

CONVENTION COLLECTIVE DE FLEURISTES, DE LA VENTE ET DES SERVICES DES ANIMAUX FAMILIERS

MISE A JOUR PAR L'ACCORD DU 29 SEPTEMBRE 2020 ÉTENDU

Par Martine BARBIER, Docteure en droit, Consultante

Au fil du dialogue social dans la Branche, du renforcement du rôle de la négociation collective de branche par le législateur, les normes conventionnelles se sont développées au point de constituer un véritable feuilleté juridique composé du texte conventionnel de base et des divers accords et avenants ultérieurs. La lisibilité et la compréhension de la convention collective s'en trouvaient évidemment affectées.

Face à ce constat, les partenaires sociaux de la Branche ont procédé à un toilettage et une mise à jour de celle-ci. Tel est l'objet de l'accord du 29 septembre 2020. Celui-ci a été étendu par arrêté ministériel du 17 décembre 2021 paru au JO du 23 décembre 2021 et porte actualisation et modifications des dispositions de la convention collective du 21 janvier 1997. **Il est applicable à compter du lendemain de la parution au JO de son arrêté d'extension, donc à compter du 24 décembre 2021.**

L'accord du 29 septembre 2020 est [téléchargeable sur le site de Légifrance](#).

Nous vous rappelons que l'employeur doit tenir un exemplaire de la convention de branche à la disposition du personnel. Un avis à ce sujet doit être communiqué par tout moyen au salarié. Il mentionne l'intitulé des conventions et accords applicables et doit préciser le lieu où ils sont consultables, ainsi que les modalités destinées à faciliter les consultations du personnel pendant le temps de présence sur le lieu de travail. Les modifications à apporter aux informations figurant sur l'avis doivent l'être au plus tard un mois après leur date d'effet. En outre, l'employeur est également tenu de remettre au salarié, au moment de l'embauche, une notice d'information relative aux textes conventionnels applicables dans l'entreprise. Si l'entreprise est dotée d'un Comité social et économique (CSE), et/ou de délégués syndicaux, un exemplaire doit être remis à chacun.

Présentation générale

L'accord du 29 septembre 2020 contient une table des matières avec la référence des articles, leur intitulé et le numéro de page, ce qui permet une recherche plus aisée. La structuration des titres et des articles reprend celle de la convention collective du 21 janvier 1997, avec parfois des articles nouveaux, compte-tenu des ajouts qui ont pu être faits.

L'accord constitue une simple MISE À JOUR de la convention collective. Les conventions et les accords collectifs ou les avenants, même non répertoriés ou référencés dans l'accord du 29/09/2020, conclus dans la Branche antérieurement à la date de signature de cet accord, demeurent en vigueur (art.10-1).

Les textes conventionnels signalés en annexe le sont à titre informatifs dans le cadre de l'accord du 29/09/2020 portant mise à jour de la convention collective.

L'accord du 29 septembre 2020 a été étendu par arrêté du Ministère du travail qui comporte quelques réserves (rappel à la loi) qui vous seront précisées pour votre information.

Contenu

S'agissant d'une Mise à jour de la CCN, la plupart des dispositions de la convention collective de 1997 se retrouvent reprises dans l'accord de 2020. Toutefois, de nombreuses dispositions :

- Ont été actualisées au regard des dispositions légales et réglementaires en vigueur ou intègrent des dispositions conventionnelles déjà existantes prévues dans des accords ou avenants spécifiques ;
- Ou, au-delà d'une simple actualisation, ont été également complétées ou modifiées.

I. DANS LA 1^{RE} CATÉGORIE, DISPOSITIONS ACTUALISÉES, ON RETROUVE AINSI :

Les dispositions générales (Titre 1^{er}) telles que :

- *Objet de la convention-Rôle de la Branche - Champ d'application*
- *Durée - Dénonciation - Révision de la Convention collective*
- *Avantages acquis*
- *Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)*
- *Liberté d'opinion- Droit syndical - Représentants du personnel*

