, politique des seniors, embauche/intégration et maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap...)

Article 1 Champ d'application

Le présent Accord s'applique aux entreprises visées à l'article 1-1 C de l'Accord collectif du 29 septembre 2020 étendu portant mise à jour de la Convention collective nationale des Fleuristes, de la Vente et des Services des animaux familiers du 21 janvier 1997 étendue.

Article 2 Mise en place - Composition et fonctionnement de l'observatoire

L'observatoire paritaire prospectif des métiers et des qualifications est mis en place au sein de la Branche et piloté par la CPNEFP et la CPPNI de la Branche.

Les partenaires sociaux conviennent que l'Observatoire de Branche sera porté par l'OPCO EP.

Un point Observatoire est prévu à l'ordre du jour de chaque réunion de CPNEFP et repris dans le compte-rendu qui suit.

Article 3 Missions de l'observatoire et du comité paritaire de pilotage

Les missions de l'observatoire, telles qu'elles relèvent de l'ANI du 22 février 2018 et de la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018, sont notamment les suivantes :

- Réaliser des études prospectives sur les métiers et les qualifications nécessaires à la définition des priorités de la Branche ;
- Informer la Branche des études quantitatives et qualitatives sur les facteurs susceptibles de faire évoluer les métiers et des évolutions à venir des différents métiers ;
- Contribuer à la réflexion des entreprises sur le thème de la prospective ;
- Évaluer les conséquences en termes de qualifications, de besoins de formation et susciter si nécessaire les offres de formation adaptées, notamment aux TPE-PME ;
- Assurer toute action de communication nécessaire à la promotion des travaux menés auprès de tout public (entreprises, salariés, institutionnels) ;
- Communiquer auprès de la Branche les travaux sur lesquels celle-ci pourra s'appuyer afin de renforcer sa politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- Mettre à disposition des entreprises et de leurs salariés des outils permettant d'apprécier le niveau de qualification et les compétences des salariés, en s'appuyant sur les descriptifs des activités et compétences, et les autres travaux de l'Observatoire ;
- Participer à toute consolidation de données quantitatives et qualitatives au niveau de la Branche et de l'interprofession.
- Renforcer la capacité pour la Branche professionnelle de définir et de mettre en œuvre des politiques de formation professionnelle (en particulier définir la politique en matière de contrats en alternance) ;

— Recueillir les informations les plus fiables sur la situation de l'emploi et de la formation, de manière à appréhender l'évolution des métiers des différents secteurs d'activité des métiers de la Branche, en termes tant quantitatifs que qualitatifs, aux niveaux national et régional. L'Observatoire doit être un outil de connaissances et d'informations sur les évolutions des emplois et des qualifications et une aide à la décision ;

— Analyser et anticiper les évolutions affectant l'articulation entre la formation et l'emploi afin de :

- Fournir à l'ensemble des acteurs de la formation et de l'emploi les outils et les moyens de réaction nécessaires aux changements à venir ;
- Permettre, par la connaissance de l'évolution des métiers, l'anticipation des besoins de formation et la mise en œuvre de politiques de formation adaptées ;

À cet effet, l'Observatoire remplit les fonctions suivantes :

— Met en œuvre les axes prioritaires définis par la CPPNI, en lien avec la CPNEFP, afin de définir un programme de travail annuel ou pluriannuel. Un bilan annuel de l'ensemble des travaux sera présenté en CPPNI ;

— Donne son avis et assure le suivi du budget de fonctionnement qui résulte du programme de travail défini, en relation avec les instances compétentes de l'OPCO EP ;

— Valide l'élaboration du cahier des charges des études décidées et le choix éventuel des prestataires extérieurs conformément aux procédures internes définies.

— Définit la communication des résultats des études auprès des entreprises de la Branche

— Fait toute recommandation qu'il juge utile, à la CPNEFP de la branche, qui a la charge de proposer à la CPPNI, pour validation, les projets

— Toute étude finalisée fera l'objet d'une présentation en CPPNI.

Article 4

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Il est ici expressément précisé, que le présent accord collectif ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés (ées), en raison :

— D'une part, de l'objet d'intérêt général dudit Accord.

— Et d'autre part, de la configuration de la Branche des Fleuristes, Vente et Services des animaux familiers, composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés (ées), dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation du présent accord.

Article 5

Dispositions finales

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur. Le présent accord est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail. Il entrera en vigueur à sa date de signature.