

FLEURISTES, VENTE ET SERVICES DES ANIMAUX FAMILIERS

Brochure n° 3010

Générée le 29/04/2016

JuriTravail.com



L'info pratique en Droit du Travail



Tout le Droit du Travail en accès illimité

- ✓ Salariés
- ✓ Employeurs
- ✓ Comités d'Entreprises
- ✓ Délégués Syndicaux
- ✓ Délégués du Personnel

Des avocats et juristes vous permettent de comprendre vos droits et vous proposent des outils simples immédiatement opérationnels.

JuriTravail.com vous apporte des réponses immédiates.

- **2000 questions/réponses** pour faire le point immédiatement sur un sujet.
- **500 Modèles de lettres et contrats** prêts à l'emploi.
- **300 synthèses pratiques**, claires et vivantes pour aller plus loin.

Votre convention collective à jour et son actualité

Et aussi, le code du travail, l'actualité, les chiffres clefs, la jurisprudence, l' évaluation des salaires, ...

Consulter nos offres d'abonnement

Sommaire

Convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997. Etendue par arrêté du 7 octobre 1997 JORF 21 octobre 1997.....	1
Texte de base.....	1
Convention collective nationale du 21 janvier 1997.....	1
Titre Ier : Dispositions générales.....	1
Objet de la convention.....	1
Durée-Dénonciation-Révision.....	2
Avantages acquis.....	2
Commission de négociation.....	2
Titre II : Liberté d'opinion-Droit syndical-Représentants du personnel.....	3
Liberté et droits syndicaux.....	3
Représentants élus du personnel.....	3
Titre III : Conditions d'engagement.....	4
Engagement et contrat de travail.....	4
Période d'essai-Visite médicale d'embauche.....	4
Modification du contrat de travail.....	4
Modification dans la situation juridique de l'employeur.....	5
Obligations générales.....	5
Logement mis à disposition.....	5
Titre IV : Conditions d'emploi.....	5
Contrats à durée indéterminée.....	5
Contrats à durée déterminée.....	5
Contrats de travail à temps partiel (durée déterminée ou indéterminée).....	6
Apprentissage.....	6
Ancienneté.....	6
Titre V : Classification des emplois et définition de fonctions.....	7
Définition générale des emplois et grille de classification.....	7
Formation professionnelle.....	7
Polyaptitude.....	7
Commission nationale paritaire pour l'emploi et la formation professionnelle.....	7
Salaires minimaux.....	7
Titre VI : Rupture du contrat de travail à durée indéterminée.....	7
Licenciement individuel non économique-Procédure.....	7
Résiliation du contrat de travail-Préavis.....	8
Licenciement économique-Convention de conversion.....	8
Indemnité de licenciement.....	9
Départ et mise à la retraite.....	10
Prétraite contre embauche.....	11
Titre VII : Durée du travail-Congé.....	11
Durée hebdomadaire de travail-Temps de repos-Pause-Repos hebdomadaire.....	11
Heures supplémentaires.....	11
Heures de nuit.....	14
Congés annuels.....	14
Congés spéciaux.....	15
Jours fériés.....	15
Service national.....	15
Engagement des parties.....	16
Titre VIII : Suspension du contrat de travail.....	16
Maladie.....	16
Accidents du travail-Maladie professionnelle.....	16
Maternité.....	17
Titre IX : Rémunération.....	17
Accord de salaires.....	17
Prime d'ancienneté.....	17
Titre X : Dispositions diverses.....	18
Commission paritaire d'interprétation et de conciliation.....	18
Accords antérieurs : (Complété par avenant n° 1 du 18 septembre 2001).....	18
Dispositions finales.....	18
Application.....	19
Textes Attachés.....	20
Accord du 9 novembre 1988 relatif à la retraite complémentaire(1).....	20
Avenant n° 4 du 13 juin 1995 relatif à l'indemnisation maladie, régime de prévoyance.....	21
Préambule.....	21
Accord du 9 décembre 1997 relatif à la prévoyance complémentaire.....	22
Préambule.....	22
Personnel cadre et non cadre.....	24
FICHE TECHNIQUE.....	26
Avenant n° 6 du 10 juin 1996 relatif à la prime d'ancienneté.....	27
Accord du 15 décembre 1992 relatif au fonds d'assurance formation.....	28
Accord du 25 septembre 1997 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.....	28
Bureau.....	30
Recours.....	30
Politique conventionnelle en matière d'apprentissage et d'alternance.....	31
Apprentissage.....	31
Maître d'apprentissage.....	31

Sommaire

Convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997. Etendue par arrêté du 7 octobre 1997
JORF 21 octobre 1997.

Alternance.....	31
Les contrats de formation en alternance.....	31
Contrat de qualification.....	31
Tuteur.....	32
Contrat d'orientation et d'adaptation.....	32
Rôle de la CPNEFP en matière d'emploi.....	32
Durée et conditions d'application de l'accord.....	32
Avenant n°1 du 18 septembre 2001 relatif aux accords antérieurs.....	33
Avenant n°2 du 18 septembre 2001 relatif à l'accord du 9 décembre 1997 portant sur la prévoyance complémentaire.....	33
Accord du 29 novembre 2001 relatif au certificat de qualification professionnelle de responsable de magasin.....	34
Création du CQP.....	34
Personnes concernées.....	35
Conséquences de l'obtention du CQP.....	35
Application de l'accord.....	36
Accord du 29 novembre 2001 relatif au certificat de qualification professionnelle d'adjoint au responsable du magasin ou chef de rayon.....	36
Création du CQP.....	36
Personnes concernées.....	37
Conséquences de l'obtention du CQP.....	37
Application de l'accord.....	37
Accord du 13 juin 2000 portant création d'un fonds de financement du paritarisme.....	38
Préambule.....	38
Mise en place d'un fonds de financement du paritarisme.....	38
Recouvrement des contributions.....	39
Création d'une association paritaire.....	39
Affectation du montant des cotisations recueillies.....	40
Entrée en vigueur.....	40
Accord du 13 juin 2000 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail.....	40
Préambule.....	41
TITRE Ier : Dispositions relatives à la réduction et à l'aménagement du temps de travail.....	42
Chapitre Ier : Réduction du temps de travail.....	42
Mise en oeuvre de la réduction du temps de travail.....	42
Définition du temps de travail au sein de la branche.....	42
Calcul de la durée annuelle du travail.....	43
Contrôle de la durée du travail effectif.....	43
Chapitre II : Les différentes formes de réduction du temps de travail.....	43
Option 1. - Réduction de la durée journalière de travail.....	44
Option 2. - Réduction de la durée hebdomadaire de travail.....	44
Option 3 - Réduction du temps de travail sous forme de jours de repos supplémentaires par période de 4 semaines.....	44
Option 4 - Réduction sous forme de jours de congés supplémentaires dans le cadre annuel.....	44
Apprentis - Salaires sous contrat de formation en alternance.....	45
Chapitre III : Réduction et modulation du temps de travail.....	45
Conditions de mise en place.....	45
Fonctionnement général du dispositif.....	46
Régularisation annuelle.....	47
Modulation et congés payés.....	47
Régularisation en fin de contrat.....	47
Chapitre IV : Heures supplémentaires.....	48
Durées maxima - Astreinte.....	48
Contingent annuel d'heures supplémentaires.....	48
Heures supplémentaires - Repos de remplacement équivalent.....	48
Période transitoire.....	48
Durées maxima du travail.....	49
Temps d'astreinte dans la profession de la vente et service des animaux familiers.....	49
Chapitre V : Incidences de la réduction du temps de travail.....	49
Personnel concerné.....	49
Rémunération des salariés concernés par la réduction d'horaire et nouveaux embauchés.....	50
Dispositions particulières au personnel d'encadrement.....	50
Compte épargne-temps (CET) pour les cadres non dirigeants.....	51
Salariés à temps partiel.....	52
Chapitre VI : Dispositions particulières pour bénéficier des aides.....	53
POUR LES ENTREPRISES DE 20 SALARIES ET MOINS.....	53
Aides incitatives de la loi Aubry I en cas de RTT anticipée.....	53
POUR TOUTES LES ENTREPRISES, QUEL QUE SOIT LEUR EFFECTIF.....	55
Nouveau dispositif d'allègements de cotisation sociale de la loi Aubry II sur les 35 heures.....	55
TITRE II : Dispositions générales.....	55
Durée de l'accord - Dénonciation.....	55
Clause de caducité.....	55
Révision - Adaptation.....	55
Suivi de l'accord.....	55
Entrée vigueur.....	56
Extension.....	56
Annexe.....	56
Avenant n° 3 du 15 février 2002 à l'accord ARTT du 13 juin 2000.....	58

Sommaire

Convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997. Etendue par arrêté du 7 octobre 1997 JORF 21 octobre 1997.

Avenant du 18 septembre 2001 relatif au travail à temps partiel.....	59
Temps partiel modulé ou variable.....	60
Dispositions diverses concernant le travail à temps partiel hebdomadaire ou mensuel.....	61
Extension et entrée en vigueur du présent accord.....	63
Avenant à l'accord prévoyance du 9 décembre 1997 portant des modifications Avenant n° 3 du 10 juin 2003.....	63
Clauses de désignation.....	63
Provision d'égalisation.....	63
Garantie décès invalidité absolue et définitive.....	64
Rente éducation.....	64
Indemnités quotidiennes.....	64
Date d'effet.....	64
Accord du 10 juin 2003 portant mise en place d'une commission paritaire santé au travail et prévention des risques professionnels (CPNSTRP).....	64
Mise en place de la commission paritaire nationale de santé au travail et prévention des risques professionnels.....	65
Attributions de la commission nationale.....	65
Fonctionnement et moyens de la commission nationale santé au travail.....	65
Date d'entrée en vigueur.....	66
Dépôt et extension.....	66
Avenant à l'accord prévoyance du 9 décembre 1997 relatif à la rente éducation Avenant n° 4 du 22 octobre 2003.....	66
Rente éducation.....	66
Rentes en cours.....	66
Revalorisation des rentes.....	66
Date d'effet.....	67
Adhésion par lettre de la CGT à l'avenant du 13 juin 2000 portant création d'un fonds de financement du paritarisme Lettre du 18 décembre 2003.....	67
Avenant à l'accord ARTT du 13 juin 2000 Avenant n° 4 du 8 juillet 2004.....	67
Heures supplémentaires.....	68
Contingent annuel conventionnel d'heures supplémentaires.....	68
Repos compensateur obligatoire ou légal.....	68
Dispositions diverses.....	68
Impérativité du présent avenant.....	68
Entrée en vigueur et extension du présent avenant.....	68
Avenant n° 8 du 27 janvier 2005 relatif à l'apprentissage.....	69
Préambule.....	69
A. - Généralités.....	69
Le contrat d'apprentissage.....	69
B. - Engagements réciproques des contractants.....	70
Obligations contractuelles de l'employeur.....	70
Obligations contractuelles de l'apprenti.....	71
C. - Le centre de formation d'apprentis.....	71
Obligations conventionnelles du CFA.....	71
D. - Organisation générale de la formation en alternance.....	71
Durée de l'apprentissage.....	71
Organisation générale.....	71
Temps de travail.....	72
Statut de l'apprenti.....	72
E. - Voies d'accès aux diplômes.....	73
Structure des diplômes.....	73
Voies d'accès au diplôme.....	73
F. - Modes d'évaluation.....	73
Mise en place du contrôle en cours de formation (CCF).....	73
Inscription de l'apprenti aux épreuves d'examen de diplôme ou du titre prévu au contrat.....	73
Congés précédant les épreuves de l'examen préparé.....	73
G. - Droits individuels des salariés en matière de formation.....	74
Présentation individuelle de l'apprenti aux examens de son choix.....	74
H. - Droit de tout citoyen d'agir librement en dehors de toute convention.....	74
Présentation individuelle en candidat libre, en dehors de toute convention, aux épreuves terminales ponctuelles, ouvertes au public, d'examen d'un diplôme au choix de l'apprenti.....	74
I. - Résiliation du contrat.....	74
J. - Fin du contrat d'apprentissage.....	74
Fin de la période de formation en alternance, élément essentiel du contrat d'apprentissage.....	74
Rupture anticipée du contrat d'apprentissage.....	75
Rupture anticipée du contrat d'apprentissage suite à l'obtention du diplôme ou titre à vocation professionnelle avant le terme du contrat.....	75
K. - Rupture du contrat d'apprentissage Dispositions particulières.....	76
L. - Embauche au terme du contrat.....	76
M. - Dispositions diverses.....	77
Embauche d'un apprenti mineur par un ascendant.....	77
Période d'apprentissage à l'intérieur d'un CDI.....	77
N. - Dispositions finales.....	78
Date d'entrée en vigueur du présent accord.....	78
Dépôt et extension.....	78
Conditions d'articulation entre accords collectifs.....	78

Sommaire

Convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997. Etendue par arrêté du 7 octobre 1997 JORF 21 octobre 1997.

Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale des fleuristes, vente et services des animaux familiers Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004.....	78
Accord du 5 juillet 2005 relatif à la formation professionnelle.....	78
Préambule.....	79
Chapitre Ier : Priorités et objectifs.....	79
Publics prioritaires.....	79
Objectifs.....	79
Chapitre II : L'OPCA.....	80
Choix de l'OPCA.....	80
Chapitre III : Financement.....	80
Ressources.....	80
Chapitre IV : Observatoire des métiers et des qualifications.....	81
Conditions de mise en place et missions de l'observatoire.....	81
Chapitre V : Egalité professionnelle.....	81
Egalité entre les femmes et les hommes.....	81
Chapitre VI : Le contrat de professionnalisation.....	81
Contrat de professionnalisation pour les jeunes et les demandeurs d'emploi des publics visés.....	81
Nature et mise en oeuvre du contrat de professionnalisation.....	81
Durée de la formation.....	82
Forfait horaire de prise en charge.....	83
Rémunération du titulaire du contrat de professionnalisation.....	83
Durée du contrat - Dispositions particulières.....	83
Durée de la formation ayant pour objet l'obtention d'un diplôme ou titre à finalité professionnelle.....	83
Chapitre VII : Le plan de formation de l'entreprise.....	84
Le plan de formation de l'entreprise.....	84
Chapitre VIII : Le droit individuel à la formation (DIF).....	84
Le droit individuel à la formation (DIF).....	84
Chapitre IX : La période de professionnalisation destinée à certains salariés des entreprises.....	85
La période de professionnalisation destinée à certains salariés des entreprises.....	85
Durée de la formation ayant pour objet l'obtention d'une qualification reconnue dans la classification de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et services des animaux familiers.....	85
Durée de la formation ayant pour objet l'obtention d'une qualification professionnelle établie par la CPNEFP.....	86
Chapitre X : Le tutorat.....	86
Le tutorat.....	86
Chapitre XI : La validation des acquis de l'expérience.....	86
La validation des acquis de l'expérience.....	86
Chapitre XII : L'entretien professionnel.....	87
L'entretien professionnel.....	87
Chapitre XIII : Passeport formation.....	87
Passeport formation.....	87
Chapitre XIV : Rôle et missions de l'encadrement.....	87
Rôle et missions de l'encadrement.....	87
Chapitre XV : Rôle des institutions représentatives du personnel.....	87
Rôle des institutions représentatives du personnel.....	87
Chapitre XVI : PME - TPE.....	88
PME - TPE.....	88
Chapitre XVII : Dispositions particulières.....	89
Durée de l'accord.....	89
Bilan et évaluation de l'accord.....	89
Chapitre XVIII : Dispositions finales.....	89
Portée de l'accord.....	89
Date d'application.....	89
Publicité, notification.....	89
Dépôt et extension.....	90
Avenant à l'accord du 9 décembre 1997 relatif à la prévoyance Avenant n° 5 du 22 mars 2006.....	90
Champ d'application.....	90
Nature des garanties.....	90
Définition du traitement de base servant à la détermination des prestations.....	91
Garanties décès.....	91
Garantie rente éducation.....	93
Maintien de salaire - Indemnités quotidiennes.....	94
Garanties incapacité de travail et invalidité.....	94
Comptes de résultats.....	97
Cotisations.....	97
Gestion du régime conventionnel.....	98
Avenant du 20 octobre 2006 portant modification de certains articles.....	99
Avenant n° 1 du 20 octobre 2006 à l'accord du 13 juin 2000 relatif à la création d'un fonds de financement du paritarisme.....	101
Mise en place d'un fonds de financement du paritarisme.....	102
Recouvrement des contributions.....	102
Création d'une association paritaire.....	102
Affectation du montant des contributions recueillies.....	102
Entrée en vigueur.....	102
Avenant n° 1 du 6 décembre 2006 à l'accord du 5 juillet 2005 relatif à la formation professionnelle.....	102

Sommaire

Convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997. Etendue par arrêté du 7 octobre 1997 JORF 21 octobre 1997.