Les dispositions sur les classifications-emploi s-formation

- Article 5-1 : *Classification des emplois et définitions de fonctions (Maintien des dispositions de l'Accord du 19 janvier 2018 étendu)*
- Article 5-2 : *Formation professionnelle (Maintien des dispositions de l'accord national du 14/06/2017 étendu)*
- Article 5-3 : *CPNEFP*
- Article 5-4 : *Salaires minimaux (principes. Les montants étant négociés et revus chaque année par accord spécifique). Maintien des dispositions de l'Accord du 9/12/2009 sur l'égalité professionnelle femmes/hommes, et de l'Accord du 8 juillet 2011 étendu sur la diversité et l'égalité de traitement.*

Les dispositions sur les relations contractuelles

- Article 3-3 Modification du contrat de travail : *Actualisation de la procédure à suivre en cas de modification contractuelle en application des dispositions légales en vigueur.*
- Article 3-4 Modification dans la situation juridique de l'employeur : *Actualisation au regard des dispositions légales en vigueur + Rappel de l'accord autonome relatif à la reprise du personnel en cas de changement de prestataire dans les activités de refuge et fourrière signé le 10/10/2016 étendu.*
- Article 4-4 Apprentissage : *Référence aux dispositions légales applicables sur le recours à l'apprentissage, le contrat, la rémunération, la période d'essai, et la rupture du contrat .⁽⁰⁾*

- **Article 4-5 Ancienneté** : Actualisation des absences et congés considérés comme des temps de présence dans l'entreprise pour le calcul de l'ancienneté (ex : bilan de compétences, VAE, suspension pour maladie dans la limite de la période d'indemnisation, réserve opérationnelle, congés de solidarité internationale, mandat parlementaire ou local) ^(vi)
- **Article 6-2 licenciement individuel non économique** : Actualisation de la procédure à respecter et des conditions applicables prévues par la loi en vigueur
- **Article 6-3 Préavis de démission et de licenciement** : Durées et conditions (dispenses, heures de recherche d'emploi,...) inchangées par rapport au texte précédent (ancien art 6-2)
- **Article 6-4 licenciement économique** : Actualisation de la définition du motif économique, de la procédure à respecter et des conditions prévues par la loi en vigueur.
- **Article 6-5 Rupture conventionnelle individuelle ou collective** : Ajout de la définition, du respect de la procédure à suivre selon les dispositions légales en vigueur.
- **Le Titre VII Durée du travail- Congés** (durée hebdomadaire, temps de repos, pause, repos hebdomadaire, heures supplémentaires, contingent annuel d'heures supplémentaires, contrepartie obligatoire en repos, repos compensateur de remplacement): reprend les dispositions précédentes, en particulier celles prévues par l'accord national du 13 juin 2000 et ses divers avenants étendus.
- **Article 7-3 Heures de nuit** : Actualisation de la définition de travail de nuit, des conditions de recours au travail exceptionnel de nuit selon les dispositions légales en vigueur, maintien de la disposition antérieure sur le paiement d'une majoration de salaire conventionnelle. Rappel de l'accord autonome sur le travail de nuit dans le cadre d'astreintes dans le secteur des services des animaux familiers du 25 juin 2014 étendu. ^(vii)
- **Article 7-4 Congés annuels** : Actualisation selon les dispositions légales en vigueur. Les conditions de report des congés font l'objet d'une réserve. ^(viii)
- **Article 7-5 Congés spéciaux** : Actualisation selon les dispositions légales en vigueur. Toutefois, cet article a été modifié entre temps par l'avenant du 14 octobre 2020 étendu. Celui-ci améliore le régime juridique applicable aux congés pour événements familiaux dans la branche, notamment le mariage du salarié comme la conclusion d'un PACS ouvre droit à 5 jours de congés, sans condition d'ancienneté.
- **Article 7-6 jours fériés** : Conditions inchangées par rapport au texte précédent (ancien article 7-6)
- **Article 8-1 Maladie** : Actualisation par rapport aux dispositions légales et réglementaires en vigueur et aux dispositions conventionnelles relatives à la prévoyance.

