

# LE DISPOSITIF D'ACTIVITÉ PARTIELLE DE LONGUE DURÉE DANS LA BRANCHE DES FLEURISTES, VENTE ET SERVICES DES ANIMAUX FAMILIERS

Par Martine BARBIER-GOURVES, Docteur en droit, Directrice Formation-Social PARTENAIRES Consulting

Le dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD) a été créé par la loi n°2020-734 du 17 juin 2020 et mis en œuvre par le décret n°2020-926 du 28 juillet 2020, plusieurs fois modifié.

**Les partenaires sociaux de la Branche des Fleuristes, Vente et Services des animaux familiers ont signé le 18 décembre 2020 un accord collectif permettant, dès la parution de son arrêté d'extension, aux entreprises des 3 secteurs de la Branche, qui le souhaitent, de recourir au dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD).**

## 1. Qu'est-ce que l'APLD ?

L'APLD est un **dispositif temporaire** qui bénéficie aux employeurs **couverts par un accord collectif d'entreprise, d'établissement ou de groupe, ou par un accord collectif de Branche étendu**, transmis à l'administration **entre le 31 juillet 2020 et le 30 juin 2021**. L'APLD représente une alternative, elle ne remplace ni le dispositif exceptionnel encore actuellement applicable, ni l'activité partielle de droit commun qui prendra sa place à compter du 1<sup>er</sup> février 2021 (décret n°2020-1681 du 24/12/2020).

Sous réserve de la conclusion d'un accord collectif et d'un certain nombre de formalités (voir ci-dessous), l'APLD permet **aux entreprises qui subissent une baisse durable d'activité, mais qui souhaitent préserver l'emploi, de réduire temporairement la durée de travail de leurs salariés**. Les entreprises qui recourent à l'APLD, **bénéficient d'une prise en charge d'une partie des indemnités versées aux salariés par l'Etat, en contrepartie d'engagements**, notamment en matière de maintien de l'emploi. **Les avantages du dispositif APLD** : couvrir des périodes de réduction d'activité plus longues que le dispositif de droit commun ; améliorer l'indemnisation des salariés comme l'allocation versée aux employeurs par rapport au dispositif de droit commun qui sera applicable à compter du 1<sup>er</sup> février 2021 avec toutefois des aménagements temporaires pour les secteurs d'activité particulièrement affectés par la crise sanitaire (voir tableau ci-après).

## 2. Comment mettre en œuvre le dispositif d'APLD ?

**Un dispositif accessible par la voie de la négociation collective**

Dès lors qu'une entreprise de la Branche des Fleuristes, Vente et Services des animaux familiers employant des salariés est confrontée à une réduction d'activité durable, qui n'est pas de nature à compromettre sa pérennité, **elle peut recourir au dispositif d'APLD, de 2 façons :**

- Soit par **accord d'entreprise négocié dans les conditions de droit commun, soumis à validation de la Direccte** ;
- Soit en décidant **d'appliquer l'accord de Branche du 18 décembre 2020** dès son extension, **par décision unilatérale de l'employeur** reprenant l'ensemble des stipulations dudit accord de branche et fixant les engagements spécifiques souscrits. Ce document unilatéral doit être soumis à **information et consultation du CSE lorsqu'il existe dans l'entreprise, et déposé pour homologation à la Direccte, par voie dématérialisée**, accompagné de l'avis du CSE, lorsqu'il existe.

C'est cette deuxième hypothèse, que nous vous détaillons, dans le présent article.

## 3. Que doit contenir le document établi par l'employeur, lorsqu'il applique l'accord de Branche du 18/12/2020 ?

Pour vous aider dans la rédaction de ce document, les partenaires sociaux de la Branche vous propose un modèle-type à adapter. Il doit contenir les mentions suivantes :

- 1) **Un préambule** présentant le **diagnostic de la situation économique et les perspectives d'activité de l'établissement** (vous pouvez pour se faire, vous appuyer notamment sur les informations contenues dans la base de données économiques et sociales, et/ou vous référer au Préambule de l'accord de Branche) ;
- 2) **La date de début et la 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 de l'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. Il s'agit d'une disposition spécifique à l'accord de Branche du 18/12/2020**, qu'il convient de respecter. Le bénéfice du dispositif peut être accordé **par périodes de 6 mois renouvelables, dans le respect des limites ci-dessus**.
- 3) **Les activités et salariés auxquels s'applique le dispositif**. 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, ...).

