

Convention collective Fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers (IDCC 1978) — texte en vigueur au 11 octobre 2026

Convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997, étendue par arrêté du 7 octobre 1997 JORF 21 octobre 1997- Actualisée par accord du 29 septembre 2020, étendue par arrêté du 17 décembre 2021 JORF 23 décembre 2021

Source : Légifrance (DILA), base KALI, réutilisée sous Licence Ouverte 2.0. Dernière mise à jour : 11 octobre 2026. Ce texte n'a pas de valeur officielle ; seule la version publiée sur Légifrance fait foi : https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635507. Version en ligne : <https://fiche-paie.fr/convention-collective/fleuristes-de-la-vente-et-des-services-des-animaux-familiers-1978>.

Sommaire

1. Préambule
2. Titre Ier Dispositions générales
3. Titre II Liberté d'opinion. Droit syndical. Représentants du personnel
4. Titre III Conditions d'engagement
5. Titre IV Conditions d'emploi
6. Titre V Classification des emplois et définition de fonctions
7. Titre VI Ruptures du contrat de travail à durée indéterminée
8. Titre VII Durée du travail. Congés
9. Titre VIII Suspension du contrat de travail
10. Titre IX Rémunération
11. Titre X Dispositions diverses
12. Titre XI Dispositions finales
13. Annexe

Préambule

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 décembre 2021

Soucieux d'améliorer la lisibilité des textes conventionnels de la branche, les partenaires sociaux ont souhaité actualiser, par le présent accord, la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers signée le 21 janvier 1997 et étendue par arrêté ministériel en date du 7 octobre 1997 (Journal officiel du 21 octobre 1997).

Les objectifs poursuivis par les partenaires sociaux de la branche, dans la rédaction d'un accord collectif portant mise à jour de la convention collective nationale, ont été les suivants :

- supprimer les dispositions conventionnelles devenues obsolètes en raison des réformes introduites par le législateur ou actualiser celles qui ne sont plus conformes, en tout ou partie, aux règles en vigueur ;
- intégrer les dispositions des avenants ou accords collectifs conclus depuis 1997, sous réserve des matières relevant désormais des accords collectifs d'entreprise.

Il est ici précisé, que tous les accords collectifs ou avenants étendus de la branche, même non répertoriés ou référencés dans le présent accord portant mise à jour de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers, demeurent applicables.

Titre Ier Dispositions générales

Article 1.1 — Objet de la convention

Texte officiel · en vigueur depuis le 6 juin 2026

A. Objet de la convention collective

La présente convention collective a pour objet de régler, sur l'ensemble du territoire national, les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle des salarié(e)s ainsi que de leurs garanties sociales pour toutes les catégories professionnelles.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2222-1 alinéa 3 du code du travail, la présente convention, ainsi que les accords et avenants à venir s'y référant, dont le champ d'application est national, s'appliquent, sauf dispositions contraires, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, dans un délai de 6 mois à compter de leur date d'entrée en vigueur.

B. Rôle de la branche

La branche a pour missions de définir les conditions d'emploi et de travail des salarié(e)s, 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 salarié(e)s 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 47.76Z 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 47.76Z, 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

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 décembre 2021

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 de 1 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 de 1 an à compter de l'expiration du préavis, les salarié(e)s 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 12 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(e) sera seul accordé.

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 décembre 2021

Moyens accordés aux salarié(e)s des entreprises de la branche participant aux négociations

Les salarié(e)s 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 1 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 fonds de financement du paritarisme de la branche.

Article 1.5

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 décembre 2021

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), cf. annexe I.

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

Article 2.1 — Liberté et droits syndicaux

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 décembre 2021

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(e) 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(e) 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

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 décembre 2021

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.

Titre III Conditions d'engagement

Article 3.1 — Engagement et contrat de travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 décembre 2021

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 exemplaire, 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

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 décembre 2021

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 catégorie 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 et 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 quel que soit l'effectif de l'entreprise	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 et agents de maîtrise	3 mois	1 mois	Néant
Catégorie cadres non-dirigeants	4 mois	2 mois	Néant

4. 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 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 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.

5. 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(e) 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

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 décembre 2021

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 décembre 2021

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 (cf. annexe II).

Article 3.5 — Obligations générales

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 décembre 2021

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 (cf. annexe III).