II. DANS LA SECONDE CATÉGORIE, DISPOSITIONS COMPLÉTÉES OU MODIFIÉES, ON RETROUVE AINSI :

Les dispositions relatives au contrat de travail

- **Article 3.1 Engagement et contrat de travail** : de nouvelles mentions ont été ajoutées au contrat à durée indéterminée (ex : visite d'information et de prévention ou visite médicale, coordonnées des régimes de prévoyance et frais de santé, clauses sur l'entretien professionnel tous les 2 ans, sur la protection des données personnelle
- **Article 3-2 Période d'essai des CDI** : les durées initiales de périodes d'essai sont alignées sur celles de la loi (2 mois

pour la catégorie Employés, 3 mois pour la catégorie AM/Technicien, 4 mois pour les cadres). Possibilité d'un seul renouvellement en accord entre les parties dans les entreprises de moins de 50 salariés, dans les conditions prévues dans le texte (voir tableau récapitulatif). Respect du délai de prévenance légal en cas de rupture du contrat durant la période d'essai. Incidences des suspensions du contrat durant la période d'essai (maladie, congés,...).

- **Article 3-5 Obligations générales** : Précisions sur la notion de tenue vestimentaire et sur l'obligation éventuelle pour le salarié de porter une tenue de travail.
- **Article 3-6 Logement** : Précisions sur les conditions de mise à disposition d'un logement de fonctions, accessoire au contrat de travail
- **Article 4-2 CDD** : Nouvel article définissant la notion de CDD et référence aux dispositions légales applicables
- **Article 4-3** : Contrat à temps partiel (CDI, CDD) Nouvel article définissant la notion de temps partiel et référence aux dispositions légales et des dispositions conventionnelles prévues par l'Accord national du 13 juin 2000 et ses divers avenants étendus.

Les dispositions relatives à la rupture du contrat de travail

- **Article 6-1 Démission** : Nouvel article sur la notion de démission et les conditions à respecter.
- **Article 6-6 indemnité de licenciement** : Nouvelle rédaction prenant en compte les dispositions légales applicables en matière de calcul du montant de l'indemnité de licenciement (sans distinction personnel cadre et non cadre). Maintien des taux de majoration de l'indemnité de licenciement antérieurement applicables pour les cadres de 50 révolus avec une ancienneté d'au moins 10 ans dans l'entreprise en tant que cadre.
- **Article 6-7 Départ et mise à la retraite** : Distinction entre départ en retraite et mise à la retraite selon les dispositions légales. Conditions et montant de l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite inchangées par rapport au texte précédent (ancien article 6-5). ^(ix)

Les dispositions sur la suspension du contrat de travail

- **Article 8-2 Maternité** : 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 JJ. Les autres dispositions reprennent le texte antérieur avec des actualisations au regard des évolutions de la législation. Étendu aux congés d'adoption ^(x)

Les dispositions sur les avantages financiers

- **Article 9-2 Prime d'ancienneté** : Alignement des dispositions applicables antérieurement dans les 3 secteurs de la Branche. Conditions et calcul inchangés. Il est précisé, que cette prime constituant un élément de salaire est soumise au principe de proportionnalité pour les salariés à temps partiel. ^(xi)

Ci-après la nature des réserves de l'arrêté d'extension

ⁱ L'arrêté d'extension rappelle que l'augmentation de l'âge plafond d'entrée en apprentissage à 35 ans ne relève pas du droit commun, mais de situations dérogatoires prévues par les articles L.6222-2 et D.6222-1 du code du travail. Par ailleurs, certains statuts ne subissent aucun âge plafond (voir art. L.6222-2 du CT).

ⁱⁱ L'arrêté d'extension contient une réserve sur l'article 4-5 «Ancienneté», et rappelle qu'il convient de respecter l'art.L.1132-1 du code du travail (principe de

non-discrimination) et que pour le paiement d'un avantage, toutes les absences, hormis celles légalement assimilées à du temps de travail, entraînent les mêmes conséquences sur son attribution.

III. L'arrêté d'extension rappelle, qu'en cas de travail de nuit, les dispositions de l'accord de branche doivent être complétées par un accord d'entreprise (art.L.3122-15 du code du travail), ou à défaut, le recours au travail de nuit doit être préalablement autorisé par l'inspection du travail (art.L.3122-21 du code du travail).

IV. L'arrêté d'extension rappelle s'agissant de la disposition de l'article 7-4 A «il ne peut y avoir de report de congés au-delà de l'année de référence suivant celle justifiant les droits acquis», que celle-ci ne peut pas s'appliquer s'agissant des salariés de retour d'un congé de maternité ou d'adoption qui peuvent prendre des congés à leur retour, quelle que soit la période de congé payé retenue pour le personnel de l'entreprise (art.L.3141-2 du code du travail).