Actions de formation prioritaires éligibles au titre du DIF.....	103
Durée de l'avenant.....	104
Bilan et évaluation de l'accord.....	104
Entrée en vigueur.....	104
Adhésion par lettre du 5 avril 2007 de la CGT à l'avenant n 1 du 20 octobre 2006.....	104
Avenant n° 1 du 30 septembre 2007 à l'accord CPNEFP du 25 septembre 1997.....	104
Préambule.....	104
Avenant n° 5 du 12 décembre 2007 à l'accord du 13 juin 2000 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail.....	106
Préambule.....	106
Avenant n° 2 du 17 mars 2009 à l'accord du 13 juin 2000 relatif au paritarisme.....	107
Avenant n° 6 du 7 mai 2009 à l'accord du 9 décembre 1997 relatif à la prévoyance.....	108
Accord du 1er juillet 2009 relatif aux classifications professionnelles.....	109
Préambule.....	109
Annexe.....	123
Avenant n° 7 du 1er juillet 2009 à l'accord du 9 décembre 1997 relatif à la prévoyance.....	124
Avenant n° 8 du 1er juillet 2009 à l'accord du 9 décembre 1997 relatif à la prévoyance.....	125
Accord du 21 octobre 2009 relatif à l'emploi des seniors.....	126
Préambule.....	126
Avenant n° 9 du 1er octobre 2009 relatif au champ d'application.....	129
Préambule.....	129
Avenant n° 10 du 1er octobre 2009 relatif au repos hebdomadaire.....	130
Accord du 9 décembre 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	131
Préambule.....	131
Avenant n° 9 du 22 juin 2010 à l'accord du 9 décembre 1997 relatif à la prévoyance.....	134
Avenant n° 2 du 28 septembre 2010 à l'accord du 5 juillet 2005 relatif à la formation professionnelle.....	136
Préambule.....	136
Avenant n° 10 du 28 septembre 2010 à l'accord du 9 décembre 1997 relatif à la prévoyance.....	137
Avenant n° 1 du 15 décembre 2010 relatif à la classification de personnel détenteur d'un brevet de maîtrise de fleuriste.....	138
Avenant n° 3 du 15 décembre 2010 à l'accord du 5 juillet 2005 relatif à la formation professionnelle.....	139
Accord du 15 décembre 2010 relatif à la création d'un CQP « vendeur en animalerie ».....	139
Préambule.....	140
Annexe.....	141
Avenant n° 11 du 27 janvier 2011 à l'accord du 9 décembre 1997 relatif à la prévoyance.....	180
Préambule.....	180
Adhésion par lettre du 9 mars 2011 de la FFATA à la convention.....	181
Adhésion par lettre du 16 mars 2011 de PRESTANIMALIA à la convention.....	182
Adhésion par lettre du 30 août 2011 du SYNAPSES à la convention et à tous ses accords et avenants.....	182
Accord du 8 juillet 2011 relatif à la diversité et à l'égalité des chances.....	183
Préambule.....	183
Accord du 16 décembre 2011 relatif à la désignation de l'OPCA.....	185
Préambule.....	186
Avenant n° 1 du 10 novembre 2011 à l'accord du 27 janvier 2011 relatif aux frais de santé.....	188
Avenant n° 11 du 8 décembre 2011 relatif au champ d'application.....	190
Accord du 20 avril 2012 relatif à la composition et au fonctionnement de la commission paritaire.....	191
Préambule.....	191
Chapitre Ier Commissions paritaires de négociation collective ou commissions mixtes paritaires.....	191
Chapitre II Dispositions générales concernant les commissions techniques paritaires.....	192
Chapitre III Rémunération et remboursement des frais liés aux réunions paritaires et journées d'étude.....	194
Chapitre IV Moyens matériels.....	194
Chapitre V Dispositions finales. - Entrée en vigueur.....	194
Adhésion par lettre du 22 juin 2012 de la FNFF à l'accord du 20 avril 2012 relatif au paritarisme.....	194
Accord du 3 juillet 2012 relatif aux frais de santé.....	195
Préambule.....	195
Avenant n° 1 du 3 juillet 2012 à l'accord du 1er juillet 2009 relatif aux classifications.....	201
Avenant n° 3 du 4 décembre 2012 à l'accord du 13 juin 2000 relatif au financement du paritarisme.....	202
Préambule.....	203
Avenant n° 12 du 14 janvier 2013 à l'accord national du 9 décembre 1997 relatif à la prévoyance.....	204
Préambule.....	205
Avenant n° 14 du 28 mars 2013 à l'accord du 9 décembre 1997 relatif à la prévoyance.....	207
Préambule.....	207
Avenant n° 1 du 15 mai 2013 à l'accord du 15 décembre 2010 relatif à la création d'un CQP « Vendeur en animalerie ».....	207
Annexe.....	208
Avenant n° 2 du 4 avril 2013 à l'accord du 1er juillet 2009 relatif aux classifications.....	240
Avenant n° 13 du 4 avril 2013 à l'accord du 9 décembre 1997 relatif au fonds d'action sociale.....	241
Préambule.....	241
Avenant n° 1 du 27 juin 2013 à l'accord national du 3 juillet 2012 relatif aux frais de santé.....	242
Préambule.....	242
Avenant n° 15 du 11 septembre 2013 à l'accord du 9 décembre 1997 relatif à la prévoyance.....	243
Préambule.....	243
Avenant n° 16 du 8 janvier 2014 à l'accord du 9 décembre 1997 relatif à la prévoyance.....	244
Préambule.....	244
Accord du 26 mars 2014 relatif à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées.....	245
Préambule.....	245

Sommaire

Convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997. Etendue par arrêté du 7 octobre 1997 JORF 21 octobre 1997.

Annexe.....	248
Avenant n° 3 du 17 juin 2014 à l'accord du 3 juillet 2012 relatif aux frais de santé.....	248
Préambule.....	249
Accord du 25 juin 2014 relatif au travail de nuit.....	249
Préambule.....	250
Textes Salaires.....	253
Avenant du 8 juillet 2004 relatif aux salaires.....	253
Avenant du 5 octobre 2005 relatif aux salaires.....	253
Accord du 20 octobre 2006 relatif aux salaires.....	254
Accord du 12 décembre 2007 relatif aux salaires minima conventionnels (1).....	255
Accord « Salaires » du 30 septembre 2008.....	256
Accord du 21 octobre 2009 relatif aux salaires minimaux.....	257
Accord du 18 mai 2010 relatif aux salaires minimaux.....	258
Accord du 9 mai 2011 relatif aux salaires minimaux.....	259
Accord « Salaires » du 3 juillet 2012.....	260
Accord « Salaires » du 27 juin 2013.....	262
Accord « salaires » du 17 juin 2014.....	263
Accord du 1er juillet 2015 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2015.....	264
Textes Extensions.....	267
Arrêté du 6 août 1986.....	267
Arrêté du 24 février 1989.....	267
Arrêté du 8 juin 1993.....	267
Arrêté du 13 juillet 1993.....	267
Arrêté du 29 juin 1994.....	267
Arrêté du 27 janvier 1995.....	267
Arrêté du 15 janvier 1996.....	268
Arrêté du 14 mai 1996.....	268
Arrêté du 29 août 1996.....	268
Arrêté du 7 octobre 1997.....	268
Arrêté du 4 février 1998.....	269
Arrêté du 20 avril 1998.....	269
Arrêté du 1 octobre 1998.....	269
Arrêté du 12 octobre 1998.....	269
Arrêté du 23 février 2000.....	270
Arrêté du 19 décembre 2000.....	270
Arrêté du 27 novembre 2001.....	271
Arrêté du 13 novembre 2001.....	272
Arrêté du 26 mars 2002.....	272
Arrêté du 23 avril 2002.....	272
Arrêté du 23 avril 2002.....	272
Arrêté du 11 juin 2002.....	272
Arrêté du 11 juin 2002.....	272
Arrêté du 5 juillet 2002.....	273
Arrêté du 1 août 2002.....	273
Arrêté du 6 décembre 2002.....	273
ARRETE du 6 mai 2004.....	273
ARRETE du 7 juin 2004.....	274
ARRETE du 8 décembre 2004.....	274
ARRETE du 15 décembre 2004.....	275
ARRETE du 3 octobre 2005.....	275
ARRETE du 26 octobre 2005.....	276
ARRETE du 11 janvier 2006.....	277
ARRETE du 16 octobre 2006.....	277
ARRETE du 6 février 2007.....	278
ARRETE du 15 mars 2007.....	278
ARRETE du 16 juillet 2007.....	279
Les 10 idées reçues du Droit du Travail.....	281
1. Un salarié n'est pas revenu de ses congés payés. En conséquence.....	282
2. Le Code du travail interdit de consommer de l'alcool sur le lieu de travail.....	283
3. Ma convention collective prévoit un salaire minima inférieur au SMIC. Je peux rémunérer les salariés au salaire minima.....	284
4. La rupture conventionnelle est.....	285
5. Un salarié démissionne, il dispose d'un délai de rétractation de.....	286
6. Je peux licencier pour motif économique afin de préserver la compétitivité de mon entreprise.....	287
7. Si je signe une rupture conventionnelle avec un salarié, je devrais lui verser.....	288
8. Le Code du travail vous impose de verser une prime d'ancienneté au salarié à partir de.....	289
9. J'ai demandé à un salarié de travailler le 8 mai. Le Code du travail prévoit que je dois le rémunérer double ce jour là.....	290
10. Le retard n'est pas un motif de licenciement.....	291
Comment lire efficacement sa convention collective.....	292
1. Qu'est-ce qu'une convention collective ?.....	293
a. Définition de la convention collective.....	293
b. Thèmes abordés dans la convention collective.....	293

Sommaire

Comment lire efficacement sa convention collective	
c. Utilité de la convention collective.....	293
2. Quelle convention collective est applicable dans votre entreprise ?.....	294
a. L'activité de l'entreprise.....	294
b. La notice d'information remise au moment de l'embauche.....	294
c. Les mentions figurant sur le bulletin de paie.....	294
d. Les mentions du contrat de travail.....	295
e. L'affichage dans l'entreprise.....	295
f. La mise à disposition des représentants du personnel.....	296
g. L'information auprès de l'inspecteur du travail.....	296
3. Comment s'applique une convention collective ?.....	297
a. L'articulation d'une convention collective avec le Code du travail.....	297
b. L'articulation d'une convention collective avec d'autres accords collectifs.....	297
c. L'articulation d'une convention collective avec le contrat de travail.....	297
d. L'articulation d'une convention collective avec un usage ou un engagement unilatéral.....	298
e. Comment savoir quels sont les avantages auxquels les salariés ont droit ?.....	298
4. Quels sont les événements susceptibles de modifier la convention collective qui est applicable ?.....	300
a. La convention collective qui est applicable est révisée.....	300
b. La convention collective qui est applicable est dénoncée.....	300
c. La situation de votre entreprise a changé (économique ou juridique).....	300
d. La disparition des organisations signataires.....	300
5. Comment lire ou se servir de ma convention collective ?.....	301
a. Savoir chercher dans sa convention collective.....	301
b. Comment lire les grilles de classification et trouver le coefficient adéquat ?.....	301
c. Qu'est-ce qu'une grille de salaires minima ?.....	303
d. Comment lire les avenants de ma convention collective ?.....	304

Convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997. Etendue par arrêté du 7 octobre 1997 JORF 21 octobre 1997.

Texte de base

Convention collective nationale du 21 janvier 1997

Fédération nationale des fleuristes de France ;

Syndicat interprofessionnel des fabricants et distributeurs de produits et animaux familiers (PRODAF).

FNECS-CGC ;

FECTAM-CFTC ;

FS-CFDT.

Fédération des commerces et des services UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, par lettre du 6 décembre 2004 (BO CC 2005-23).

La fédération française des artisans du toilettage animalier (FFATA), place de la Terrasse, 63390 Saint-Gervais d'Auvergne, par lettre du 9 mars 2011 (BO n°2011-38)

La chambre nationale des prestataires animaliers, 24, rue du Château-des-Rentiers, 75013 Paris, par lettre du 16 mars 2011 (BO n°2011-38)

Le syndicat national des activités liées aux animaux domestiques et non domestiques, aux végétaux d'ornement, à l'environnement et au cadre de vie (SYNAPSES), 55, rue Lacordaire, 75015 Paris, par lettre du 30 août 2011 (BO n°2011-39)

Titre Ier : Dispositions générales

Objet de la convention

Article 1.1 **En vigueur étendu**

A. - Objet de la convention collective

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

B. - Champ d'application de la convention collective

Les dispositions de la présente convention collective, de tout avenant ou annexe ainsi que de tout accord collectif qui y est lié, sont rendues obligatoires à tous les employeurs et pour tous les salariés 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 :

Secteur 1. - Fleuristes. Entreprises ou établissements (généralement référencés 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) dont l'activité principale se caractérise par la vente des produits référencés par la codification des produits française : CPF 47.00.77 commerce de détail de fleurs, plantes et graines.

Secteur 2. - Vente au détail d'animaux, d'aliments et produits pour animaux de compagnie. Entreprises ou établissements (généralement référencés 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) dont l'activité principale se caractérise par la vente de produits référencés par la codification des produits française : CPF 47.00.79 commerce de détail d'animaux de compagnie et d'aliments pour animaux de compagnie.

Secteur 3. - Services aux animaux de compagnie. Entreprises ou établissements spécialisés (référencés NAFA 96. 09Z. P entreprises artisanales de toilettage de chiens et chats et les entreprises ou établissements référencés NAF 96. 09Z services aux animaux de compagnie) dont l'activité principale se caractérise par l'exercice des activités économiques référencées par la codification des produits française : CPF 96.09.11 services aux animaux de compagnie.

Durée-Dénonciation-Révision

Article 1.2

En vigueur étendu

A. - Durée. - Dénonciation

La présente convention est conclue pour une durée de 1 an à compter du jour de sa signature et se poursuivra par tacite reconduction pour une durée indéterminée.

Elle pourra être dénoncée par l'un ou l'autre des signataires, en respectant un préavis de 3 mois avant la date d'expiration de la première année. Au-delà de la première année, cette dénonciation pourra être faite à tout moment par lettre recommandée, adressée à toutes les organisations signataires, et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère chargé du travail.

La partie qui dénoncera la convention devra accompagner la lettre de dénonciation d'un nouveau projet d'accord. La discussion doit s'engager dans les 30 jours suivant la dénonciation.

La présente convention restera en vigueur jusqu'à la signature d'un nouvel accord ou, à défaut d'accord, pendant une durée de 2 ans à compter de l'expiration du délai de préavis.

B. - Révision

La présente convention est révisable par accord des parties :

- sur demande présentée par une ou plusieurs parties signataires du présent accord par lettre recommandée avec accusé de réception, accompagnée d'un projet de texte sur le(s) point(s) à réviser.

Dans un délai de 3 mois suivant la notification de la demande de révision, des négociations devront être engagées entre les parties signataires. Celles-ci détermineront au préalable, en fonction de l'importance de la révision demandée, un calendrier prévisionnel fixant le nombre de réunions et la date de clôture des négociations.

Pendant les négociations, la convention collective nationale continue de produire intégralement ses effets, et cela jusqu'à la date d'entrée en vigueur du nouvel accord.

Si, au terme fixé de fin de négociation, aucun accord de révision n'a été conclu, la convention collective nationale restera en vigueur, sans autres modifications que celles qui auraient été acceptées par des parties signataires.

Avantages acquis

Article 1.3

En vigueur étendu

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 sera seul accordé.

Commission de négociation

Article 1.4

En vigueur étendu

Les salariés des entreprises de la branche professionnelle désignés par les organisations syndicales pour participer aux réunions de négociation bénéficient d'un

droit d'absence de l'entreprise, sous réserve d'en informer au préalable leur employeur, au moins une semaine avant la date de leur absence. Dans ce cas, le temps de travail non effectué est payé comme temps de travail effectif.

Les employeurs s'engagent à ne pas entraver l'exercice normal des mandats des salariés désignés par les organisations syndicales pour participer aux réunions de négociation. Par ailleurs, ces salariés bénéficient de la protection instituée dans le cadre de l'article L 412-18 du code du travail.

Les frais de déplacement des membres de la délégation des salariés seront pris en charge par les entreprises concernées ou par la fédération patronale pour les entreprises adhérentes, dans la limite de 2 représentants par organisation syndicale représentative et sur justificatifs selon les conditions précisées ci-après :

- les frais de repas seront pris en charge sur justificatifs à raison de 7 fois la valeur du minimum garanti par repas, dans la limite de 4 réunions par an ; sauf réunions exceptionnelles supplémentaires décidées par accord des parties ;

- frais de transport : application du tarif SNCF, 2e classe ;

- si nécessaire, frais d'hébergement remboursés sur justificatifs au taux de 18 fois la valeur du minimum garanti.

Pour les déplacements de longue distance, lorsque le trajet normal en train dépasse 4 heures, l'intéressé pourra choisir entre la formule voyage en train et hébergement (dans les conditions ci-dessus définies), ou la formule aller-retour dans la journée par avion.

Titre II : Liberté d'opinion-Droit syndical-Représentants du personnel

Liberté et droits syndicaux

Article 2.1

En vigueur étendu

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 du titre Ier du livre IV du code du travail.

Les parties s'engagent à ne pas tenir compte de l'appartenance ou de la non-appartenance à un syndicat ; des fonctions représentatives ou autres ; des opinions politiques, philosophiques ou religieuses, de l'origine sociale ou raciale, du sexe, de l'âge, de l'état de santé ou du handicap (sauf inaptitude physique constatée par le médecin du travail) ; pour arrêter leurs décisions, de quelque nature qu'elles soient, intéressant le fonctionnement de l'entreprise et notamment en ce qui concerne les employeurs : pour l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, les conditions de travail, la rémunération et l'avancement, la formation professionnelle, l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et le licenciement.

Le droit syndical s'exerce dans chaque entreprise selon des modalités définies conventionnellement à ce niveau et dans le respect des dispositions légales en vigueur.

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.

La grève ne rompt pas le contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié.

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. 451-1 et suivants du code du travail).

Le refus du congé par l'employeur doit être motivé et notifié par lettre recommandée avec accusé de réception à l'intéressé dans un délai de 8 jours au plus tard à compter de la date de réception de la demande.

Représentants élus du personnel

Article 2.2

En vigueur étendu

Dans chaque établissement occupant plus de 10 salariés, il est mis en place des délégués du personnel titulaires et suppléants, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Dans les entreprises occupant au moins 50 salariés, il est constitué un comité d'entreprise et un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Dans les entreprises de 50 à moins de 200 salariés, une représentation unique du personnel pourra être mise en place, telle que prévue à l'article L. 431-1-1 du code du travail.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les délégués du personnel sont investis des missions incombant aux membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, et de certaines attributions du comité d'entreprise telles que définies par la loi.

Ces instances de représentation disposent de l'ensemble des attributions et fonctions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, sans préjudice des aménagements plus favorables qui pourraient être négociés au niveau de chaque entreprise concernée.

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

Titre III : Conditions d'engagement

Engagement et contrat de travail

Article 3.1 En vigueur étendu

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, dont un est remis au salarié et l'autre conservé par l'employeur.