Article 3.6 — Logement mis à disposition

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 décembre 2021

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 décembre 2021

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 décembre 2021

En considération des nécessités professionnelles, les 3 secteurs de la branche se réservent le droit d'embaucher, notamment en cas de surcroîts 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(e) 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 salarié(e)s 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)

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 décembre 2021

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 salariées 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 (cf. annexe III).

Article 4.4 — Apprentissage

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 décembre 2021

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(e) une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage.

L'apprenti(e) 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 15 ans au cours de l'année civile...), l'apprenti (e) doit être âgé(e) au moins de 16 ans à 29 ans révolus, porté à trente-cinq ans depuis le 1er avril 2020. (1)

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(e) 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 apprenti(e)s de moins de 18 ans peuvent être employé(e)s à un travail effectif de 8 heures par jour et 35 heures par semaine.

L'apprenti(e) 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 deux parties, ou en cas de faute grave de l'apprenti(e) 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.

(1) Le 5e alinéa de l'article 4.4 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6222-2 et D. 6222-1 du code du travail. (Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Article 4.5 — Ancienneté

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 décembre 2021

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.

(1) L'article 4.5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail, tel qu'interprété par la jurisprudence constante de la Cour de cassation (Cass. Soc. 16 février 1994 n° 90-45.916 ; Cass. Soc. 7 novembre 2018 n° 17-15.833) dont il ressort que pour le paiement d'un avantage, toutes les absences, hormis celles qui sont légalement assimilées à du temps de travail effectif, entraînent les mêmes conséquences sur son attribution.

(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Titre V Classification des emplois et définition de fonctions

Article 5.1 — Définition générale des emplois et grille de classification

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 décembre 2021

La définition générale des emplois et la grille de classification par secteur font l'objet de l'accord national du 19 janvier 2018 étendu (cf. annexe IV).

Article 5.2 — Formation professionnelle

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 décembre 2021

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 (cf. annexe V). 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

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 décembre 2021

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 (cf. annexe VI).

Article 5.4 — Salaires minimaux

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 décembre 2021

Les salaires minimaux correspondant aux classifications applicables sont fixés par accord particulier annexé à la présente convention (cf. annexe VII).

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 des chances et de traitement du 8 juillet 2011 étendu (cf. annexes XI et VIII).

Titre VI Ruptures du contrat de travail à durée indéterminée

Article 6.1 — Démission d'un(e) salarié(e)

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 décembre 2021

Tout(e) salarié(e) 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 avis de réception. 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

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 décembre 2021

L'employeur qui envisage de procéder au licenciement pour motif personnel (disciplinaire ou non disciplinaire) d'un de ses salarié(e)s 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 main propre 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

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 décembre 2021

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 décembre 2021

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 1 000 salarié(e)s 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

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 décembre 2021

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 décembre 2021

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 5 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

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 décembre 2021

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° 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. (1)

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 pro rata temporis.

(1) Le 4e alinéa de l'article 6.7 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1234-1 du code du travail.

(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Article 6.8 — Aménagement de fin de carrière

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 décembre 2021

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 23 novembre 2025

Dans les entreprises définies à l'article 1.1 du titre Ier 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) (cf. annexe III).

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) (cf. annexe III).

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 1 demi-heure, sauf accord du (de la) salarié (e)* (1). Les conditions de prise des pauses sont fixées au niveau de chaque entreprise ou établissement.

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.

(1) La 2e phrase du 3e alinéa de l'article 7.1 est étendue, à l'exclusion des termes « sauf accord du (de la) salarié (e) », et sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-16 du code du travail qui prévoient un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes consécutives.

(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Article 7.2 — Heures supplémentaires

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 décembre 2021

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 (e) (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) (cf. annexe III).

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

L'ensemble des salariés(e)s, 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) (cf. annexe III).

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 salarié(e)s seront informé(e)s 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 (cf. annexe III).

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. 1er de l'avenant n° 4 du 8 juillet 2004 à l'accord national du 13 juin 2000, étendu le 8 décembre 2004) (cf. annexe III).

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 (cf. annexe III) :

- 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 apprenti(e)s 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

Le salarié (e) s 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(e). 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

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 décembre 2021

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. (1)

La durée quotidienne de travail accomplie par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures et la durée hebdomadaire ne peut dépasser 44 heures sur une période 12 semaines consécutives. (1)

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 (cf. annexe IX).