**A noter : Le dispositif d'APLD ne peut être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle de droit commun 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 «classique» pour d'autres salariés, à l'exclusion du motif lié à la conjoncture économique.**

**Important : le dispositif d'APLD ne peut être individualisé. Mais, il peut s'appliquer pour un service, unité de travail, atelier, ...**

**A savoir : 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) **La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale.** 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**. **L'accord de Branche précise, que cette réduction d'activité ne pourra cependant pas être inférieure à une demie-journée de travail.**

**Important :** Dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise à justifier dans le document unilatéral de l'employeur, la durée maximale fixée ci-dessus peut être dépassée **sur décision administrative et dans la limite de 50% de la durée légale**. Une information préalable devra être faite au CSE, lorsqu'il existe dans l'entreprise ou l'établissement, et à l'ensemble des salariés.

Recommandation : il peut être utile de mettre en place un compteur permettant d'apprécier la réduction d'activité sur l'ensemble de la période couverte par l'APLD, notamment en cas de contrôle de l'administration.

5) **L'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.**

## Principe

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 (SMIC).**

### **Cas d'une indemnisation complémentaire prévue par l'accord de branche du 18/12/2020**

- **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**. Cette indemnisation complémentaire est dans ce cas facultative.

- **Pour les entreprises de 50 salariés et plus**, ayant recours au dispositif de l'APLD, elles **devront 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**. Cette indemnisation complémentaire est ici obligatoire dès lors que les conditions requises sont remplies.

Recommandation : 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.

## Cas particuliers

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 3h30 non travaillées ;

\*un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;

\*une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

**NOTA : Concernant l'allocation versée par l'Etat à l'employeur**, celle-ci 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. Cette allocation est donc supérieure à celle qui sera applicable dans le cadre de l'activité partielle de droit commun à partir du 01/02/2021 (36% du salaire brut dans la limite de 4,5 MIC, sauf particularités liées à certains secteurs ou conditions).

**Rappel : Certains secteurs d'activité de la Branche visés par le Décret du 21/12/2020 et ayant subi une diminution de CA** (Commerces de détails de fleurs en pots ou coupées, compositions florales, plantes et graines, Gardes d'animaux avec ou sans hébergement) bénéficient d'un **taux majoré temporaire d'indemnisation au titre de l'activité partielle comme suit :**

Période d'activité partielle	Indemnité salarié	Allocation remboursée à l'employeur
<b>Janvier 2021</b>	70% rémunération horaire brute, avec plafond de 4,5 SMIC et plancher de 8,11€	<b>Cas général :</b> 60% avec plafond de 4,5 SMIC et plancher de 8,11 € <b>Secteurs particulièrement affectés :</b> 70% avec plafond de 4,5 SMIC et plancher de 8,11 €
<b>Février et mars 2021</b>	<b>Cas général :</b> 60% avec plafond de 4,5 SMIC et plancher de 8,11€. <b>Secteurs particulièrement affectés :</b> 70% avec plafond de 4,5 SMIC et plancher de 8,11 €	<b>Cas général :</b> 36% avec plafond de 4,5 SMIC et plancher de 7,30 € <b>Secteurs particulièrement affectés :</b> 60% avec plafond de 4,5 SMIC et plancher de 8,11 €. Toutefois, <u>sous réserve d'un décret à paraître, ce taux de 60% ne débuterait que le 1<sup>er</sup> mars</u> (au lieu du 1 <sup>er</sup> février).
<b>A partir du 1<sup>er</sup> avril 2021</b>	<b>Fin du régime spécifique des secteurs particulièrement affectés. Cas général applicable, sauf si APLD.</b> (Et sous réserve de cas particuliers ne concernant pas les entreprises de la Branche)	<b>Fin du régime spécifique des secteurs particulièrement affectés. Cas général applicable, sauf si APLD.</b> (Et sous réserve de cas particuliers ne concernant pas les entreprises de la Branche)

6) **Les impacts du dispositif d'APLD** : Selon la réglementation actuellement en vigueur, 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

De plus, 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) **Les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle** :

En application de l'accord de Branche du 18 décembre 2020, les entreprises qui souscrivent à l'APLD, doivent respecter **des engagements** :

#### A. Sur le maintien de l'emploi

- **Pour les entreprises de moins de 50 salariés**, ayant recours au dispositif d'APLD, elles doivent s'engager à **ne licencier aucun salarié de l'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**, ayant recours au dispositif d'APLD, elles doivent s'engager à **ne licencier aucun salarié de l'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.**

**A noter** : l'intégralité des emplois de l'entreprise est concernée par l'engagement du maintien de l'emploi, et non pas seulement les salariés concernés par l'APLD.

#### B. En matière de formation

Les entreprises ayant recours au dispositif d'APLD doivent 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.