Le contrat devra obligatoirement spécifier les mentions suivantes :

- nom de l'entreprise ou raison sociale et enseigne éventuelle ;
- numéro URSSAF et le nom de l'organisme de l'employeur ;
- numéro de sécurité sociale du salarié (et titre éventuel de travail) ;
- date et heure d'embauche ;
- durée du contrat ;
- durée de la période d'essai, visite médicale d'embauche ;
- 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 et de prévoyance ;
- durée des congés payés et modalités du repos hebdomadaire.

Période d'essai-Visite médicale d'embauche

Article 3.2 En vigueur étendu

L'embauche sous contrat à durée indéterminée est soumise à une période d'essai dont la durée est fixée à :

- 1 mois pour le personnel de la catégorie employés ;
- 2 mois pour le personnel de la catégorie techniciens ;
- 3 mois pour le personnel de la catégorie cadres.

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

Pendant la période d'essai, les parties peuvent résilier à tout moment le contrat de travail sans préavis ni indemnité et sans avoir à respecter de procédures particulières.

A la fin de la période d'essai, l'engagement du salarié devient définitif ; sous réserve, en outre, que le salarié ait satisfait aux prescriptions relatives à la visite médicale d'embauche obligatoire.

Modification du contrat de travail

Article 3.3 En vigueur étendu

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 salarié pour accepter ou refuser cette modification. Ce délai est fixé à 1 mois, au cours duquel le salarié doit faire connaître par écrit son accord ou son refus sur cette proposition.

Conformément à l'article L. 321-1-2 du code du travail, tout projet de modification substantielle du contrat de travail pour motif économique (réduction d'horaire, de salaire, mutation...) doit être notifié au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception. Dans ce cas, l'intéressé est réputé accepter cette modification s'il ne répond pas dans le délai de 1 mois. La mention dudit délai doit être précisée dans la lettre informant du projet de modification substantielle.

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

Au cas où cette modification serait contestée par le salarié, celui-ci pourra intervenir ou faire intervenir les délégués du personnel. En cas de maintien par l'employeur de sa position d'imposer la modification au salarié ou d'absence de délégués du personnel, une réclamation pourra être portée devant la commission paritaire, 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.

Modification dans la situation juridique de l'employeur

Article 3.4

[En vigueur étendu](#)

S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur (vente, fusion, transfert...), tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et les salariés de l'entreprise conformément à l'article L. 122-12 du code du travail.

Obligations générales

Article 3.5

[En vigueur étendu](#)

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.

Logement mis à disposition

Article 3.6

[En vigueur étendu](#)

Si un employeur engage un salarié avec possibilité de disposer d'un logement ou 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

Contrats à durée indéterminée

Article 4.1

[En vigueur étendu](#)

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 de la profession, les parties sont conscientes de la nécessité de recourir aux différentes possibilités contractuelles prévues par la législation en vigueur.

Contrats à durée déterminée

Article 4.2

[En vigueur étendu](#)

En considération des nécessités professionnelles, les fleuristes et les professionnels des animaux familiaux se réservent le droit d'embaucher, notamment pour les périodes de fêtes, 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 salarié pour une durée déterminée doit obligatoirement faire l'objet d'un contrat écrit, comportant les mentions obligatoires définies par les dispositions légales en vigueur, respecter les durées maximales légales de recours et préciser le versement de l'indemnité de fin de contrat dans les cas prévus par l'article L. 122-3-4 du code du travail.

Les salariés 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.

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

Article 4.3

En vigueur étendu

Le régime du travail à temps partiel est réglé par les dispositions légales en vigueur.

Le contrat de travail à temps partiel doit être établi par écrit avec les mentions spécifiques obligatoires prévues par l'article L. 212-4-3 du code du travail. Il doit faire l'objet d'une acceptation écrite du salarié. Le refus par un salarié 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, il s'agit d'une modification substantielle du contrat de travail (voir art. 3.3 ci-dessus) pouvant entraîner, en cas de refus du salarié, la rupture du contrat de travail à la charge de l'employeur pour motifs économiques.

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

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

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance des salariés la liste des emplois disponibles par voie d'affichage.

Le présent article fera l'objet, conformément aux dispositions légales, d'un avenant spécifique à la présente convention notamment pour préciser les conditions de mise en place du temps partiel à la demande des salariés.

Apprentissage

Article 4.4

En vigueur étendu

Abrogé par Avenant n° 8 du 27 janvier 2005 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2005-10 étendu par arrêté du 3 octobre 2005 JORF 13 octobre 2005.

(Dispositions remplacées par celles de l'avenant n° 8 du 27 janvier 2005).

Ancienneté

Article 4.5

En vigueur étendu

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 compétence ;
- les absences du conseiller du salarié pour assistance d'un salarié, dans les établissements occupant au moins 11 salariés (art. L. 122-14-14 et suivants 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, 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 2 ans d'ancienneté et dans la limite de la période d'indemnisation due par l'employeur au titre de l'article 8.1 ci-dessous ;
- les périodes militaires obligatoires ;
- les périodes de fréquentations obligatoires des cours professionnels.

Titre V : Classification des emplois et définition de fonctions

Définition générale des emplois et grille de classification

Article 5.1

En vigueur étendu

La définition générale des emplois et la grille de classification par filière sont présentées en annexe I (1) à la présente convention.

(1) Voir partie Classifications (accord du 1er juillet 2009).

Formation professionnelle

Article 5.2

En vigueur étendu

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, tant pour les salariés permanents que temporaires.

Cette formation professionnelle sera réalisée après consultation des représentants du personnel, en liaison avec des organismes spécialisés spécifiques aux professions visées dans le champ d'application de la présente convention.

Polyaptitude

Article 5.3

En vigueur étendu

Compte tenu des structures des établissements entrant dans le champ d'application de la présente convention collective, la polyaptitude peut être considérée comme une caractéristique de la profession.

La polyaptitude se définit pour son titulaire par la pratique habituellement de plusieurs techniques maîtrisées et doit être prise en considération dans la détermination du coefficient hiérarchique et/ou du salaire de l'intéressé.

Ainsi, tout salarié qui, par sa fonction, est affecté à titre permanent à des postes de travail de qualifications différentes bénéficiera de la classification et de la rémunération du poste le plus élevé qu'il est appelé à occuper. Lorsque les postes tenus à titre permanent par le salarié sont de même qualification, il lui sera attribué le coefficient et la rémunération du poste immédiatement supérieur à ceux-ci.

La notion de polyaptitude sera intégrée dans les nouvelles grilles de classifications et d'emplois qui seront négociées par les partenaires sociaux.

Commission nationale paritaire pour l'emploi et la formation professionnelle

Article 5.4

En vigueur étendu

Les parties s'engagent à négocier et à mettre en place une commission nationale paritaire pour l'emploi et la formation professionnelle.

Salaires minimaux

Article 5.5

En vigueur étendu

Les salaires minimaux correspondant aux nouvelles classifications sont fixés par accord particulier annexé à la présente convention.

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.

Titre VI : Rupture du contrat de travail à durée indéterminée

Licenciement individuel non économique-Procédure

Article 6.1

En vigueur étendu

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

- convocation à un entretien préalable par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en mains propres contre décharge, prévoyant la possibilité pour le salarié de se faire assister soit par une personne appartenant obligatoirement au personnel de l'entreprise, soit par une personne extérieure choisie sur une liste dressée par le préfet du département, lorsqu'il n'existe pas de représentants du personnel dans l'entreprise ;

- 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. A 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 maintient sa position, il notifiera la rupture du contrat de travail par lettre motivée en recommandé avec accusé de réception, au moins 1 jour franc après la date de l'entretien.

Résiliation du contrat de travail-Préavis

Article 6.2

En vigueur étendu

Toute résiliation du contrat de travail 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 constitue la date de départ du préavis.

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

CATEGORIE DE PERSONNEL	PREAVIS 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.

Licenciement économique-Convention de conversion

Article 6.3

En vigueur étendu

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

Par ailleurs, quels que soient l'effectif et le nombre de salariés licenciés, une convention de conversion devra être proposée aux salariés ayant plus de 2 ans d'ancienneté et âgés de moins de 57 ans.

Le salarié licencié pour motif économique ou ayant adhéré à une convention de conversion bénéficiera d'une priorité d'embauche dans l'entreprise pendant un délai d'un an à compter de la fin du préavis. Pour ce faire, l'intéressé dispose d'un délai de 4 mois suivant la fin du préavis pour faire connaître à l'employeur son intention de bénéficier de cette priorité. Celle-ci concerne les postes compatibles avec la qualification du salarié et ceux qui correspondraient à une nouvelle

qualification après le licenciement, sous réserve que l'intéressé en ait informé son ex-employeur.

La priorité de réembauchage ainsi que ses conditions de mise en oeuvre 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.

Indemnité de licenciement

Article 6.4 En vigueur étendu

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 2 ans 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 selon les catégories cadres et non-cadres dans les tableaux ci-dessous :

A. - Indemnité de licenciement du personnel non cadre.

(En euros.)

ANCIENNETE SUPERIEURE A (par années révolues)	COEFFICIENT A APPLIQUER (au salaire brut mensuel moyen)
2.	0,30.
3.	0,40.
4.	0,50.
5.	0,60.
6.	0,70.
7.	0,80.
8.	0,90.
9.	1,00.
10.	1,10.
11.	1,20.
12.	1,40.
13.	1,60.
14.	1,80.
15.	2,00.
16.	2,20.
17.	2,40.
18.	2,60.
19.	2,80.
20.	3,00.
Au-delà de 20 ans.	+ 0,15 par année supplémentaire.

B. - Indemnité de licenciement du personnel cadre

(En euros.)

ANCIENNETE SUPERIEURE A (par années révolues) :	COEFFICIENT A APPLIQUER (au salaire brut mensuel moyen) :
2.	0,30.
3.	0,50.
4.	0,60.
5.	0,70.
6.	0,90.

7.	1,10.
8.	1,30.
9.	1,50.
10.	1,70.
11.	1,90.
12.	2,10.
13.	2,30.
14.	2,50.
15.	2,70.
16.	3,00.
17.	3,20.
18.	3,40.
19.	3,60.
20 et plus.	4,00.

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.

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

- 10 % entre 50 et 55 ans ;
- 15 % à partir de 55 ans révolus.

Départ et mise à la retraite

Article 6.5 En vigueur étendu

Le départ en retraite s'effectue selon des dispositions législatives en vigueur lorsque le salarié peut faire valoir ses droits à pension à taux plein, soit entre 60 et 65 ans suivant la situation individuelle de chaque salarié.

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 pension vieillesse devra respecter, quelle que soit son ancienneté et sa catégorie professionnelle, un préavis de 2 mois.

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

Prétraite contre embauche

Article 6.6 En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'accord du 6 septembre 1995 et des textes légaux et réglementaires y référant, les salariés totalisant 40 ans et plus de cotisations aux régimes de base d'assurance vieillesse pourront cesser leur activité avant 60 ans, si leur employeur accepte leur demande. En contrepartie de leur départ, l'employeur s'engage à procéder à des embauches équivalentes.

La rupture du contrat de travail dans le cadre de ce dispositif intervient du fait d'un commun accord entre les parties. Les intéressés percevront de la part de l'employeur une indemnité de cessation d'activité d'un montant égal à celui de l'indemnité de départ à la retraite à l'initiative du salarié (voir art. 6.5 ci-dessus).

Titre VII : Durée du travail-Congé

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

Article 7-1 En vigueur étendu

- Dans les magasins de fleurs naturelles, de vente d'animaux familiers et les établissements de service aux animaux familiers, la durée du travail hebdomadaire est de 39 heures.

- Le temps de repos entre 2 journées de travail est fixé à 11 heures consécutives pour l'ensemble du personnel des activités visées par la présente convention collective.

- Les journées de travail d'une durée supérieure à 6 heures doivent être interrompues par un temps de pause. La durée totale du temps de pause journalier, y compris le temps de repas, ne peut être inférieure à une demi-heure, sauf accord du salarié. Les conditions de prise des pauses sont fixées au niveau de chaque entreprise ou établissement.

- Tous les salariés bénéficient d'un temps de repos hebdomadaire d'une durée minimum d'une journée et demie par semaine.

Dans tous les cas, le repos hebdomadaire doit correspondre à 1 jour et demi de repos consécutif.

Ce repos sera pris par roulement dans les magasins de fleurs naturelles, en vertu de l'article L. 221-9 du code du travail. Toutefois, en contrepartie du repos hebdomadaire par roulement, il sera accordé toutes les 8 semaines 2 jours de repos consécutifs comportant un dimanche.

Article 7.1 En vigueur étendu

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° 986461 du 13 juin 2000).

Le temps de repos entre 2 journées 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, forum, manifestations, arrivées imprévues d'animaux à entretenir. Chaque repos quotidien porté à 9 heures consécutives ouvre droit pour le salarié à un repos de 2 heures en plus des 11 heures obligatoires, le lendemain de l'intervention, ou au plus tard dans la semaine qui suit la dérogation (1), ou à une contrepartie financière forfaitaire minima 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).

Les journées de travail d'une durée supérieure à 6 heures doivent être interrompues par un temps de pause. La durée totale du temps de pause journalier, y compris le temps de repas, ne peut être inférieure à une demi-heure, sauf accord du salarié. Les conditions de prise des pauses sont fixées au niveau de chaque entreprise ou établissement.

Tous les salariés bénéficient d'un temps de repos hebdomadaire d'une durée minimum de 1 journée et demie par semaine.

Dans tous les cas, le repos hebdomadaire doit correspondre à 1 jour et demi de repos consécutif.

Ce repos, pris par roulement en vertu des articles L. 3132-12 et R. 3132-5 du code du travail dans les magasins de fleurs naturelles et autres établissements de la branche, ouvre droit à une contrepartie sous forme de 2 jours de repos consécutifs comportant un dimanche accordés toutes les 8 semaines.

Heures supplémentaires

Article 7.2 Remplacé

A. - Contingent d'heures supplémentaires :

Le contingent annuel d'heures supplémentaires auxquelles il peut être recouru par l'entreprise sans avoir à demander l'autorisation préalable auprès de l'administration du travail est fixé, conformément aux dispositions légales en vigueur, à 130 heures par an et par salarié, les parties signataires s'engageant à passer à 100 heures par an et par salarié à compter de 1998.

L'abaissement progressif de ce seuil est lié à la négociation d'un accord général sur l'aménagement du temps de travail dans la profession, en particulier concernant la modulation annuelle du temps de travail.

B. - Heures supplémentaires :

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

Les heures supplémentaires seront payées au-delà de la durée légale avec majoration de 25 % pour les 8 premières heures, de 50 % pour les suivantes.

Le recours aux heures supplémentaires, quelles qu'elles soient, s'inscrit dans le cadre des limites légales en vigueur :

- 48 heures de durée maximale hebdomadaire absolue sur une même semaine ;
- 46 heures de durée maximale hebdomadaire moyenne sur 12 semaines consécutives ;
- 10 heures de durée journalière maximale ;
- 8 heures par jour pour les apprentis et jeunes travailleurs de moins de 18 ans (sans pouvoir dépasser 39 heures par semaine).

En cas de commande prise pour le lendemain, moins de deux heures avant son départ, et exigeant un travail de confection, l'employé 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. 212-16 du code du travail).

C. - Le repos compensateur obligatoire :

1. Le repos compensateur est dû pour les heures supplémentaires accomplies au-delà de 42 heures par semaine dans la limite du contingent annuel d'heures supplémentaires légal de 130 heures par an, selon l'effectif de l'entreprise :

- entreprises de 10 salariés au plus : aucun repos compensateur n'est applicable à ces heures supplémentaires ;
- entreprise de plus de 10 salariés : elles ouvrent droit à un repos compensateur de 50 % (20 % en cas d'urgence telle que définie à l'art. L. 221-12).

2. Les heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel légal de 130 heures ouvrent droit à un repos compensateur égal à :

- entreprises de 10 salariés au plus : 50 % applicables à toute heure supplémentaire effectuée au-delà de ce contingent ;
- entreprises de plus de 10 salariés : 100 % pour toute heure supplémentaire effectuée au-delà du contingent légal de 130 heures, quel que soit le niveau du contingent conventionnel.

Ce repos compensateur ne se cumule pas avec le repos prévu pour les heures supplémentaires effectuées dans la limite du contingent annuel.

3. Ces repos doivent figurer sur un document annexé aux bulletins de salaire. Ils doivent être effectivement pris par le salarié et payés en principe par journée entière (= 8 heures de repos compensateur) ou, par accord entre les parties, par demi-journée (= 4 heures de repos compensateur) dans un délai maximum de 2 mois suivant l'ouverture du droit.

D. - Repos compensateur de remplacement :

Les salariés pourront demander, en accord avec leur employeur, à bénéficier, au lieu et place du paiement des majorations pour heures supplémentaires, d'un repos compensateur de remplacement d'une durée équivalente égale à :

- 125 % pour les 8 premières heures, soit 1 h 15 ;
- 150 % au-delà, soit 1 h 30.

Cette substitution peut être totale ou partielle.

Ces heures conservent leur qualification d'HS (heures supplémentaires) et sont imputables sur le contingent annuel HS.

Le repos compensateur légal prévu à l'article L. 212-5-1 du code du travail demeure applicable.

Ces repos seront regroupés pour être pris par journée, après accord de l'employeur sur les dates choisies par le salarié dans les 6 mois de l'acquisition de la journée.

Ils seront mentionnés sur les bulletins de paie ou annexés au bulletin de paie.

Article 7-2 En vigueur étendu

A.-Contingent annuel d'heures supplémentaires

Sous réserve des seuils de déclenchement du contingent annuel d'heures supplémentaires prévues par la loi du 19 janvier 2000, modifiée par la loi du 17 janvier 2003 :

-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 (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).

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

L'ensemble des salariés, quel que soit leur statut, est soumis aux contingents conventionnels ci-dessus. Toutefois, sont exclus du contingent conventionnel les

cadres dirigeants, les cadres non dirigeants et non occupés selon un horaire collectif sous forfait annuel prévu à l'article 5.3 de l'accord national étendu du 13 juin 2000 et à l'article 6 de son avenant n° 1 étendu signé le 6 février 2001 (art. 2 de l'avenant n° 4 du 8 juillet 2004 à l'accord national du 13 juin 2000, étendu le 8 décembre 2004).