(1) Les 4e et 5e alinéas de l'article 7.3 sont étendus sous réserve d'être complétés par un accord d'entreprise tel que prévu à l'article L. 3122-15 du code du travail fixant, notamment, la contrepartie en repos compensateur, ou, à défaut, de solliciter l'autorisation de l'inspection du travail dans les conditions fixées à l'article L. 3122-21 du code du travail.
(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Article 7.4 — Congés annuels

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 décembre 2021

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 1er 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 salarié(e)s 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 1er 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. (1)

B. Période des congés

Le salarié a le droit de prendre au moins 24 jours ouvrables pendant la période du 1er 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 5e semaine, est prise en dehors de la période du 1er 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.

(1) Le 4e alinéa de l'article 7.4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3141-2 du code du travail.
(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Article 7.5 — Congés spéciaux

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 décembre 2021

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* (1) ;
- *conclusion d'un Pacs : 4 jours (loi)* (1) ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- congé de naissance ou d'adoption : 3 jours ;
- *décès d'un enfant : 5 jours (loi)* (2) ;
- décès du conjoint, du partenaire de Pacs du concubin, 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) ;
- 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, d'un 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.

(1) Les 2e et 3e alinéas de l'article 7.5 sont étendus sous réserve d'accorder le même nombre de jours de congés en cas de mariage et en cas de Pacs.
(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

(2) Le 6e alinéa de l'article 7.5 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3142-4 du code du travail, modifié et L. 3142-1-1, nouveau du code du travail.
(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Article 7.6 — Jours fériés

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 décembre 2021

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 1er 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 1er 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

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 décembre 2021

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 décembre 2021

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 paie.

(Cf. annexe X).

Article 8.2 — Accidents du travail. Maladie professionnelle

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 décembre 2021

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.

(Cf. annexe X).

Article 8.3 — Maternité

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 décembre 2021

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. (1)

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 4^e 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 (cf. annexes XI et VIII).

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 de 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.

(1) Le 3^e alinéa de l'article 8.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1225-45 du code du travail.

(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Titre IX Rémunération

Article 9.1 — Accord de salaires

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 décembre 2021

Voir annexe VII et textes Salaires.

Article 9.2 — Prime d'ancienneté

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 décembre 2021

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 1er 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 (cf. annexe XII), seront annulés à compter du 1er 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.

(1) L'article 9.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions légales prenant en compte d'autres périodes d'absence pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Titre X Dispositions diverses

Article 10.1 — Accords antérieurs

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 décembre 2021

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 décembre 2021

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 décembre 2021

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 décembre 2021

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 salarié(e)s, 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 salarié(e)s (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.

Annexe

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 décembre 2021

Annexes. Liste des accords et avenants référencés

Avertissement : ces annexes sont listées afin de permettre une meilleure lisibilité du texte de base de la convention collective, auxquelles elles se réfèrent. Il peut s'agir d'accord ou avenant, ou d'une thématique générale.

Annexe I : accord collectif sur le rôle et le fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation du 19 janvier 2018 et son avenant rectificatif étendu.

Annexe II : accord autonome relatif à la reprise du personnel en cas de changement de prestataires dans les activités de refuges et fourrières en date du 10 octobre 2016 étendu.

Annexe III : accord national sur la réduction et l'aménagement du temps de travail en date du 13 juin 2000 et ses divers avenants étendus.

Annexe IV : accord collectif sur la grille de classification en date du 19 janvier 2018 étendu.

Annexe V : accord collectif sur la formation professionnelle en date du 14 juin 2017 étendu

Annexe VI : accord collectif sur la CPNEFP du 25 septembre 1997 et avenant n° 1 du 30 septembre 2007 étendus.

Annexe VII : dernier accord salaires en vigueur. À la date de signature de la mise à jour de la convention collective nationale, il s'agit de l'accord salaires du 13 mars 2019 (en cours d'extension).

Annexe VIII : accord collectif relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances et de traitement en date du 8 juillet 2011 étendu.

Annexe IX : accord autonome portant sur le travail de nuit, dans le cadre d'astreintes, dans le secteur des services des animaux familiers en date du 25 juin 2014 étendu.

Annexe X : régimes de prévoyance et frais de santé de la branche.

Annexe XI : accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en date du 9 décembre 2009 et ses divers avenants étendus.

Annexe XII : avenant du 10 juin 1996 étendu et accord autonome sur la prime d'ancienneté (associations) en date du 30 juin 2017 étendu.