V. L'arrêté d'extension précise, concernant le préavis du salarié qui veut quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier de son droit à une pension de vieillesse, que celui-ci est de 2 mois, sous réserve de dispositions plus favorables prévues par l'article L.1234-1 du code du travail (*moins de 6 mois d'ancienneté : durée de préavis fixée par la CCN ; entre 6 mois et 2 ans d'ancienneté : 1 mois de préavis ; plus de 2 ans d'ancienneté : 2 mois de préavis*)

VI. L'arrêté d'extension rappelle que les avantages accordés aux salariés en congé maternité, lié à la naissance, doit également s'appliquer de plein droit aux salariés en congé d'adoption (notamment le complément de salaire au bénéfice de la salariée en congé de maternité).

VII. L'arrêté d'extension précise que les dispositions conventionnelles relatives à la prime d'ancienneté doivent respecter les périodes d'absence prises en compte par la loi pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

DES CONSEILS RH POUR ACCOMPAGNER LES CHEFS D'ENTREPRISE

La prestation de conseil en ressources humaines (PCRH) permet aux TPE d'être accompagnées par un professionnel en la matière. Utile en ces temps où l'organisation du travail, entre l'activité partielle, gestion de salariés «cas contact» et télétravail, peut vite tourner au casse-tête, d'autant plus dans les petites structures qui ne disposent pas d'un professionnel RH ! Explications. Laetitia Muller

Un accompagnement RH adapté à chaque entreprise

Toutes les entreprises de moins de 250 salariés peuvent bénéficier d'un accompagnement en ressources humaines, avec une priorité donnée aux TPE-PME qui ne disposent pas de fonction RH en interne. L'objectif est de passer la crise, ou d'accompagner la reprise d'activité en offrant aux chefs d'entreprise artisanale les conseils en gestion dont ils ont besoin.

La PCRH est réalisée par un cabinet conseil extérieur qui, après avoir échangé avec le chef d'entreprise, personnalise le contenu de la prestation afin d'aborder et de résoudre les problématiques spécifiques à la structure. Organisation du travail, besoins en emplois, recrutements, adaptation des effectifs en fonction des commandes, formation, gestion des compétences pour passer le cap de la transition numérique ... sont autant de sujets qui peuvent être traités via la PCRH. Des actions plus ciblées peuvent également être menées comme une étude de réorganisation de l'activité, notamment en cas de diversification ou de déménagement.

Un accompagnement pris en charge

Très souple, la PCRH s'adapte aux besoins des entreprises et peut être organisée sous la forme d'un accompagnement individuel ou collectif. Il peut s'agir soit d'un diagnostic action d'un à dix jours, soit d'un accompagnement approfondi de dix à vingt jours, sur une durée de douze mois.

S'agissant du financement, l'aide de l'Etat est fixée à un montant maximum de 15 000€ hors taxes par entreprise. Mais les opérateurs de compétences (Opco) peuvent également participer à l'effort financier.

Les artisans souhaitant bénéficier d'un accompagnement RH doivent s'adresser à la DREETS dont dépend leur entreprise.

Une instruction du 19 janvier 2022 prolonge le bénéfice de ces aides pour toutes les prestations réalisées avant le 30 juin 2023.

Source : Le monde des artisans N°147



Collège "EMPLOYEURS"



SNPCC
SYNDICAT NATIONAL DES PROFESSIONNELS DE CHARENTAIS
44 rue des Halles
01320 CHALAMONT
Secteur 3



Fédération Nationale des Fleuristes de France (FFAF)
17, rue Janssen - 75019 PARIS
Secteur 1



PRODAF
LES PROFESSIONNELS DE L'ANIMAL FAMILIER
Syndicat professionnel des métiers et services de l'animal familial
17, rue Janssen - 75019 PARIS
Secteur 2

Collège "SALARIES"



cgt
FCDS CGT
Commerce, Distribution, Services
93514 Montreuil Cedex



Cfdt
Fédération des Services CFDT
Tour Essor - 14, rue Scandioli
93508 PANTIN Cedex



FO
Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes - Force Ouvrière
15 Av. Victor Hugo 92170 VANVES



UN
Fédération des Employés et Cadres Force Ouvrière
28, rue des Petits-Hôtels - 75010 PARIS



UN
21 Rue Jules Ferry
93177 BAGNOLET Cedex