B.-Heures supplémentaires

Le recours aux heures supplémentaires se fera par priorité sur la base du volontariat. Hors les cas de charges imprévisibles ou d'urgence, les salariés seront informés 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 maxima 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. Les heures supplémentaires font l'objet de majorations sous forme de salaire ou, le cas échéant, de repos dans les conditions suivantes :

1. Concernant les 4 premières heures supplémentaires :

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

-pour les entreprises de plus de 20 salariés : 25 %.

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

3. Et pour les 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.

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)

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 :

-48 heures de durée maximale hebdomadaire absolue sur une même semaine ;

-44 heures de durée maximale hebdomadaire moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ;

-10 heures de durée journalière maximale ;

-et 8 heures de durée maximale de travail par jour pour les apprentis et jeunes travailleurs de moins de 18 ans (sans pouvoir dépasser 35 heures par semaine) (art. 4.4, alinéas 1 et 2, de l'accord national sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 13 juin 2000, étendu le 19 décembre 2000 ; loi n° 2004-391 du 4 mai 2004).

En cas de commande prise pour le lendemain, moins de 2 heures avant son départ, et exigeant un travail de confection, l'employé 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. 212-16 du code du travail).

C.-Le repos compensateur obligatoire ou légal (1)

En plus des majorations fixées au paragraphe B ci-dessus, les heures supplémentaires ouvrent droit pour le salarié à un repos compensateur obligatoire, dans les conditions légales en vigueur :

ENTREPRISES concernées : Plus de 20 salariés

HEURES SUPPLÉMENTAIRES effectuées (1)

Dans le cadre du contingent (2)

DURÉE DU REPOS COMPENSATEUR

50 % du temps accompli au-delà de 41 h dans la semaine

HEURES SUPPLÉMENTAIRES effectuées (1)

Au-delà du contingent (2)

DURÉE DU REPOS COMPENSATEUR

100 % des heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale du travail (1)

ENTREPRISES concernées : 20 salariés et moins

HEURES SUPPLÉMENTAIRES effectuées (1)

Au-delà du contingent (2)

DURÉE DU REPOS COMPENSATEUR

50 % des heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale du travail (2)

(1) Heures effectuées au-delà de la durée légale du travail (35 heures hebdomadaires).

(2) Contingent conventionnel d'heures supplémentaires fixé au paragraphe A ci-dessus.

(Art. 3 de l'avenant n° 4 du 8 juillet 2004 à l'accord national du 13 juin 2000, étendu le 8 décembre 2004, donnant plein effet aux dispositions de la loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003.)

D.-Repos compensateur de remplacement

Les salariés pourront demander, en accord avec leur employeur, à bénéficier aux lieux et place du paiement des heures supplémentaires et de leur majoration, d'un repos compensateur de remplacement équivalent à une heure bonifiée ou majorée.

Cette substitution peut être totale ou partielle.

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

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

Les heures supplémentaires dont le 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 aux repos compensateurs légaux (art. 4.2, alinéas 2 à 6, de l'accord national sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 13 juin 2000 étendu le 19 décembre 2000).

(1) Paragraphe étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 3121-11 à L. 3121-20 du code du travail. (Arrêté du 10 août 2012, art. 1er)

Heures de nuit

Article 7.3
[En vigueur étendu](#)

Le travail de nuit est celui qui est effectué entre 22 heures et 5 heures du matin.

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.

Congés annuels

Article 7.4
[En vigueur étendu](#)

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. 223-5 pour les femmes de moins de 21 ans ayant un ou des enfants à charge ;
- l'article L. 223-8, 3e alinéa, 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.

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 cinquième 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 délégués du personnel lorsqu'ils existent, et de préférence avant le 30 mars de chaque année.

Congés spéciaux

Article 7.5 En vigueur étendu

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 ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- congé de naissance : 3 jours ;
- congé d'adoption : 3 jours ;
- décès du conjoint : 3 jours ;
- décès d'un enfant : 3 jours ;
- décès du père ou de la mère : 2 jours ;
- décès du frère ou de la sœur : 1 jour ;
- décès des beaux-parents : 1 jour ;
- décès des grands-parents : 1 jour ;
- déménagement : 1 jour (dans la limite maximale 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 kilomètres 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. A 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.

Ces congés spéciaux ainsi que les indemnités de salaire correspondants ne peuvent se cumuler avec ceux prévus par la législation en vigueur.

Il sera également accordé aux jeunes gens appelés au passage de présélection militaire :

- un congé rémunéré de 3 jours sous réserve d'une ancienneté de 3 mois au moins dans l'entreprise.

Jours fériés

Article 7.6 En vigueur étendu

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.

Service national

Article 7.7 En vigueur étendu

Le cas des absences occasionnées par l'accomplissement du service national, des périodes militaires et d'orientation préliminaire, d'appel ou de rappel sous les drapeaux est réglé suivant les dispositions légales.

Engagement des parties

Article 7.8 En vigueur étendu

Les partenaires sociaux s'engagent à négocier un accord de modulation d'horaires et/ou toute autre forme d'aménagement du temps de travail défini par la loi ou l'accord interprofessionnel du 30 octobre 1995.

Titre VIII : Suspension du contrat de travail

Maladie

Article 8.1 En vigueur étendu

A. - En cas de maladie ou d'accident, le salarié 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, l'employeur pourra, après mise en demeure, 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.

A l'expiration des périodes d'indemnisation prévues à l'article 8-1 B ci-dessous, dans le cas où la maladie excéderait 6 mois et nécessiterait le remplacement effectif de l'intéressé, l'employeur pourra rompre le contrat de l'intéressé, lorsque l'absence apporte 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 6.4.

B. - (1) Indemnisation maladie :

Après 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical, l'intéressé bénéficiera des dispositions suivantes :

Les 6 premiers jours calendaires ne sont pas indemnisés. Sous cette réserve, l'indemnisation sera versée suivant le régime ci-après :

ANCIENNETE	INDEMNISATION A 90 % (en jours)	INDEMNISATION A 66 % (en jours)
De 2 à 5 ans.	30.	30.
De 6 à 10 ans.	40.	40.
De 11 à 15 ans.	50.	50.
De 16 à 20 ans.	60.	60.
De 21 à 25 ans.	70.	70.
De 26 à 30 ans.	80.	80.
Plus de 30 ans.	90.	90.

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.

(1) Voir accord de prévoyance du 9 décembre 1997.

Accidents du travail-Maladie professionnelle

Article 8.2 (1) En vigueur étendu

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. 122-32-2 et suivants du code du travail), sauf exceptions limitativement énumérées par la loi.

(1) Voir accord de prévoyance du 9 décembre 1997.

Maternité

Article 8.3

[En vigueur étendu](#)

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. 122-25 à L. 122-32 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.

A l'issue de son congé 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.

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

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.

Titre IX : Rémunération

Accord de salaires

Article 9.1

[En vigueur étendu](#)

Voir textes Salaires

Prime d'ancienneté

Article 9.2

[En vigueur étendu](#)

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.

Un avenant en date du 10 juin 1996 précise les 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.

Titre X : Dispositions diverses

Commission paritaire d'interprétation et de conciliation

Article 10.1 En vigueur étendu

La commission paritaire est composée de :

- un délégué par organisation syndicale des salariés signataire ou adhérente à la convention ;
- un nombre égal de représentants des organisations patronales signataires ou adhérentes à la convention.

Elle a pour rôle :

- de résoudre les difficultés d'interprétation et d'application de la présente convention ;
- de rechercher à l'amiable la solution aux litiges individuels qui lui sont soumis.

En cas de différend entre le salarié et employeur, la commission paritaire pourra être saisie, par l'une ou l'autre des parties, par lettre recommandée avec accusé de réception adressée au siège de la fédération nationale. Cette lettre devra exposer l'essentiel des motifs et être accompagnée, éventuellement, de tout document pouvant éclairer la commission.

L'ouverture de cette procédure fige la situation entre le salarié et l'employeur sur l'objet du litige jusqu'à la décision de ladite commission.

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

Accords antérieurs : (Complété par avenant n° 1 du 18 septembre 2001)

Article 10.2 En vigueur étendu

La présente convention annule et remplace les conventions et accords en vigueur conclus antérieurement par la profession, à l'exception des accords suivants qui sont maintenus :

- accord du 9 novembre 1988 sur la retraite complémentaire ;
- accord du 16 mai 1986 (1) sur l'indemnisation maladie et le régime de prévoyance, modifié par les avenants n° 1, 2, 3 et 4, ainsi que l'avis en date du 13 juin 1995 ;
- accord du 15 décembre 1992 sur le fonds d'assurance formation des salariés ;
- accord du 8 avril 1994 sur les classifications et ses annexes, notamment annexe en date du 10 juin 1996 ;
- avenant n° 6 en date du 10 juin 1996 relatif à l'application de la prime d'ancienneté pour les commerces de vente et services des animaux familiers ;
- accord " Salaires " en date du 10 juin 1996 ;
- avenant n° 7 en date du 10 juin 1996.

Toutefois, pour les accords collectifs conclus avant le 9 août 1994, leur champ d'application est mis en conformité avec celui figurant à l'article 1.1 de la présente convention.

(1) Texte remplacé par l'accord du 9 décembre 1997.

Dispositions finales

Article 10.3 En vigueur étendu

Le dépôt de la présente convention sera effectué conformément aux dispositions prévues par le code du travail.

Dans les établissements soumis à l'application de la présente convention, il sera affiché sur les lieux de travail soit l'ensemble du texte conventionnel, soit un avis signalant les modalités de consultation de la convention par les salariés pendant leur temps de travail.

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.

Application

Article 10.4 En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités de dépôt et à respecter la procédure d'extension conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le présent accord recevra application à compter de la date de publication de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 21 janvier 1997.

Textes Attachés

Accord du 9 novembre 1988 relatif à la retraite complémentaire(1)

Fédération nationale des fleuristes de France ;

FECTAM-CFTC ;

FNECS-CGC ;

FEC CGT-FO ;

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord annule et remplace l'annexe I (accord de retraite complémentaire du 13 octobre 1972) à la convention collective nationale des fleuristes du 24 septembre 1968.

Article 2

En vigueur non étendu

Il est conclu entre les parties signataires un accord national de retraite complémentaire engageant les entreprises relevant de la branche professionnelle des fleuristes exerçant les activités répertoriées selon la nouvelle nomenclature des activités économiques approuvée par le décret n° 73-1036 du 9 novembre 1973 sous les numéros 6446 et 7714, et concernant :

- les fleuristes en magasin ;
- les fleuristes en kiosque, bouquetières ;
- les loueurs de plantes vertes.

Article 3

En vigueur non étendu

Les entreprises ci-dessus énumérées adhéreront au régime de retraite complémentaire des salariés auprès de la caisse interprofessionnelle de retraite complémentaire CIRCO.

Cela ne pourra toutefois avoir pour effet de contraindre une entreprise régulièrement affiliée à une institution de retraite complémentaire, avant la date de signature du présent accord, à quitter celle-ci pour s'affilier à la CIRCO.

Article 4

En vigueur non étendu

Seront affiliés tous les salariés âgés d'au moins 16 ans, y compris les bénéficiaires de la convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947.

Article 5

En vigueur non étendu

Le taux contractuel de cotisation est fixé à 8 % du salaire, soit :

- 4 % pour les opérations obligatoires visées au titre II de l'accord du 8 décembre 1961 codifié le 15 mars 1988, répartis à raison de 60 % à la charge de l'employeur, 40 % à la charge du salarié ;

- 4 % pour les opérations supplémentaires visées au titre III de l'accord du 8 décembre 1961 codifié le 15 mars 1988, répartis à raison de 50 % à la charge de l'employeur, 50 % à la charge du salarié.

Ce taux contractuel est appelé dans les conditions prévues par l'accord du 8 décembre 1961.

Article 6

En vigueur non étendu

La cotisation est assise sur la rémunération perçue par chaque salarié, soumise à la taxe sur les salaires définie par le code général des impôts, nonobstant le fait que certaines entreprises peuvent ne pas être assujetties, dans la limite :

- d'un plafond individuel égal à 3 fois celui de la sécurité sociale en ce qui concerne les salariés non cadres ;
- d'un plafond individuel égal à celui de la sécurité sociale en ce qui concerne les salariés cadres.

Article 7
En vigueur non étendu

Les services accomplis dans les entreprises disparues avant adhésion seront validés dans les mêmes conditions que les services passés effectués dans les entreprises adhérentes.

Article 8
En vigueur non étendu

Les parties contractantes engageront, dès la signature du présent accord, la procédure d'agrément conformément à l'ordonnance du 4 février 1959.

Article 9
En vigueur non étendu

Le présent accord prendra effet au premier jour du trimestre qui suit la date d'agrément.

Avenant n° 4 du 13 juin 1995 relatif à l'indemnisation maladie, régime de prévoyance

Fédération nationale des fleuristes de France ;

CFE-CGC ;

CFDT.

Préambule

En vigueur étendu

Par avenant n° 3 à l'accord du 16 mai 1986, créant l'annexe II " Indemnisation maladie, régimes de prévoyance ", les organisations syndicales, patronales et salariées signataires de la convention collective nationale des fleuristes, auxquelles sont désormais adjointes les organisations représentatives des entreprises de commerce de détail de petits animaux familiaux, ont désigné l'institution de prévoyance CIRCO RIPS-Prévoyance, située 14 bis, rue Daru, 75008 Paris, pour gérer, à effet du 1er janvier 1993, l'ensemble des régimes indemnisation maladie-accident, rente éducation, capital décès, mis en place dans cette branche professionnelle.

Compte tenu de la désignation ainsi intervenue et en application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale résultant de la loi n° 94-678 du 8 août 1994, les parties contractantes ont décidé ce qui suit :

Cet avenant, élargi au commerce de détail de petits animaux familial (arrêté du 14 mai 1996, art. 1er), n'a pas été supprimé par le nouvel accord du 9 décembre 1997.

Article 1er
En vigueur étendu

Chaque année, l'institution de prévoyance CIRCO RIPS-Prévoyance établira un rapport à l'attention des partenaires sociaux.

Il comportera tous les éléments d'ordre économique, financier et social nécessaires à l'appréciation de l'application de l'accord du 16 mai 1986 et à l'étude de l'équilibre financier du régime au regard des prestations prévues.

Article 2
En vigueur étendu

Au regard de ce rapport, les partenaires sociaux informeront au plus tôt l'institution de prévoyance CIRCO RIPS-Prévoyance des aménagements qu'ils entendraient apporter, tant au niveau des prestations qu'au niveau des cotisations.

Toute modification à ce sujet pourra prendre effet en cours d'année, sous réserve naturellement du respect des dispositions de l'article L. 132-7 III du code du travail.

Article 3
En vigueur étendu

Les partenaires sociaux pourront à cette occasion réexaminer la désignation de CIRCO RIPS-Prévoyance en qualité d'organisme gestionnaire des régimes.

Il est toutefois expressément prévu que si les partenaires sociaux devaient décider de remettre en cause la désignation de CIRCO RIPS-Prévoyance, cette dernière ne pourrait prendre effet qu'au 1er janvier de l'année civile suivant celle où la remise en cause est intervenue et sous réserve du respect d'un préavis de 6 mois.

Conformément aux dispositions des articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, le présent avenant, signé des parties, sera déposé en cinq exemplaires auprès des services compétents du ministre chargé du travail ; en même temps que le dépôt effectué dans les conditions ci-dessus définies, les parties signataires demanderont son extension, conformément aux dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 13 juin 1995.

Accord du 9 décembre 1997 relatif à la prévoyance complémentaire

Fédération nationale des fleuristes de France ;

Syndicat interprofessionnel des fabricants et distributeurs de produits et animaux familiers (PRODAF) ;

FNECS-CGC ;

FECTAM-CFTC ;

FS-CFDT ;

CGT.

Préambule

En vigueur étendu

(Modifié par avenant n° 1 du 2 juillet 1998)

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations représentatives de salariés des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers, réunies en commission mixte paritaire le 9 décembre 1997, ont souhaité réviser les dispositions du régime de prévoyance existant.

Elles ont entamé une réflexion et ont décidé d'adopter les dispositions définies dans le présent accord appelé à se substituer dans toutes ses dispositions à :

- l'accord du 16 mai 1986, l'avenant n° 1 du 27 mai 1986 ;

- l'avenant n° 2 du 4 juillet 1986 ;

- l'avenant n° 3 du 15 décembre 1992 ;

- l'avenant n° 4 du 13 juin 1995,

relatifs au régime de prévoyance complémentaire et à modifier et compléter en conséquence les articles 8.1 B et 8.2 ainsi que l'article 10.2 de la convention collective nationale du 21 janvier 1997 étendue par arrêté ministériel du 7 octobre 1997.

Adhésion par lettre du 20 avril 2000 de la FGTA-FO à l'accord du 9 décembre 1997.

Article 1er
En vigueur étendu

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés dans la profession dont l'activité entre dans le champ professionnel d'application de l'article 1.1 de la convention collective nationale du 21 janvier 1997 étendue par arrêté ministériel du 7 octobre 1997 (JO du 21 octobre 1997).

Le présent accord est applicable aux entreprises ou établissements établis sur le territoire français, y compris les départements d'outre-mer.

Par fleuriste, il convient d'entendre les entreprises ou établissements spécialisés dont l'activité principale se caractérise par :

- le commerce de fleurs naturelles, en pots ou coupées, et de plantes ;

- la location de plantes vertes ;

- l'activité de paysagiste d'intérieur ;

- la vente de fleurs sur les marchés,

référéncés généralement aux codes NAF n°s 524 X, N.71-4 B et 52.6 E.

Par vente et service des animaux familiers, il convient d'entendre les entreprises ou établissements spécialisés dont l'activité principale se caractérise par :

- le commerce de détail de vente d'animaux familiers, vente de produits pour animaux familiers ;

- service de toilettage ;

- service de dressage, pension et éducation d'animaux familiers,

référéncés généralement aux codes NAF n° 524 Z et 93.O N.