**A savoir** : L'administration a le pouvoir de contrôler l'application des accords et documents unilatéraux d'APLD, en particulier le respect des engagements de maintien de l'emploi par l'employeur. Elle peut à ce titre réclamer le remboursement des sommes perçues pour non-respect des engagements. Toutefois, le remboursement de tout ou partie des sommes peut ne pas être exigé par l'administration s'il est incompatible avec la situation économique et financière de l'entreprise, sous réserve de justifications par l'entreprise.

### 8) **Les modalités d'information** :

L'application du document élaboré par l'employeur fait l'objet d'une information au Comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe dans l'entreprise, tous les 2 mois.

De plus, un bilan sur le respect des engagements prévus 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.

Nota : il est important, que ce bilan soit également transmis 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.

Ne pas oublier : Les salariés sont informés des modalités d'application du dispositif d'APLD, selon les conditions propres à chaque structure.

### 4. Quelles sont les formalités à respecter ?

Transmission du document unilatéral de l'employeur à la Direccte pour homologation

Le document élaboré par l'employeur est transmis à l'autorité administrative compétente (Direccte), accompagné de l'avis préalable du CSE, lorsqu'il existe, en vue de son homologation dans les conditions prévues par la réglementation. La demande est adressée à la Direccte, par voie dématérialisée. L'administration doit notifier sa réponse motivée dans un délai de 21 jours à compter de la réception du document établi par l'employeur s'agissant d'une décision d'homologation. Le silence gardé par l'autorité administrative pendant ce délai vaut décision d'homologation.

La décision d'homologation vaut autorisation de recourir à l'APLD pour une durée de 6 mois.

L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu du bilan mentionné au point 8) ci-dessus.

**Nota** : Ne pas oublier de respecter la 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.

**A savoir** : 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.

#### Informations

Le CSE, lorsqu'il existe, est également informé de la décision d'homologation expresse ou implicite de l'autorité administrative par l'employeur.

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.

Enfin, notons que l'accord de Branche du 18 décembre 2020 préconise, que durant toute l'application du dispositif APLD, les entreprises ayant recours à ce dispositif, prennent part à l'effort de solidarité et appliquent un principe de modération des rémunérations, de quelle que nature qu'elles soient, des dirigeants et actionnaires de l'entreprise.

Durant la crise sanitaire, l'activité partielle de droit commun a été considérablement adaptée dans un sens favorable aux entreprises, afin de leur permettre de résister au mieux à cette période difficile et inédite. Toutefois, ces adaptations ont vocation à être temporaires et à cesser en 2021 (voir tableau plus haut). Le nouveau dispositif d'APLD a donc pour objectif de prendre le relais afin d'aider les entreprises de manière plus durable et plus importante que l'activité partielle « classique ». Pour ces raisons, les partenaires sociaux de la Branche des Fleuristes, Vente et Services des animaux familiers ont souhaité négocier et signer un accord de Branche sur l'APLD, afin que les entreprises des 3 secteurs de la Branche puissent en disposer, selon leur choix et leurs impératifs. L'accord de Branche du 18 décembre 2020 est conclu pour une durée déterminée de 12 mois, consécutifs ou non, renouvelable 1 fois, dans la limite globale de 24 mois consécutifs. Il entre en vigueur le 01/01/2021, mais doit être préalablement étendu par arrêté ministériel, ce qui ne devrait pas tarder.



## ENTRETIEN PRO

Une **ordonnance du 2 décembre 2020, publiée au JO du 3 décembre 2020, autorise les employeurs à reporter les entretiens professionnels jusqu'au 30 juin 2021.**

Une précédente ordonnance du 1<sup>er</sup> avril 2020 permettait déjà le report de l'entretien professionnel d'état des lieux (entretien obligatoire tous les 6 ans) au 31 décembre 2020, et le non déclenchement de l'obligation d'abondement correctif de 3 000 euros du CPF des salariés au cours de l'année 2020  **dans les entreprises d'au moins 50 salariés.**

### Rappel :

**Les entreprises de moins de 50 salariés, ont comme les plus grandes, l'obligation de réaliser tous les deux ans un entretien obligatoire à ses collaborateurs. Et tous les 6 ans, un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Ce dernier est réalisé sur la base des échanges des entretiens professionnels.** La différence avec les entreprises de plus de 50 salariés réside dans la sanction inscrite pour ces dernières dans la loi. En cas de non-réalisation des entretiens professionnels prévus ou s'il est constaté qu'au moins deux des trois actions suivantes sont absentes (action de formation, certification ou VAE, progression), des abondements automatiques du CPF sont prévus dans les entreprises de 50 salariés et plus.