Avenant n°15 du 11 septembre 2013 :

Les dispositions relatives au champ d'application de la présente convention collective nationale s'appliquent aux catégories de personnel suivantes :

- cadres (personnel relevant des articles 4,4 bis et 36 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947) ;

- non-cadres (personnel ne relevant pas de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947).

Les autres dispositions de l'article 1er demeurent inchangées.

Article 2 En vigueur étendu

(Modifié par avenant n° 2 du 18 septembre 2001)

Toute entreprise entrant dans le champ d'application de l'accord et qui n'aurait pas déjà rejoint les organismes habilités au titre de l'accord et avenants antérieurs devra, dès la date d'effet, adhérer à CIRCO Prévoyance, organisme assureur des garanties maintien de salaire, capitaux décès invalidité absolue et définitive, frais d'obsèques, et l'OCIRP, organisme assureur de la rente éducation.

Une annexe précise les obligations mises à la charge de ces organismes et les conditions dans lesquelles leur désignation peut être remise en cause, cette dernière étant réexaminée au cours de la 5e année d'application de l'accord, conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Article 3 En vigueur étendu

L'adhésion visée à l'article 2 ci-dessus devra assurer le service des garanties maintien de salaire, capitaux décès invalidité absolue et définitive, frais d'obsèques et rente éducation.

Les prestations garanties et la répartition des cotisations devront être conformes aux dispositions de l'annexe I du présent accord.

Article 4 En vigueur étendu

Les cotisations seront assises sur la rémunération brute totale des salariés telle que soumise aux cotisations de sécurité sociale par l'employeur à l'administration des contributions directes pour l'établissement de l'impôt sur le revenu.

Article 5 En vigueur étendu

La commission paritaire d'interprétation et de conciliation prévue à l'article 10.1 de la convention nationale étendue du 21 janvier 1997 examinera les difficultés d'application qui lui seront soumises en vue de leur règlement.

Article 6 En vigueur étendu

Huit mois avant la fin du présent accord, les parties signataires ou adhérentes examineront les modalités d'organisation de la mutualisation de la couverture des garanties prévues.

Les organismes établiront chaque année un rapport complet dressant l'état statistique et prévisionnel et l'adresseront aux parties désignées ci-dessus. Au plus tard 9 mois avant la fin de la période quinquennale, au cours desquels doit intervenir le réexamen de la désignation, un rapport récapitulatif sera transmis dans les mêmes conditions.

Article 7

En vigueur étendu

Conformément à la loi, en cas de changement d'organisme désigné ou de conclusion d'un nouvel accord, la revalorisation des rentes sera assurée par le nouvel organisme dans des conditions identiques à celles définies pour les sinistres intervenant postérieurement au changement.

Les salariés bénéficiant d'indemnités quotidiennes se verront par ailleurs maintenir par le nouvel organisme la couverture du risque décès dans les conditions antérieures.

Ces dispositions s'imposent aux organismes désignés à l'article 2 ci-dessus en cas de préexistence d'autres organismes couvrant l'une quelconque des entreprises concernées par le présent accord.

Article 8

En vigueur étendu

L'accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le 1er janvier 1998.

Il pourra être modifié selon le dispositif prévu à l'article L. 132-7 du code du travail.

Il pourra également être dénoncé. Le préavis de dénonciation est fixé à 6 mois. La dénonciation sera régie par les articles L. 132-8 et suivants du code du travail.

Article 9

En vigueur étendu

Cet accord et ses annexes qui en font partie intégrante seront établis en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires ; elles conviennent de demander au ministère chargé de la sécurité sociale et au ministère chargé du budget l'extension du présent accord, afin de le rendre applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 21 janvier 1997, et ce, en application des articles L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Personnel cadre et non cadre

En vigueur étendu

1. Les cotisations sont établies sur l'ensemble des salaires versés par l'entreprise au personnel cadre et non cadre.

Elles sont réparties de la manière suivante :

- garantie maintien de salaire :
- 0,25 % à la charge de l'employeur.
- garantie capital décès IAD, frais d'obsèques :
- 0,10 % réparti comme suit :
- 0,05 % à la charge de l'employeur ;
- 0,05 % à la charge du salarié.
- garantie rente éducation :
- 0,10 % à la charge de l'employeur.

2. Les prestations sont dues :

2.1. A tout salarié figurant aux effectifs de l'entreprise, remplissant les conditions d'ancienneté spécifiées ci-après.

2.2. A la condition que l'incapacité ou le décès surviennent postérieurement :

- à la date d'effet du présent accord pour le personnel déjà en activité dans la profession ;
- à la date d'embauche pour le personnel entrant dans la profession à cette date.

Ceci sous réserve des dispositions légales et celles prévues à l'article 7 de l'accord.

2.3. Au sens du présent accord, il y a lieu d'entendre :

Par enfants à charge :

Les enfants de l'assuré ainsi que ceux de son conjoint ou concubin, qu'ils soient légitimes, reconnus, adoptifs ou recueillis, vivant sous le toit de l'assuré, s'ils sont mineurs ou titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article 173 du code de la famille et de l'aide sociale, ou dans les conditions cumulatives suivantes :

- âgés de moins de 25 ans ;
- non salariés ou ne bénéficiant pas de ressources propres du fait de leur travail ;

- pris en compte pour demi-part au moins dans le calcul de l'impôt payable par l'assuré au moment de l'événement garanti.

Par concubin :

Celui avec lequel le concubinage a été notoire et permanent pendant une durée d'au moins 5 ans avant le sinistre. Aucune durée n'est exigée si un enfant au moins est né de ce concubinage. Le concubin survivant doit apporter la preuve que ces conditions sont remplies et qu'ils n'étaient, par ailleurs, mariés ni l'un ni l'autre.

3. Les garanties sont les suivantes :

a) Décès :

En cas de décès du salarié, quels que soient son ancienneté ou son âge et quelle qu'en soit la cause, il est versé au(x) bénéficiaire(s) désigné(s) un capital déterminé en fonction du salaire brut annuel perçu (ou reconstitué en cas d'arrêt pour maladie ou accident) par l'intéressé au cours des 12 derniers mois et de sa situation de famille.

Ce capital est fixé à 75 % dudit salaire annuel.

b) Invalidité absolue et définitive :

En cas d'invalidité absolue et définitive du salarié quels que soient son âge ou son ancienneté classant le salarié dans le troisième groupe d'invalidité prévu par l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, il est versé à l'intéressé un capital déterminé dans les mêmes conditions que pour le décès.

c) Frais d'obsèques :

En cas de décès :

- du participant ;
- de son conjoint ou concubin ;
- d'un enfant à charge,

il est versé une allocation forfaitaire égale à 6 500 F.

Pour les enfants de moins de 12 ans qui ne peuvent bénéficier d'une garantie décès, l'allocation sera égale à 3 000 F.

d) Indemnités quotidiennes :

Prestations :

En cas d'interruption de travail totale et continue d'une durée supérieure à 3 jours, le salarié a droit au règlement d'indemnités quotidiennes. Elles complètent celles de la sécurité sociale dans les conditions suivantes.

1) Pour les salariés ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, quelle que soit son ancienneté dans la branche professionnelle :

Durée d'indemnisation			Franchise (*)
Ancienneté	A 90 %	A 70 %	
De 1 à 5 ans inclus	30 jours	30 jours	3 jours
De 6 à 10 ans inclus	40 jours	40 jours	3 jours
De 11 à 15 ans inclus	50 jours	50 jours	3 jours
De 16 à 20 ans inclus	60 jours	60 jours	3 jours
De 21 à 24 ans inclus	70 jours	70 jours	3 jours
De 25 à 29 ans inclus	80 jours	80 jours	3 jours
Plus de 30 ans	90 jours	90 jours	3 jours

(*) La franchise est supprimée pour tout arrêt consécutif à un accident du travail ou maladie professionnelle.

2) Pour les salariés ayant 2 ans d'ancienneté dans la branche professionnelle et moins de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise :

Durée d'indemnisation			Franchise (*)
Ancienneté	A 90 %	A 70 %	
De 2 à 5 ans inclus	30 jours	30 jours	3 jours
De 6 à 10 ans inclus	40 jours	40 jours	3 jours
De 11 à 15 ans inclus	50 jours	50 jours	3 jours
De 16 à 20 ans inclus	60 jours	60 jours	3 jours

De 21 à 24 ans inclus	70 jours	70 jours	3 jours
De 25 à 29 ans inclus	80 jours	80 jours	3 jours
Plus de 30 ans	90 jours	90 jours	3 jours
(*) La franchise est supprimée pour tout arrêt consécutif à un accident du travail ou maladie professionnelle.			

e) Rente éducation :

En cas de décès ou d'invalidité de 3e catégorie du salarié, il sera, en outre, versé au profit de chaque enfant à charge une rente temporaire gérée par CIRCO Prévoyance et assurée par l'OCIRP. Elle est fixée à - 10 % du salaire brut de référence par enfant jusqu'au 25e anniversaire (sous réserve de production d'un certificat de scolarité).

Les rentes sont revalorisées sur la base de la valeur du point de l'OCIRP.

f) Garanties décès et rente éducation :

- les garanties du présent accord sont maintenues jusqu'à la rupture de leur contrat de travail aux salariés qui perçoivent de la sécurité sociale des indemnités journalières complètes ou partielles.

En vigueur étendu

Préambule

Les soussignés ont désigné deux organismes de prévoyance :

- CIRCO Prévoyance qui assurera respectivement les garanties maintien de salaire, capitaux décès, invalidité absolue définitive, frais d'obsèques ;
- l'OCIRP qui assurera les rentes éducation.

Compte tenu de la désignation ainsi intervenue et en application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties contractantes ont décidé ce qui suit : chaque année et en application de l'article 6 de l'accord, chacun des organismes de prévoyance établira un rapport à l'attention des partenaires sociaux.

Il comportera les éléments d'ordre économique, financier et social nécessaires à l'appréciation de l'application de l'accord précité et à l'étude de l'équilibre financier du régime au regard des prestations prévues.

Article 1er

Au regard de ce rapport, les partenaires sociaux informeront, au plus tôt, CIRCO Prévoyance et l'OCIRP des aménagements qu'ils entendraient apporter, tant au niveau des prestations qu'à celui des cotisations.

Toute modification à ce sujet pourra prendre effet en cours d'année, sous réserve, naturellement, du respect des dispositions de l'article L. 132-7 du code du travail.

Article 2

Les partenaires sociaux pourront, à cette occasion, réexaminer la désignation de CIRCO Prévoyance et de l'OCIRP en qualité d'organismes assureurs et gestionnaires des régimes.

Il est toutefois expressément prévu que si les partenaires sociaux devaient décider de la remise en cause de la désignation de CIRCO Prévoyance et de l'OCIRP, celle-ci ne pourrait prendre effet qu'au terme de la période quinquennale prévue à l'accord sous réserve du respect d'un préavis de 6 mois.

FICHE TECHNIQUE

En vigueur étendu

Assurance vie sur la tête d'un enfant de moins de 12 ans

La proposition faite dans le cadre de la garantie frais d'obsèques de verser une allocation à un enfant de moins de 12 ans a été élaborée en tenant compte de la réglementation qui suit :

Article L. 132-3 du code des assurances :

" Il est défendu à toute personne de contracter une assurance en cas de décès sur la tête d'un mineur âgé de moins de 12 ans, d'un majeur en tutelle, d'une personne placée dans un établissement psychiatrique d'hospitalisation. "

L'article L. 132-4 précise :

" ... qu'une assurance en cas de décès ne peut être contractée par une autre personne sur la tête d'un mineur parvenu à l'âge de 12 ans, sans l'autorisation de celui de ses parents qui est investi de l'autorisation parentale. Cette autorisation ne dispense pas du consentement personnel de l'incapable " (âgé de 12 ans et plus).

A notre connaissance, le livre IV du code de la sécurité sociale consacré aux institutions de prévoyance ne comporte aucune indication concernant le cas précité.

Face à ces textes, notre attitude est une attitude de prudence.

En effet, cette allocation constitue sans conteste une assurance en cas de décès. Elle est tarifée en tant que telle.

Nous nous devons donc en toute rigueur de respecter les règles ci-dessus.

A titre d'information, nous vous signalons que si les règles ne sont pas respectées l'organisme assureur et le souscripteur sont passibles d'une amende de 30 000 F et l'article 463 du code pénal leur est applicable (art. L. 132-3).

Avenant n° 6 du 10 juin 1996 relatif à la prime d'ancienneté

Fédération nationale des fleuristes de France ;

Syndicat interprofessionnel des fabricants et distributeurs de produits et animaux familiers (PRODAF).

FNECS-CGC ;

FEC CGT-FO ;

FS-CFDT.

En vigueur étendu

Entre les partenaires sociaux, réunis en commission mixte paritaire le 10 juin 1996, il a été convenu d'adopter des dispositions spécifiques concernant l'application de l'article 24 (2) "Prime d'ancienneté" de la convention collective nationale étendue des fleuristes, 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.

Article 1er

En vigueur étendu

Les modalités de calcul de la prime d'ancienneté telles que définies dans l'article 24 (2) de la convention collective s'appliquent aux commerces et services visés en préambule, à compter de la date d'entrée en vigueur de l'arrêté du 3 août 1994 portant élargissement de la convention collective des fleuristes aux commerces de détail des animaux familiers (paru au Journal officiel du 17 août 1994), soit à compter du 18 août 1994.

L'ancienneté à prendre en compte est l'ancienneté acquise par chaque salarié, au service du même employeur.

Les pourcentages à prendre en considération sont ceux tels que fixés par l'article 24 susvisé " Prime d'ancienneté " qui prévoit une majoration des taux tous les 3 ans, allant de 3 % après 3 ans de présence effective jusqu'à 15 % après 15 ans de présence effective.

Article 2

En vigueur étendu

Toutefois, des modalités particulières de règlement de la prime d'ancienneté sont définies pour les commerces et services de petits animaux :

- considérant que la prime d'ancienneté est calculée par application de pourcentages sur le salaire minimum de l'emploi considéré ;
- la prime d'ancienneté ne sera pas versée s'il apparaît que le salaire réel versé au salarié est égal ou supérieur au salaire minimum garanti conventionnel du coefficient considéré plus la prime d'ancienneté calculée sur ce même salaire minimum ;
- lorsque le salaire réel versé au salarié est inférieur à ce calcul, il y aura lieu de procéder au versement du différentiel à titre de prime d'ancienneté ou, le cas échéant, du versement intégral de la prime d'ancienneté.

A compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant, l'application de la prime d'ancienneté devra être indiquée sur le bulletin de salaire de chaque salarié concerné.

Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités de dépôt et de respecter la procédure d'extension conformément aux dispositions légales en vigueur.

Fait à Paris, le 10 juin 1996.

Accord du 15 décembre 1992 relatif au fonds d'assurance formation

Fédération nationale des fleuristes de France ;

FNECS-CGC ;

FECTAM-CFTC ;

FEC CGT-FO.

Article 1er

En vigueur étendu

Il est conclu, entre les parties signataires, un accord national portant sur la collecte et la gestion des financements pour la formation professionnelle des salariés des entreprises de plus et moins de 10 salariés relevant de la branche professionnelle des fleuristes, exerçant les activités telles que définies dans la convention collective nationale applicable.

Article 2

En vigueur étendu

Il est convenu que les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des fleuristes adhèrent à l'organisme paritaire d'assurance formation agréé : MULTIFAF, 31, cité d'Antin, 75009 Paris.

*Les cotisations des entreprises adhérentes seront versées à l'organisme perceuteur : CIRCO, 14 bis, rue Daru, 75008 Paris, selon les taux légaux en vigueur (1).

Après collecte, les contributions seront reversées au MULTIFAF* (1).

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 8 juin 1993, art. 1er).

Article 3

En vigueur étendu

L'adhésion au MULTIFAF permettra le financement des départs en formation des salariés de la branche professionnelle des fleuristes, selon les modalités de prise en charge financière définies dans le cadre de la convention en gestion MULTIFAF.

Article 4

En vigueur étendu

Les parties contractantes conviennent de dresser un bilan de l'application des présentes dispositions fin 1994.

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord prendra effet le 1er janvier 1993 pour une durée indéterminée après respect des formalités de dépôt telles qu'elles sont définies aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail ainsi que la procédure d'extension régie par les articles L. 133-8 à L. 133-17 du code du travail.

Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant pourra être révisé sur demande présentée par une ou plusieurs parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. Dans ce cas, des négociations devront être engagées, entre les parties signataires, dans un délai de 3 mois suivant la notification de la demande de révision. Par ailleurs, le présent avenant pourra être dénoncé en partie ou en totalité par l'un ou l'autre des signataires sous préavis de 3 mois par lettre recommandée avec accusé de réception. De nouvelles négociations devront s'engager au plus tard dans les 3 mois qui suivent la notification de la dénonciation.

Fait à Paris, le 15 décembre 1992.

Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 133-1 du code du travail (arrêté du 8 juin 1993, art. 1er).

Accord du 25 septembre 1997 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

Fédération nationale des fleuristes de France ;

Syndicat interprofessionnel des fabricants et distributeurs de produits et animaux familiers (PRODAF).

FNECS-CGC ;

FECTAM-CFTC ;

FS-CFDT ;

FEC CGT-FO.

Article 1er
En vigueur étendu

Les organisations signataires conviennent d'instituer une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la convention nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers.

Le présent accord est applicable :

- dans les entreprises ou établissements dont l'activité principale se caractérise par le commerce de détail de fleurs naturelles, en pots ou coupées, de plantes ; la location de plantes vertes et l'activité de paysagiste d'intérieur, ainsi que la vente des fleurs sur les marchés. Ces entreprises ou établissements sont généralement référencés au code 52.4 X ainsi qu'aux codes 71.4 B et 52.6 E des nomenclatures d'activités et de produits établis par l'INSEE/NAF ;
- dans les commerces de détail de vente d'animaux familiers, vente de produits pour animaux familiers, ainsi qu'aux services de toilettage, dressage, pension et éducation d'animaux familiers, qui sont généralement référencés aux codes NAF 52.4 Z et 93.0 N.

Article 2
En vigueur étendu

La commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) remplit les missions définies par les textes réglementaires et conventionnels en vigueur.

Dans le domaine de la formation, elle a pour rôle de :

- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification ;
- rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et notamment de préciser, en liaison avec les organismes dispensateurs de formation, les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation ;
- suivre, dans le cadre des attributions qui leur sont dévolues, l'application des accords dans le cadre des dispositions de l'article 40.1 de l'accord du 3 juillet 1991, modifié le 5 juillet 1994 ;
- définir les conditions de mise en oeuvre des différents contrats d'alternance tels que prévus par l'accord du 3 juillet 1991, modifié le 5 juillet 1994, et en particulier des articles 20.9 et 20.10.

Dans le domaine de l'emploi et conformément à l'accord du 10 février 1969 et à l'avenant du 21 octobre 1974, elle a pour rôle de :

- permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans leur ressort professionnel et territorial ;
- étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible, notamment au regard des évolutions technologiques ;
- procéder ou faire procéder à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi.

Dans le domaine de la formation, elle a notamment pour rôle de :

- suivre, dans le cadre des attributions qui lui sont dévolues, l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation ;
- définir les conditions de mise en oeuvre des différents contrats d'alternance ;
- créer les certificats de qualification professionnelle (CQP) et définir les formations correspondantes propres aux métiers de la branche ;
- élaborer, sur la base des résultats de la négociation triennale sur l'égalité professionnelle, des recommandations sur l'égalité professionnelle des hommes et des femmes dans l'accès à la formation professionnelle.

Dans le domaine de l'emploi, elle a notamment pour rôle l'examen de la situation de l'emploi et son évolution en termes quantitatifs et qualitatifs, notamment dans leurs incidences sur la structure des emplois, des qualifications et des besoins en formation.

Article 3
En vigueur étendu

Dans le cadre de sa mission, la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) procède périodiquement à l'examen :

- de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant des ministères concernés et notamment le ministère de l'éducation nationale et le ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- si nécessaire, du bilan de l'ouverture ou de la fermeture des sections d'enseignement technologique ou professionnel et des sections de formation complémentaires, en concertation avec l'échelon régional ;
- des informations sur les activités de formation professionnelle continue (contenus, objectifs, validation) menées dans la profession.

Article 4
En vigueur étendu

Cette commission est composée de la façon suivante :

- un collègue salariés comprenant, pour chacune des organisations syndicales représentatives, un titulaire et un suppléant ;
- un collègue employeurs comprenant un nombre égal de représentants.

Les salariés des entreprises, membres de la CPNEFP, bénéficient de la protection prévue à l'article 1.4 de la convention collective nationale.

Article 5
En vigueur étendu

Les titulaires et les suppléants sont convoqués en même temps et sont destinataires des mêmes documents. En cas d'absence d'un membre titulaire, le suppléant a voix délibérative, et bénéficie à cette occasion des mêmes droits et pouvoirs que le membre titulaire. Les membres de la CPNEFP peuvent donner pouvoir à un autre membre.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés.

La présence des 3/5 au moins des membres de la commission est requise pour la validité des délibérations, sous réserve de la parité des collègues.

Il est tenu procès-verbal des séances.

Bureau

Article 6
En vigueur étendu

Tous les 2 ans, la commission choisit parmi ses membres un président et un vice-président appartenant à un collège distinct.

A chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement et paritairement entre l'organisation patronale et les organisations syndicales de salariés.

Les membres du bureau sont désignés par leur collège.

Le président et le vice-président représentent la commission dans le cadre des mandats qui leur sont confiés. Le président et le vice-président assurent la tenue des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de la commission. Ils préparent les ordres du jour des séances et l'envoi des convocations qui sont adressées aux membres de la commission dans un délai de 1 mois avant la date prévue de la réunion.

Les procès-verbaux sont signés par le président et le vice-président et proposés pour approbation lors de la réunion suivante de la commission.

Ils rendent compte annuellement des activités de la commission.

Article 7
En vigueur étendu

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle devra se réunir au moins 2 fois par an et à chaque fois qu'elle est convoquée par le président ou le vice-président ou sur la demande de 2 au moins de ses membres.

Les frais de déplacement des membres titulaires et suppléants, représentant les organisations syndicales d'employeurs et de salariés, dûment mandatés pour siéger en CPNEFP, seront pris en charge dans les conditions fixées par l'accord du 13 juin 2000 relatif à la création d'un fonds de financement du paritarisme et ses avenants subséquents.

Le secrétariat est assuré conformément aux dispositions conventionnelles.

Recours

Article 8
En vigueur étendu

En cas de situation de blocage au sein de la commission, cette dernière pourra faire appel à l'arbitrage de la commission paritaire nationale de la convention collective.

Politique conventionnelle en matière d'apprentissage et d'alternance

Apprentissage

Article 9 En vigueur étendu

Les parties signataires marquent leur intérêt pour le développement de l'apprentissage dans le cadre d'une priorité économique et professionnelle.

Tous les métiers ou qualifications doivent pouvoir être préparés par apprentissage.

Les parties signataires conviennent de la nécessité de développer les liens entre les entreprises et les centres de formation d'apprentis (CFA) afin que les ouvertures de section soient adaptées aux besoins de la branche.

Maître d'apprentissage

Article 10 En vigueur étendu

Le maître d'apprentissage est choisi, dans les conditions prévues par la loi, par l'employeur sur la base du volontariat parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Il a pour mission de développer une attitude formatrice en :

- participant ou étant informé du recrutement de l'apprenti (en fonction de l'organisation de l'entreprise) ;
- accueillant et intégrant le jeune dans l'entreprise en lui présentant l'entreprise, ses activités et ses emplois, en l'informant des droits et devoirs liés à son statut ;
- organisant la progression de la formation en liaison avec le CFA ;
- organisant le suivi des périodes en entreprises et en participant à l'évaluation et à la certification de la formation ;
- assurant la mise en situation de travail et en organisant la progression.

Il sera tenu compte, dans l'organisation du travail du maître d'apprentissage, des responsabilités particulières qui lui sont confiées pour la formation des jeunes.

Le fait de participer activement et efficacement à la formation de jeunes entrera dans l'appréciation professionnelle des intéressés au sein de l'entreprise.

Alternance

Les contrats de formation en alternance

Article 11 En vigueur étendu

Les parties signataires confirment leur attachement aux contrats de formation en alternance auxquels elles entendent recourir et dont l'objectif est l'insertion des bénéficiaires dans les entreprises, tout en rappelant qu'ils ne constituent pas une étape obligatoire dans l'accès à l'emploi.

Contrat de qualification.

Article 12 En vigueur étendu

Afin d'être en mesure de renforcer la professionnalisation des emplois des entreprises relevant du présent avenant, les parties signataires s'attacheront à définir, comme le prévoit la réglementation, les qualifications professionnelles qui leur paraissent devoir être développées dans le cadre des contrats de formation en alternance.

La CPNEFP est chargée d'établir la liste des diplômes et titres à finalité professionnelle pouvant être préparés dans le cadre d'un contrat de formation en alternance. Cette liste est établie en fonction des besoins exprimés par la profession. Elle est révisable au moins 1 fois par an.

Lorsqu'un diplôme est supprimé de la liste, les dispositions utiles sont prises pour permettre aux bénéficiaires inscrits dans le cursus de formation de mener à bien cette formation à terme.

Les enseignements généraux, professionnels et technologiques, dispensés pendant la durée des contrats peuvent être assurés par un organisme externe à l'entreprise ou par son service formation, s'il est identifié, structuré et déclaré.

Dans l'un et l'autre des cas, ils seront tenus de respecter les cahiers des charges qui seraient adoptés par la CPNEFP.

Le renouvellement du contrat pour permettre un temps complémentaire de formation, ne pouvant avoir lieu que dans les cas suivants :

- échec à l'examen ;
- congé maladie ou accident prolongé du bénéficiaire ;

- congé de maternité ;

- défaillance de l'organisme de formation.

Il peut être également prolongé 1 fois par renouvellement pour la seule durée nécessaire à la présentation du jeune aux épreuves d'évaluation et d'examen éventuel.

Dans le cas où le bénéficiaire d'un contrat de formation en alternance a échoué au diplôme qu'il préparait, une attestation écrite indiquant la formation qu'il a suivie lui sera remise par l'employeur.

Cette attestation restera la propriété exclusive du bénéficiaire.

Les parties signataires procéderont en concertation avec la CPNEFP à l'élaboration de certificats de qualification professionnelle (CQP) qui auront pour objectif de valider l'obtention de qualifications professionnelles dans le cadre des contrats de formation en alternance.

Tuteur.

Article 13

En vigueur étendu

Le tuteur est choisi dans les conditions prévues par la loi et l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1994, sur la base du volontariat parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Il doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans.

Il a pour mission :

- d'accueillir, d'aider, d'informer, de guider le jeune pendant son séjour dans l'entreprise ainsi que de veiller au respect de son emploi du temps en l'informant des droits et devoirs liés à sa situation de salarié ;

- d'être informé du recrutement du jeune et des conditions de sa formation et des moyens pédagogiques mis à sa disposition ;

- de coordonner l'intervention des différentes personnes mobilisées dans le cadre de la réalisation du dispositif.

Il assure également, dans les conditions prévues par le contrat, la liaison entre les organismes de formation et les salariés de l'entreprise qui participent à l'acquisition par le jeune de compétences professionnelles ou l'initient à différentes activités professionnelles.

Il sera tenu compte, dans l'organisation du travail du tuteur, des responsabilités particulières qui lui sont confiées pour la formation pratique des jeunes.

Le fait de participer activement et efficacement à la formation de jeunes entrera dans l'appréciation professionnelle des intéressés au sein de l'entreprise.

Contrat d'orientation et d'adaptation.

Article 15

En vigueur étendu

La CPNEFP propose une validation des acquis.

Rôle de la CPNEFP en matière d'emploi

Article 16

En vigueur étendu

Un rôle d'étude des emplois de la branche et de leur évolution, et en particulier :

- analyse de la structure des emplois ;

- analyse de l'évolution des qualifications en fonction notamment de l'évolution des technologies ;

- analyse de l'adéquation des formations existantes aux besoins des entreprises ;

- analyse des flux d'emplois et contribution à leur régulation en vue de prévenir, ou, à défaut, de corriger les déséquilibres entre l'offre et la demande ;

- contribution à la définition d'une politique de formation pour la branche ;

- contribution à l'insertion professionnelle des jeunes.

En cas de projet de licenciement collectif pour raison économique intervenant dans une entreprise, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel peuvent saisir la CPNEFP.

Durée et conditions d'application de l'accord

Article 17

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions de l'article L. 132-2 du code du travail pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé ou révisé par l'une des parties signataires, avec un préavis de 3 mois.

Article 18
En vigueur étendu

Le texte du présent accord établi conformément à l'article L. 132-2 du code du travail est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

L'extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 25 septembre 1997.

Avenant n°1 du 18 septembre 2001 relatif aux accords antérieurs

Fédération nationale des fleuristes de France (FNFF) ;

Syndicat interprofessionnel des fabricants et distributeurs de produits et animaux familiers (PRODAF).

FNECS CFE-CGC ;

FGTA-FO ;

FECTAM ;

FS-CFDT.

En vigueur étendu

Les parties signataires de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers signée le 21 janvier 1997 (étendue par arrêté du 7 octobre 1997), réunies en commission mixte paritaire, sont convenues de compléter et de préciser l'article 10.2 " Accords antérieurs " de ladite convention, aux fins d'une meilleure applicabilité.

Préambule

Les parties signataires entendent rappeler, compte tenu :

- d'une part, des termes de l'avenant n° 5 du 25 mars 1996 (étendu le 29 août 1996) modifiant le champ d'application de la convention collective des fleuristes qui est devenue la convention des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers ;
- d'autre part, de la signature par les représentants des organisations syndicales de salariés et des fédérations patronales des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers, d'une nouvelle convention collective le 21 janvier 1997 (étendue le 7 octobre 1997), définissant dans son article 1.1 un nouveau champ d'application de la convention collective nationale.

Qu'en conséquence, l'ensemble des dispositions conventionnelles de la branche fleuristes maintenues en vigueur après la date d'effet de la convention collective nationale du 21 janvier 1997 ou faisant suite à celles-ci, à l'exception des dispositions expressément exclues ou faisant l'objet de modalités d'adaptations nécessaires ou de mesures particulières, sont applicables à la branche de la vente et des services des animaux familiers.

Article 1er
En vigueur étendu

Dans ces conditions, il est ajouté un dernier alinéa à l'article 10.2 de la convention collective nationale intitulé "Accords antérieurs", le complétant et le précisant dans les termes suivants :

"Toutefois, pour les accords collectifs conclus avant le 9 août 1994, leur champ d'application est mis en conformité avec celui figurant à l'article 1.1 de la présente convention."

Article 2
En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant selon les dispositions et formalités prévues par les textes en vigueur.

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur le surlendemain de la parution au Journal officiel de son arrêté.

Avenant n°2 du 18 septembre 2001 relatif à l'accord du 9 décembre 1997 portant sur la prévoyance complémentaire

Fédération nationale des fleuristes de France (FNFF) ;

Syndicat interprofessionnel des fabricants et distributeurs de produits et animaux familiers (PRODAF).

FNECS CFE-CGC ;

FGTA-FO ;

FECTAM ;

FS-CFDT.

En vigueur étendu

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations représentatives des salariés de la branche des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers, réunies en commission mixte paritaire le 18 septembre 2001, ont constaté le changement de dénomination de l'organisme assureur du régime.

En conséquence, elles ont décidé de procéder à la mise à jour de l'accord national du 9 décembre 1997 ainsi que ses annexes et avenants.

Article 1er

En vigueur étendu

Les termes CIRCO RIPS Prévoyance sont remplacés par la dénomination CIRCO Prévoyance au sein de l'accord national de prévoyance du 9 décembre 1997, ainsi que ses annexes et avenants.

Le reste des textes susmentionnés demeure inchangé.

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet le 1^{er} juillet 2001.

Accord du 29 novembre 2001 relatif au certificat de qualification professionnelle de responsable de magasin

Fédération nationale des fleuristes de France ;

PRODAF.

FGTA-FO ;

FNECS CFE-CGC ;

FECTAM.

En vigueur étendu

Conformément à l'ordonnance du 16 juillet 1986 (art. L. 980-2 du code du travail) donnant aux branches professionnelles la possibilité de définir des qualifications professionnelles,

Vu l'accord interprofessionnel du 1er mars 1989 réaffirmant l'intérêt des partenaires sociaux à cette disposition dans le cadre du contrat de qualification, les entreprises concernées sont celles qui sont référencées généralement aux codes NAF n° 52.4 Z et 93.0 N.

Création du CQP

Article 1er

En vigueur étendu

Un CQP de responsable de magasin est créé dans la branche.

1. Cahier des charges.

Un cahier des charges pédagogiques est élaboré pour chaque formation conduisant à un CQP.

Il est réalisé sous l'égide de la CPNEFP par les conseillers techniques mandatés par cette commission.

Les organismes voulant dispenser une formation conduisant au CQP devront en informer la CPNEFP, qui validera le programme et l'organisation par rapport au cahier des charges pédagogiques.

2. Renouvellement, modification et suppression des CQP.

Le CQP de responsable de magasin est créé pour une période initiale de 2 ans.

Au terme de celle-ci, le CQP se trouve :

- soit reconduit par tacite reconduction pour une durée de 3 ans renouvelable ;
- soit supprimé par la CPNEFP ;
- soit reconduit après modifications décidées par la CPNEFP, pour une durée de 3 ans renouvelable. Les décisions de création, de renouvellement, de suppression, de modification des cahiers des charges pédagogiques existants sont prises à la majorité des membres présents de chaque collège. Les membres de la CPNEFP empêchés peuvent être représentés par un membre du même collège par pouvoir écrit, aucun représentant assistant à la séance ne pouvant se voir confier plus d'un pouvoir.

Personnes concernées

Article 2 En vigueur étendu

L'admission aux actions de formation visées par l'article précédent est matérialisée par une inscription auprès d'un organisme qui a accepté de les dispenser conformément aux dispositions du cahier des charges.

Les demandes peuvent émaner :

- de jeunes de 16 à 25 ans signataires d'un contrat de qualification dans les conditions visées aux articles L. 980-1 et suivants du code du travail ;
- de salariés en activité dans une entreprise de la branche, dans le cadre du plan de formation professionnelle à l'initiative de l'employeur ;
- de salariés en activité dans une entreprise de la branche, dans le cadre du congé individuel de formation ;
- de personnes issues de la profession, en recherche d'emploi et souhaitant acquérir une qualification propre à faciliter leur réinsertion ;
- de salariés relevant d'une autre branche et sollicitant une reconversion professionnelle.

Conséquences de l'obtention du CQP

Article 3 En vigueur étendu

1. Garantie minimale de classement.

Le titulaire du CQP de responsable de magasin doit être classé au moins sur le coefficient ou l'indice de classement mentionné sur la délibération créant ce CQP, dans les cas suivants :

a) Embauche pour occuper un emploi nécessitant la qualification professionnelle correspondant :

- soit au CQP de responsable de magasin obtenu au terme d'un contrat de qualification ou d'apprentissage dans l'entreprise considérée ;
- soit au CQP de responsable de magasin obtenu préalablement à l'entrée dans l'entreprise.

b) Reprise des fonctions dans l'entreprise, au terme d'un stage de formation continue à l'initiative de l'employeur à l'issue duquel le salarié a obtenu le CQP de responsable de magasin.

c) Reprise des fonctions dans l'entreprise, au terme d'un stage de formation continue à l'initiative de l'employeur à l'issue duquel le salarié a obtenu le CQP de responsable de magasin.

2. Dans le cas où l'obtention du CQP de responsable de magasin ne permet pas d'occuper un emploi correspondant à cette qualification, l'intéressé ne peut prétendre à la garantie minimale de classement.