# LES SOINS BUCCAUX N'ONT JAMAIS ETE AUSSI FACILES

- Contribue à éliminer :  
mauvaise haleine - plaque - tartre
- 100% naturel
- Cliniquement prouvé\* et primé

- Faible coût - jusqu'à 5 mois d'utilisation
- Apprécié par les propriétaires d'animaux de compagnie depuis plus de 15 ans

« Imité mais jamais égalé »

Les dents et gencives en mauvaise santé chez un chien

Les dents et gencives en bonne santé chez un chien

Les dents et gencives en mauvaise santé chez un chat

Les dents et gencives en bonne santé chez un chat

FRANCE  
buccosanté  
www.buccosante.eu

\* Dr. n. vet Gavvor J. et al., Front Vet Sci. 2018; 5: 168.

Source : CNAMS - Décembre 2020



# SMIC JANVIER 2021 FVSAF

Décret n°2020-1598 du 16 décembre 2020 (JO du 17/12/2020)

**TAUX HORAIRE BRUT DU SMIC = 10,25€** à compter du 01 Janvier 2021

(Au lieu de 10,15€ au 01/01 /2020, soit une augmentation de +0,99%)

Nota : le minimum garanti (MG) reste fixé à 3,65€ à compter du 01/01/2021

**SMIC MENSUEL BRUT POUR 35 H/hebdo** = 1 554,58€ (montant arrondi calculé selon une des formules suivantes retenues par le Ministère : 10,25€ x [35 h x 52/12] ou 10,25€ x 151, 6666h). Sur une base de 151, 67h/mois = 1 554,62€ (arrondis)

- **Le SMIC est un minimum en dessous duquel aucun salaire ne peut être payé.** Il est fixé le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, sauf revalorisation intermédiaire en juillet, selon les règles légales et réglementaires.
- **Le relèvement du SMIC entraîne la hausse de tous les salaires inférieurs au nouveau montant.** Si les salaires réels appliqués dans l'entreprise sont inférieurs au SMIC, ils cessent de s'appliquer au profit du SMIC. S'ils sont supérieurs au SMIC, les salaires réels continuent de s'appliquer sans que la hausse enregistrée pour le SMIC leur soit répercutée.
- Pour vérifier si la rémunération effectivement versée au salarié, au regard de l'horaire de travail du salarié, atteint le niveau du SMIC, on prend en compte le salaire proprement dit, compte -tenu des avantages en nature et des majorations ayant le caractère de complément de salaire, à l'exclusion des majorations pour heures supplémentaires et la prime de transport (art. D.3231-6 du code du travail). Le SMIC s'apprécie mois par mois.
- Les primes et gratifications liées à l'exécution par le salarié de sa prestation de travail (prime d'objectifs, prime de vacances et 13<sup>ème</sup> mois pour le mois où elles sont versées...) sont à inclure pour apprécier si le SMIC est atteint. En revanche, les primes qui ne rémunèrent pas directement le travail (prime d'ancienneté notamment) ne doivent pas être prises en compte pour vérifier que le SMIC est atteint.

## SITUATIONS PARTICULIÈRES :

- **Les apprentis et les jeunes salariés en contrat de formation en alternance** (exemple : titulaires d'un contrat de professionnalisation) : leur salaire est fixé en pourcentage du SMIC en fonction de l'âge du jeune et de sa progression dans le ou les cycles de formation, sauf dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables.
- **Jeunes travailleurs de moins de 18 ans** : le Smic applicable aux jeunes travailleurs comporte un abattement fixé à 20 % avant 17 ans et 10 % entre 17 et 18 ans. **Cet abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent** (art. D.3231-3 du code du travail). Attention : respecter la réglementation spécifique pour les jeunes de moins de 18 ans, notamment concernant la durée du travail.

## SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS DE LA BRANCHE DES FLEURISTES, DE LA VENTE ET DES SERVICES DES ANIMAUX FAMILIERS

Les salaires minima conventionnels de la grille actuellement applicable sont fixés par l'Accord du 3 mars 2020 étendu par arrêté ministériel du 24/07/2020 (JO du 01/08/2020).