Il s'agit des cas suivants :

- embauche d'un salarié titulaire du CQP de responsable de magasin sur un autre poste que le poste de responsable de magasin ;
- reprise des fonctions d'un salarié à l'issue d'un " congé individuel de formation " au terme duquel l'intéressé a obtenu le CQP de responsable de magasin.

Toutefois, dans le cas où un poste correspondant à la nouvelle qualification de l'intéressé deviendrait disponible, l'employeur s'engage à examiner en priorité sa candidature.

3. Degrés de qualification professionnelle acquis par les CQP.

La garantie minimale est fixée, pour ce CQP, par la commission paritaire.

Application de l'accord

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le 1er jour du mois civil suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Accord du 29 novembre 2001 relatif au certificat de qualification professionnelle d'adjoint au responsable du magasin ou chef de rayon

BLABLALALALALALLALALLALA

Fédération nationale des fleuristes de France (FNFF) ;

Syndicat interprofessionnel des fabricants et distributeurs de produits et animaux familiers (PRODAF).

Syndicat national de l'encadrement des commerces et services SNECS-CGC ;

Fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise FECTAM-CFTC ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes, des services annexes FGTA-FO ;

Fédération des services, du commerce et de crédit FS-CFDT.

CGT par lettre du 18 décembre 2003 (BO CC 2004-7).

En vigueur étendu

Conformément à l'ordonnance du 16 juillet 1986 (art. L. 980-2 du code du travail) donnant aux branches professionnelles la possibilité de définir des qualifications professionnelles ;

Vu l'accord interprofessionnel du 1er mars 1989 réaffirmant l'intérêt des partenaires sociaux à cette disposition dans le cadre du contrat de qualification, les entreprises concernées sont celles qui sont référencées généralement aux codes NAF n° 52.4 Z et 93.0 N.

Création du CQP

Article 1er

En vigueur étendu

Un CQP d'adjoint au responsable de magasin ou chef de rayon est créé dans la branche :

1. Cahier des charges.

Un cahier des charges pédagogiques est élaboré pour chaque formation conduisant à un CQP.

Il est réalisé sous l'égide de la CPNEFP par les conseillers techniques mandatés par cette commission.

Les organismes voulant dispenser une formation conduisant au CQP devront en informer la CPNEFP, qui validera le programme et l'organisation par rapport au cahier des charges pédagogiques.

2. Renouvellement, modifications et suppression des CQP.

Le CQP d'adjoint au responsable de magasin ou chef de rayon est créé pour une période initiale de 2 ans.

Au terme de celle-ci, le CQP se trouve :

- soit reconduit par tacite reconduction pour une durée de 3 ans renouvelable ;

- soit supprimé par la CPNEFP ;
- soit reconduit après modifications décidées par la CPNEFP, pour une durée de 3 ans renouvelable.

Les décisions de création, de renouvellement, de suppression, de modification des cahiers des charges pédagogiques existants sont prises à la majorité des membres présents de chaque collège. Les membres de la CPNEFP empêchés peuvent être représentés par un membre du même collège par pouvoir écrit, aucun représentant assistant à la séance ne pouvant se voir confier plus d'un pouvoir.

Personnes concernées

Article 2 En vigueur étendu

L'admission aux actions de formation visées par l'article précédent est matérialisée par une inscription auprès d'un organisme qui a accepté de les dispenser conformément aux dispositions du cahier des charges.

Les demandes peuvent émaner :

- de jeunes de 16 à 25 ans signataires d'un contrat de qualification dans les conditions visées aux articles L. 980-1 et suivants du code du travail ;
- de salariés en activité dans une entreprise de la branche, dans le cadre du plan de formation professionnelle à l'initiative de l'employeur ;
- de salariés en activité dans une entreprise de la branche, dans le cadre du congé individuel de formation ;
- de personnes issues de la profession, en recherche d'emploi et souhaitant acquérir une qualification propre à faciliter leur réinsertion ;
- de salariés relevant d'une autre branche et sollicitant une reconversion professionnelle.

Conséquences de l'obtention du CQP

Article 3 En vigueur étendu

1. Garantie minimale de classement.

Le titulaire du CQP d'adjoint au responsable de magasin ou chef de rayon doit être classé au moins sur le coefficient ou l'indice de classement mentionnée sur la délibération créant ce CQP, dans les cas suivants :

a) Embauche pour occuper un emploi nécessitant la qualification professionnelle correspondant :

- soit au CQP d'adjoint au responsable de magasin ou chef de rayon obtenu au terme d'un contrat de qualification ou d'apprentissage dans l'entreprise considérée ;
- soit au CQP d'adjoint au responsable de magasin ou chef de rayon obtenu préalablement à l'entrée dans l'entreprise.

b) Reprise des fonctions dans l'entreprise, au terme d'un stage de formation continue à l'initiative de l'employeur à l'issue duquel le salarié a obtenu le CQP d'adjoint au responsable de magasin ou chef de rayon.

c) Reprise des fonctions dans l'entreprise, au terme d'un stage de formation continue à l'initiative de l'employeur à l'issue duquel le salarié a obtenu le CQP d'adjoint au responsable de magasin ou chef de rayon.

2. Dans le cas où l'obtention du CQP d'adjoint au responsable de magasin ou chef de rayon ne permet pas d'occuper un emploi correspondant à cette qualification l'intéressé ne peut prétendre à la garantie minimale de classement.

Il s'agit des cas suivants :

- embauche d'un salarié titulaire du CQP d'adjoint au responsable de magasin ou chef de rayon sur un autre poste que le poste d'adjoint au responsable de magasin ou chef de rayon ;
- reprise des fonctions d'un salarié à l'issue d'un congé individuel de formation au terme duquel l'intéressé a obtenu le CQP d'adjoint au responsable de magasin ou chef de rayon.

Toutefois, dans le cas où un poste correspondant à la nouvelle qualification de l'intéressé deviendrait disponible, l'employeur s'engage à examiner en priorité sa candidature.

3. Degrés de qualification professionnelle acquis par les CQP.

La garantie minimale est fixée, pour ce CQP, par la commission paritaire.

Application de l'accord

Article 4 En vigueur étendu

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

Accord du 13 juin 2000 portant création d'un fonds de financement du paritarisme

Préambule

En vigueur étendu

Les organisations professionnelles et les fédérations syndicales, signataires de la présente convention, se sont toujours attachées à développer la négociation collective au sein de la branche, pour tenir compte de l'évolution constante de la profession.

Ainsi, les partenaires sociaux ont refondu la convention collective nationale étendue (convention collective nationale du 21 janvier 1997 étendue par arrêté ministériel du 7 octobre 1997), ils ont revu les classifications, décidé d'une action accrue en matière de formation professionnelle et de développement de l'emploi, complété et réformé le régime de protection sociale complémentaire dont bénéficiaient les salariés. Par ailleurs, ils sont engagés dans un processus de réflexion et de négociations sur la réduction et l'aménagement du temps de travail dans la branche professionnelle, au regard, notamment, des nouvelles obligations mises à la charge des entreprises, dans le cadre de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000.

La mise en oeuvre de l'ensemble de ces dispositifs emporte une intervention accrue des commissions paritaires de la branche professionnelle.

Il est dès lors paru indispensable de donner aux instances de la profession, les moyens financiers de pouvoir mener à bien leur mission et, notamment, de réaliser un travail de qualité et un contrôle accru de suivi des accords au profit des entreprises de la branche professionnelle.

Il a donc été convenu ce qui suit :

Adhésion de FO par lettre du 31 août 2001.

Adhésion de la CGT par lettre du 18 décembre 2003.

Mise en place d'un fonds de financement du paritarisme

Article 1er

En vigueur étendu

Les organisations signataires de l'accord collectif national du 13 juin 2000 sur le financement du paritarisme et celles ayant adhéré ultérieurement, représentatives au sens du code du travail, s'entendent pour donner les moyens financiers indispensables :

1. Aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives de la branche au sens du code du travail afin de pouvoir mener à bien leur mission, et en particulier, réaliser un travail de qualité et un contrôle accru du suivi de la convention collective et des accords qui y sont liés au profit des entreprises concernées et de leurs salariés, notamment en assurant le développement et la promotion du paritarisme au sein de la branche des fleuristes, vente et services des animaux familiers ;
2. Aux représentants de salariés, dûment mandatés et habilités à négocier les dispositions de la convention collective nationale étendue des fleuristes, vente et services des animaux familiers et tous avenants et accords collectifs qui y sont liés, par les organisations syndicales de salariés représentatives de la branche au sens du code du travail, signataires ou adhérentes de l'ensemble ou pour partie des conventions, accords, avenants de la branche (1) ;
3. Aux représentants des employeurs, dûment mandatés et habilités à négocier les dispositions de la convention collective nationale étendue des fleuristes, vente et services des animaux familiers et tous avenants et accords collectifs qui y sont liés, par les organisations syndicales patronales représentatives de la branche au sens du code du travail et conformément au moratoire conclu entre ces organisations, signataires ou adhérentes de l'ensemble ou pour partie des conventions, accords, avenants de la branche ; (1)
4. A toute commission ou groupe de travail paritaire qui serait mis en place par les partenaires sociaux dans le cadre d'un accord collectif national de branche ou, sur décision de la commission paritaire de négociation ou la commission mixte paritaire de la branche, constitué spécialement en vue d'étudier des sujets techniques précis.

Dans ces conditions, il est prévu que le financement du fonctionnement de ces divers groupes de travail ou commissions paritaires sera assuré au moyen d'une contribution conventionnelle et obligatoire, à la charge des employeurs entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, vente et services des animaux familiers, et calculée selon les modalités définies à l'article 3 ci-dessous.

1.1. Entreprises concernées

Sont concernés les entreprises et établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale tel que défini à l'article 1.1 de ladite convention modifié par l'avenant n° 11 du 8 décembre 2011 étendu portant création de trois secteurs d'activité au sein de la branche.

Sont ainsi visés les entreprises ou établissements exerçant les activités des trois secteurs économiques suivants :

Secteur 1.-Fleuristes. Entreprises ou établissements (généralement référencés 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) dont l'activité principale se caractérise par la vente des produits référencés par la codification des produits française : CPF 47.00.77 Commerce de détail de fleurs, plantes et graines.

Secteur 2.-Vente au détail d'animaux, d'aliments et produits pour animaux de compagnie. Entreprises ou établissements (généralement référencés 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) dont l'activité principale se caractérise par la vente de produits référencés par la codification des produits française : CPF 47.00.79 Commerce de détail d'animaux de compagnie et d'aliments pour animaux de compagnie.

Secteur 3.-Services aux animaux de compagnie. Entreprises ou établissements spécialisés (référéncés NAFA 96. 09Z. P Entreprises artisanales de toilettage de chiens et chats et les entreprises ou établissements référéncés NAF 96. 09Z Services aux animaux de compagnie) dont l'activité principale se caractérise par l'exercice des activités économiques référéncées par la codification des produits française : CPF 96.09.11 Services aux animaux de compagnie.

1.2. Redevables et montant de la contribution

Toute entreprise relevant du champ d'application du présent accord, et ayant au moins un salarié dans l'année sous contrat de travail de droit commun ou de type particulier, est redevable de la contribution au titre de l'année considérée.

La contribution désignée ci-dessus est déterminée par la commission paritaire de négociation de la branche, mixte à la date de signature du présent avenant, et est composée actuellement :

-d'une contribution forfaitaire de 48 € par entreprise ou établissement (par numéro SIRET), quel que soit le nombre de salariés sur l'année eu égard à l'alinéa 1 du présent article (proratisée par trimestre entier, tout trimestre entamé valant trimestre entier) ;

-d'une contribution calculée sur la base de 0,10 % de la masse salariale brute de l'entreprise ou de l'établissement (par numéro SIRET) de l'année civile.

Le montant global de la contribution et sa répartition feront l'objet d'un réexamen chaque année par la commission paritaire de négociation ou la commission mixte paritaire de la branche, en fonction du bilan de la collecte et de l'utilisation des fonds et des perspectives.

(1) Les paragraphes 2 et 3 de l'article 1er sont étendus, sous réserve que, conformément au principe d'égalité tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec), les dispositions d'un accord collectif qui tendent à améliorer l'exercice du droit syndical sont applicables de plein droit à tous en particulier aux syndicats représentatifs sans qu'il y ait lieu de distinguer les signataires et les non-signataires, et que l'attribution de moyens financiers bénéficie à tous les syndicats représentatifs sur le champ d'application du texte.

(Arrêté du 22 juillet 2013 - art. 1)

Recouvrement des contributions

Article 2

En vigueur étendu

Cette contribution est recouvrée par l'association pour le développement du paritarisme des fleuristes et animaliers (ADPFA), laquelle pourra déléguer cette collecte à tout organisme collecteur de son choix. L'ADPFA et l'organisme collecteur devront garantir le principe de la spécialité de l'affectation des fonds.

La contribution appelée devra être payée au plus tard le 31 janvier de l'année qui suit l'année de référence. En cas de cessation d'activité durant l'année en cours, la contribution est exigible dans les 3 mois qui suivent la date de cessation d'activité.

2.1 Les employeurs des entreprises visées à l'article 1. 1 qui ne se seraient pas acquittés de la contribution due au titre du financement du paritarisme auprès de l'ADPFA ou de l'organisme collecteur désigné, au plus tard à la date d'échéance de l'appel de cotisation, soit le 31 janvier de l'année N, seront mis en demeure, par lettre recommandée avec avis de réception de payer la contribution calculée conformément à l'article 1. 2, dans un délai de 15 jours.

A défaut de règlement de la contribution et après mise en demeure restée infructueuse dans le délai imparti, l'ADPFA pourra poursuivre les entreprises défaillantes devant les juridictions compétentes afin de recouvrer la somme forfaitaire de 3 000 €.

L'entreprise défaillante pourra, à tout moment au cours de la procédure décrite ci-dessus, régulariser sa situation, par le versement de la contribution telle que définie à l'article 1. 2 sans aucune pénalité de retard.

Les frais engendrés par la procédure de recouvrement pré-contentieuse et contentieuse seront à la charge des redevables de la contribution.

Création d'une association paritaire

Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord décident en conséquence de créer une association paritaire (loi 1901) dénommée association pour le développement du paritarisme des fleuristes et animaliers (ADPFA), en vue de recueillir et de gérer les contributions qui sont destinées au fonctionnement des commissions de négociation et, plus généralement, à l'exécution des décisions prises dans ce cadre par les commissions ou groupes de travail paritaires.

L'association est composée paritairement de deux collèges :

- un collège de représentants ou de délégués, titulaires et suppléants, dûment mandatés et habilités par les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche au sens du code du travail, signataires ou adhérentes à l'accord du 13 juin 2000 et ses avenants, dès lors que leur volonté d'adhérer à l'association paritaire aura été expressément déclarée ;

- un collège de représentants ou de délégués, titulaires et suppléants, dûment mandatés et habilités par les organisations syndicales d'employeurs, représentatives dans la branche au sens du code du travail, signataires ou adhérentes à l'accord du 13 juin 2000 et ses avenants, dès lors que leur volonté d'adhérer à l'association paritaire aura été expressément déclarée.

Pour assurer une composition paritaire au sein de chaque organe de l'association, le collège des employeurs doit comporter au total autant de représentants ou de délégués des organisations syndicales d'employeurs représentatives dans la branche, au sens du code du travail, que le collège des salariés.

Le nombre de représentants ou de délégués par collège est déterminé par les statuts de l'association, selon la nature de l'organe visé.

Les conditions de fonctionnement de ladite association seront déterminées par les statuts ou le règlement intérieur de celle-ci.

Affectation du montant des cotisations recueillies

Article 4

En vigueur étendu

Les dispositions du présent article sont applicables sous réserve du respect du principe d'égalité tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation en matière de répartition des fonds du paritarisme.

Concernant la répartition des fonds à l'égard des organisations professionnelles du collègue employeur, reconnues représentatives dans le champ d'application de la convention collective de la branche, il sera appliqué, à partir du 1er janvier 2014, la règle de répartition au prorata des apports financiers de chaque secteur de la branche.

Le montant global des contributions, recueillies à ce titre, par l'association paritaire, est destiné à financer notamment :

1. Les frais de la structure associative, notamment les frais afférents aux locaux et au personnel de l'association nécessaires à la réalisation de l'objet associatif.

2. Les frais de collecte exposés par l'organisme éventuellement mandaté par l'ADPFA, pour procéder au recouvrement des contributions.

3. Le remboursement sur justificatifs :

- des frais de déplacement (transport, repas, hébergement) exposés par les représentants des délégations syndicales patronales et salariales signataires et adhérents du présent avenant, à l'occasion de la négociation collective et de la participation aux réunions du bureau, du conseil d'administration de l'association, ainsi qu'aux différents participants des commissions ou groupes de travail paritaires, dans les conditions fixées par le conseil d'administration de l'ADPFA ;

- des rémunérations maintenues par les employeurs (salaires et charges) aux salariés de la branche représentants mandatés par une organisation syndicale représentative pour participer aux réunions des commissions ou groupes de travail paritaires ;

- à titre d'indemnisation, des pertes liées à la mise à disposition des employeurs en qualité de représentants mandatés par une organisation syndicale patronale pour participer aux réunions des commissions ou groupes de travail paritaires. Un plafond de cette indemnisation sera fixé par le conseil d'administration de l'ADPFA par vacation semi-journalière.

4. Les frais de secrétariat, d'édition, de diffusion, d'enquête, d'étude, de rapport, de mise en oeuvre de moyens d'information adaptés liés à la convention collective nationale et aux diverses commissions afférentes ainsi que toute action de représentation.

5. Les frais de formation des membres des commissions ou groupes de travail paritaires non pris en charge par tout autre organisme.

6. L'assistance de spécialistes et conseillers extérieurs auprès de telle ou telle commission :

7. Le remboursement aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au sens du code du travail, des dépenses engagées par elles afin de mener à bien les missions destinées à préparer et tenir les diverses commissions des instances paritaires, développer et promouvoir le dialogue social et en assurer le bon fonctionnement.