La grille de salaires est applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la parution au JO de l'arrêté d'extension de l'Accord, **soit depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2020**. Elle prévoit les montants suivants :

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire minimal
I	1	110	1 575,21€
	2	120	1 580,39€
	3	130	1 585,57€
II	1	210	1 592,78€
	2	220	1 595,93€
	3	230	1 606,30€
III	1	310	1 615,83€
	2	320	1 626,71€
	3	330	1 675,67€
IV	1	410	1 713,72€
	2	420	1 740,97€
	3	430	1 773,59€
V	1	510	1 915,06€
	2	520	2 023,85€
	3	530	2 132,67€
VI	1	610	2 241,02€
	2	620	2 402,89€
	3	630	2 639,69€
VII	1	710	3 318,47€
	2	720	3 490,86€
	3	730	3 663,26€

**IMPORTANT** Tous les salaires minima conventionnels de la Branche sont supérieurs au montant du SMIC, tel que revalorisé au 01/01/2021 (1 554,67€ pour 151,67h). **Aucune régularisation n'est donc nécessaire.**

## Les principales règles à retenir :

- Tous les employeurs entrant dans le champ d'application de la Convention collective nationale des Fleuristes, de la Vente et des services des animaux familiers sont tenus de respecter les montants des salaires minima conventionnels fixés par accord collectif étendu, sous réserve que ceux-ci ne soient pas inférieurs au SMIC, auquel cas c'est le SMIC qui s'applique.

- Les employeurs peuvent fixer des salaires réels supérieurs aux salaires minima conventionnels et au SMIC.

**A suivre** : De nouvelles négociations sur les salaires minima conventionnels auront lieu prochainement dans la Branche.

**Martine BARBIER**  
Docteur en droit  
Directeur Formation - Social

## SALAIRES DES APPRENTI(E)S 2021

Pour les apprenti(e)s, les salaires minimum applicables à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020 sont les suivants :

### Moins de 18 ans

**419.74€** pour la première année (27 % du Smic)

**606.29€** pour la deuxième année (39 % du Smic)

**855.02€** pour la troisième année (55 % du Smic)

### De 18 à 20 ans

**668.47€** pour la première année (43 % du Smic)

**792.84€** pour la deuxième année (51 % du Smic)

**1041.57€** pour la troisième année (67 % du Smic)

### De 21 à 25 ans

**823.93€** pour la première année (53 % du Smic)

**948.29€** pour la deuxième année (61 % du Smic)

**1212.57€** pour la troisième année (78 % du Smic)

Source : CNAMS - Décembre 2021



## ACCORD DU 20 JANVIER 2021

La nouvelle grille de salaires signée le 20 janvier 2021 ci-dessous, sera applicable dès parution de l'accord au Journal officiel.

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 €
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 €

Merci aux partenaires sociaux qui ont signé cet accord :  
FGTA FO, FS CFDT, CFTC CSFV et UNSA FCS

## L'OPCO DES ENTREPRISES DE PROXIMITÉ

L'opérateur de compétences (OPCO) des Entreprises de Proximité a été agréé sur les bases de l'accord constitutif signé par les organisations interprofessionnelles d'employeurs U2P et CPME et les cinq confédérations syndicales de salariés (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, CGT-FO).

Il s'appuie sur les compétences et le savoir-faire du réseau d'OPCA PEPSS/ACTALIANS et d'AGEFOS PME et se déploie sur tout le territoire national (DROM compris).

L'OPCO des Entreprises de Proximité recouvre les entreprises entrant dans le champ d'application de 54 branches professionnelles ainsi que des entreprises ne relevant pas d'une Convention Collective Nationale (CCN) ou d'un accord national de branche sur la formation, dont l'activité principale relève du champ d'intervention de l'OPCO.

Il regroupe des domaines d'activité diversifiés : Artisanat, Professions libérales, Services de proximité.

**Un point commun à l'ensemble de ces domaines d'activité : LA PROXIMITÉ.**

OPCO EP est un acteur majeur de l'emploi et la formation, et assemble le plus grand nombre de TPE et d'apprentis :

- 467 000 entreprises dont 464 000 de moins de 50 salariés,
- 4,5 millions de salariés dont 88% font partie d'entreprises de moins de 50 salariés,
- 110 000 contrats d'apprentissage, soit près de 25% de l'apprentissage en France et 18.000 contrats de professionnalisation

Dans le cadre de cette réponse, ont été prises en compte les secteurs professionnels adhérents à l'OPCO EP qui relèvent plus particulièrement du commerce et services de proximité : Détaillants de chaussures, Boulangeries pâtisseries artisanales, Charcuterie de détail, Boucherie, Pâtisserie, Détaillants de confiserie chocolaterie biscuiterie, Négoce combustibles solides liquides gazeux, Commerce de détail habillement textile, Poissonnerie, **Fleuristes et animaux familiers**, Pharmacie d'officine, Coiffure, Librairie, Esthétique, Parfumerie Sélective.

Source : OPCO EP