Ces remboursements ainsi définis et qualifiés de " dépenses déléguées " devront être effectués dans le cadre d'un budget préalablement voté par le conseil d'administration de l'association, mandaté à cet effet.

Les statuts ou le règlement intérieur de l'ADPFA devront définir les conditions de remboursement de ces dépenses déléguées et fixer les modalités de gestion des fonds collectés.

Ces modalités et conditions devront respecter, d'une part, le droit pour toute organisation syndicale représentative dans la branche au sens du code du travail de percevoir une contribution au financement du dialogue social et, d'autre part, les engagements inhérents à l'adhésion à l'ADPFA qui est fondée sur le volontariat.

Entrée en vigueur

Article 5

En vigueur étendu

Cet accord entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel, les parties signataires s'engageant à demander l'extension du présent accord auprès du ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Il est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé et dénoncé dans les conditions fixées par les articles L. 132-7 et L. 132-8 du code du travail.

Fait à Paris, le 13 juin 2000.

Accord du 13 juin 2000 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail

Fédération nationale des fleuristes de France (FNFF) ;

Syndicat interprofessionnel des fabricants et distributeurs de produits et animaux familiers (PRODAF).

Syndicat national de l'encadrement des commerces et services SNECS-CGC ;

Fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise FECTAM-CFTC ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes, des services annexes FGTA-FO.

Préambule

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 6 février 2001 BO conventions collectives 2001-8 étendu par arrêté du 27 novembre 2001 JORF 6 décembre 2001.

La loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail et ses décrets d'application subséquents prévoient que l'horaire légal est porté à 35 heures au 1er janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés, et au 1er janvier 2002 pour les entreprises de 20 salariés et moins.

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

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

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

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

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

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

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

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

Conditions d'application du présent accord.

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

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

2. (1) (2) Pour les entreprises de plus de 50 salariés qui n'auraient pas conclu d'accord collectif de réduction anticipée du temps de travail : nonobstant le présent accord de branche, elles devront signer un accord collectif d'entreprise avec une ou des organisations syndicales représentatives, dans les conditions fixées par la loi du 19 janvier 2000. Par ailleurs, avant la signature de l'accord d'entreprise, le comité d'entreprise devra être informé et consulté. A défaut d'un accord d'entreprise conclu dans les conditions fixées par ladite loi, ces entreprises ne pourraient pas prétendre au nouveau dispositif d'allègements de cotisations sociales.

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

1° (3) Soit elles peuvent solliciter les aides de l'Etat : le présent accord leur permet directement d'anticiper le passage aux 35 heures selon les conditions fixées par le présent accord, mais elles pourront aussi conclure un accord en recourant au mandatement ou éventuellement, en signant un accord collectif avec les délégués du personnel dans les conditions fixées par la loi du 19 janvier 2000. Les entreprises devront ensuite solliciter les aides prévues par la loi du 13 juin 1998, soit dans le cadre du volet offensif sur la base d'une déclaration effectuée par l'employeur, soit dans le cadre du volet défensif, après signature d'une convention avec l'Etat.

Les entreprises devront ensuite solliciter les aides prévues par la loi du 18 juin 1998, soit dans le cadre du volet offensif sur la base d'une déclaration effectuée par l'employeur, soit dans le cadre du volet défensif, après signature d'un accord collectif d'entreprise et d'une convention avec l'Etat.

Elles pourront également bénéficier du nouveau dispositif d'allègements de cotisations sociales.

2° Soit elles n'entendent pas ou ne peuvent pas solliciter les aides incitatives de l'Etat actuelles (loi du 13 juin 1998). Elles pourront passer aux 35 heures en appliquant directement le présent accord mais sans solliciter les aides correspondantes prévues par la loi du 13 juin 1998. Toutefois, elles pourront éventuellement

bénéficiaire du nouveau dispositif d'allègements de charges sociales dans les conditions fixées par la loi du 19 janvier 2000 et selon les modalités du présent accord.

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

5. (4) (5) Pour les entreprises de moins de 20 salariés qui souhaiteraient entrer progressivement dans le processus de RTT, celles-ci pourront passer aux 35 heures en 3 étapes maximum d'ici le 1er janvier 2002. Des aides de l'Etat seront susceptibles de leur être versées dans les conditions fixées par la loi du 19 janvier 2000, dès la première étape à proportion de la réduction prévue.

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

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

Champ d'application du présent accord

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

(1) Paragraphe étendu sous réserve de l'application de l'article 19-II de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 qui conditionne le bénéfice de l'allègement de cotisations sociales à la conclusion d'un accord d'entreprise dès lors que l'entreprise occupe au moins 50 salariés (arrêté du 19 décembre 2000, art. 1er).

(2) Avenant n° 1 du 6 février 2001 :

"1.2. Les conditions posées à l'alinéa 2 du paragraphe sont applicables aux entreprises de 50 salariés et plus."

(3) Point étendu, s'agissant du volet défensif, sous réserve de l'application de l'article 3-V modifié de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 (arrêté du 19 décembre 2000, art. 1er).

(4) Paragraphe étendu sous réserve de l'application de l'article 3-I modifié de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 (arrêté du 19 décembre 2000, art. 1er).

(5) Avenant n° 1 du 6 février 2001 :

"1.4. Les conditions posées à l'alinéa 5 du paragraphe sont applicables aux entreprises de 20 salariés et moins".

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

Chapitre Ier : Réduction du temps de travail

Mise en oeuvre de la réduction du temps de travail

Article 1.1

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 6 février 2001

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

Pour les entreprises de 20 salariés et moins qui souhaiteraient anticiper le passage aux 35 heures, l'octroi des aides incitatives de la loi du 13 juin 1998 est attribué sur la base d'une déclaration de l'employeur (volet offensif) ou après signature d'une convention entre ladite entreprise et l'Etat (volet défensif), sous réserve que la réduction du temps de travail dans l'entreprise soit effective dans les 3 mois qui suivent l'envoi de la déclaration ou la signature de la convention (1).

Les entreprises devront ensuite solliciter les aides prévues par la loi du 18 juin 1998, soit dans le cadre du volet offensif sur la base d'une déclaration effectuée par l'employeur, soit dans le cadre du volet défensif, après signature d'un accord collectif d'entreprise et d'une convention avec l'Etat.

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

(1) Alinéa étendu, s'agissant du volet défensif, sous réserve de l'application de l'article 3-V modifié de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 en vertu duquel le bénéfice de l'aide est subordonné à la conclusion d'un accord d'entreprise (arrêté du 19 décembre 2000, art. 1er).

Définition du temps de travail au sein de la branche

Article 1.2

En vigueur étendu

La loi du 13 juin 1998 et la loi du 19 janvier 2000 complètent la définition du temps de travail effectif figurant à l'article L. 212.4 du travail.

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

Sont exclus du temps de travail effectif :

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

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

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

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

- les temps d'astreinte dans la vente et services des animaux familiers (hors temps d'interventions).

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

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

Calcul de la durée annuelle du travail

Article 1.3

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 6 février 2001.

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

A titre d'exemple, pour un salarié disposant de droits à congés payés complets, la durée du travail ne peut excéder 1 645 heures par an (47 semaines x 35 heures). Ce temps maximum est réduit des jours fériés chômés payés dans l'entreprise (7 jours fériés chômés payés par an, au titre de l'article 7.6 de la convention collective nationale de la branche) (1).

En cas de modulation, la durée moyenne annuelle du travail est calculée, conformément à l'article L. 212-8 du code du travail, sur la base de la durée légale ou de la durée conventionnelle si elle est inférieure, diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux et aux jours fériés mentionnés à l'article L. 222-1.

La durée annuelle de travail sera fixée chaque année.

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

(1) Alinéa étendu, s'agissant de la modulation, sous réserve de l'application de l'article L. 212-8, alinéa 1, du code du travail en vertu duquel la durée moyenne annuelle de travail est calculée sur la base de la durée légale ou de la durée conventionnelle si elle est inférieure, diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux et aux jours fériés mentionnés à l'article L. 222-1 (arrêté du 19 décembre 2000, art. 1er).

Contrôle de la durée du travail effectif.

Article 1.4

En vigueur étendu

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

Chapitre II : Les différentes formes de réduction du temps de travail

En vigueur étendu

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

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

En tout état de cause, les modalités retenues devront s'efforcer de respecter un équilibre entre les aspirations des salariés et les besoins de l'entreprise.

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

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

Option 1. - Réduction de la durée journalière de travail

Article 2.1 En vigueur étendu

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

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

Option 2. - Réduction de la durée hebdomadaire de travail

Article 2.2 En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 6 février 2001.

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

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

L'employeur peut aussi ouvrir la possibilité aux salariés de regrouper 2 demi-journées en une seule et de convenir d'un commun accord des dates de prises de ces journées de réduction du temps de travail dans le cadre du mois considéré. Tout report des demi-journées devra faire l'objet d'une information préalable des salariés 7 jours à l'avance. [*Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles et de délais impératifs de réalisation et d'intervention (ex. : travaux funéraires...), ce délai de prévenance pourra être réduit. Dans ce cas, les heures de travail effectuées par le salarié seront majorées à concurrence de 50 %, soit sous forme de rémunération, soit sous forme de repos compensateur de remplacement*] (1). Les demi-journées ainsi reportées devront toutefois être prises dans le mois considéré (1). Ce dispositif est applicable sous réserve des dispositions particulières de l'option 3 ci-dessous (1).

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

(1) Phrase exclue de l'extension (arrêté du 27 novembre 2001, art. 1er).

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

Article 2.3 En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 6 février 2001.

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

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

Un délai de prévenance de 7 jours devra être respecté en cas de modifications des dates de repos fixées par l'employeur. [*Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles et de délais impératifs de réalisation et d'intervention (ex. : travaux funéraires, etc.), ce délai de prévenance pourra être réduit (1). Dans ce cas, les heures de travail effectuées par le salarié seront majorées à concurrence de 50 %, soit sous forme de rémunération, soit sous forme de repos compensateur de remplacement*] (1).

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

(1) Phrase exclue de l'extension (arrêté du 27 novembre 2001, art. 1er)

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

Article 2.4 En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

contraintes de l'entreprise et des aspirations des salariés (1).

En cas de coïncidence des demandes de repos de plusieurs salariés, un roulement pourra être mis en place (1).

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

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

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

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

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

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

La durée moyenne annuelle de référence devra être fixée à 35 heures par semaine et ne pourra pas dépasser 1 600 heures par an. Cette dernière limite est prévue par la loi du 19 janvier 2000 en tant que condition d'octroi de l'allègement des charges sociales et plafond au-delà duquel les heures supplémentaires devront être payées.

Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article 212-9-II, alinéa 2, du code du travail en vertu duquel les modalités de prise des journées ou demi-journées de repos relèvent pour partie du choix du salarié (arrêté du 19 décembre 2000, art. 1er).

Apprentis - Salaires sous contrat de formation en alternance

Article 2.5

En vigueur étendu

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

Chapitre III : Réduction et modulation du temps de travail

En vigueur étendu

En application des dispositions légales en vigueur, les entreprises peuvent, à titre dérogatoire, prévoir notamment par accord collectif étendu, de faire varier la durée hebdomadaire du travail sur tout ou partie de l'année, à condition que sur 1 an, cette durée n'excède pas en moyenne l'horaire hebdomadaire légal ou conventionnel de référence.

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

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

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

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

Conditions de mise en place

Article 3.1

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

Fonctionnement général du dispositif

Article 3.2 En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 6 février 2001.

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

Horaire hebdomadaire moyen annuel de référence : 35 heures.

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

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

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

Chaque année, la programmation indicative est portée à la connaissance du personnel au moins 1 mois avant la date d'entrée en vigueur de la période de modulation, par tout moyen d'information le mieux adapté (réunion du personnel, affichage, lettre-circulaire,...), ainsi qu'au moment de l'embauche des salariés (1).

En tout état de cause, le programme indicatif de modulation devra être affiché dans chacun des lieux de travail auxquels il s'applique (2).

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

La programmation indicative peut être modifiée, sous réserve d'un délai de prévenance de 15 jours calendaires. Toutefois, le délai de prévenance est réduit à 1 jour, en cas de circonstances exceptionnelles telles que définies à l'article 3.2 du présent accord. Les heures ainsi modifiées font l'objet d'une contrepartie en termes de salaire ou de repos fixée à 5 %. Cette contrepartie s'applique à chaque heure concernée par la déprogrammation en plus et en moins. Elle est calculée soit sur la base du salaire horaire brut de base, soit ouvre droit à un repos payé égal à 3 minutes, par heure modifiée en plus et en moins. Les salariés sont informés par écrit de cette modification et un nouvel affichage doit être effectué. En cas de programmation individualisée, le salarié concerné par la modification est prévenu personnellement par écrit en respectant les mêmes conditions de délai de prévenance et en cas de délai réduit les mêmes contreparties.

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

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

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

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

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

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

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

Traitement des heures de modulation (3) : pendant la période de modulation haute, les heures effectuées au-delà de 35 heures dans la limite des plafonds hebdomadaires indiqués ci-dessus ne donnent pas lieu à paiement des majorations pour heures supplémentaires, ni repos compensateur et ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires, à la condition que sur la période annuelle de modulation, la durée hebdomadaire moyenne n'excède pas 35 heures, les périodes de haute activité devant être compensées par des périodes de basse activité. En cas de dépassement du plafond annuel et de 1 600 heures en tout état de cause, les heures supplémentaires devront également être rémunérées dans les conditions définies par les dispositions de la loi du 19 janvier 2000 (4).

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

Pendant la période de modulation, les heures qui seraient, à titre exceptionnel et par dérogations, travaillées au-delà des plafonds de modulation définis ci-dessus sont des heures supplémentaires majorées dans les conditions légales en vigueur et payées comme telles le mois de leur exécution ou donneront lieu à repos compensateur de remplacement dans les conditions prévues à l'article 4.2 du présent accord. De plus, elles ouvrent droit au repos compensateur légal et sont

imputées directement sur le contingent annuel.

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

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

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles D. 212-18 et D. 212-19 du code du travail qui prévoient un affichage de l'horaire de travail et du programme indicatif de la modulation (arrêté du 19 décembre 2000, art. 1er).

(2) Phrase étendue sous réserve de l'application de l'article D. 212-18 du code du travail qui prévoit un affichage de l'horaire de travail (arrêté du 27 novembre 2001, art. 1er)

(3) Paragraphe étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8, alinéa 4, du code du travail, qui dispose que constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de la durée moyenne annuelle de travail calculée sur la base de la durée légale ou de la durée conventionnelle si elle est inférieure diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux et aux jours fériés mentionnés à l'article L.222-1 (arrêté du 19 décembre 2000, art. 1er).

(4) Les termes dans les conditions définies par la loi du 19 janvier 2000 sont remplacés par les termes suivants : Dans les conditions fixées par la loi du 19 janvier 2000 modifiée par la loi du 17 janvier 2003 et par les dispositions conventionnelles spécifiques prises en application."

Toute référence conventionnelle uniquement à la loi du 19 janvier 2000 antérieure au présent avenant, en matière d'heures supplémentaires, contingent conventionnel, repos compensateur légal, doit être interprétée, à compter de la date d'effet du présent avenant, dans le sens de la modification apportée ci-dessus. (avenant n° 4 du 8 juillet 2004, étendu).

Régularisation annuelle

Article 3.3

En vigueur étendu

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

Dans le cas où le compte fait apparaître que la durée du travail excède en moyenne 35 heures par semaines travaillées ou au plus 1 600 heures par an (selon les nouvelles dispositions légales en vigueur), sur la période modulation, et après régularisation des horaires sur le dernier mois considéré, les heures excédentaires sont payées et ouvrent droit aux majorations pour heures supplémentaires dans les conditions de la législation en vigueur ou à venir, dès la 36e heure, sous réserve des dispositions spécifiques de la période transitoire fixée par la loi du 19 janvier 2000. Le paiement de ces heures pourra être substitué par l'octroi d'un repos compensateur de remplacement équivalent prévu à l'article 4.2 ci-dessous. Ces heures ne donnent pas droit à des contreparties spécifiques.

Dans le cas où la situation du compte fait apparaître que la durée du travail est inférieure en moyenne, pendant la période de modulation, à 35 heures par semaine travaillée, les heures non travaillées (à l'exception des heures non récupérables - voir ci-dessus), pourront faire l'objet de récupération dans le mois suivant l'arrêt des comptes et dans le cadre de la période annuelle de modulation considérée. A défaut, elles sont acquises au salarié (1).

(1) Alinéa (tiret) étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-2-2 du code du travail (arrêté du 19 décembre 2000, art. 1er).

Modulation et congés payés

Article 3.4

En vigueur étendu

Ajouté par avenant n° 1 du 6 février 2001

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

Régularisation en fin de contrat

Article 3.5 (1)

En vigueur étendu

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

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

En cas de trop perçu par rapport aux heures effectuées, les salariés en conserveront le bénéfice, sauf en cas de démission ou, de licenciement pour faute grave ou lourde, auquel cas il sera procédé à la retenue correspondante sur les éléments de salaire à venir ou dus.

Les indemnités de licenciement ou de départ à la retraite se calculent sur la base de la rémunération lissée (2).

(1) L'avenant n° 1 du 6 février 2001 ajoutant un article 3.4 déjà existant, ce dernier devient, de fait, l'article 3.5. (2) Alinéa (tiret) étendu sous réserve de

l'application de l'article R. 122-2 du code du travail et des articles 5 et 6 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (arrêté du 19 décembre 2000, art. 1er).

Chapitre IV : Heures supplémentaires

Durées maxima - Astreinte

Contingent annuel d'heures supplémentaires

Article 4.1

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 4 du 8 juillet 2004 art. 2 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-40 étendu par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004.

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 (excepté dans le cadre d'une modulation d'amplitude peu élevée, c'est-à-dire lorsqu'elle est comprise dans une limite inférieure de 31 heures et une limite supérieure de 39 heures, soit lorsque le volume d'heures de modulation n'excède pas 70 heures par an et par salarié).

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

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

Heures supplémentaires - Repos de remplacement équivalent

Article 4.2

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 4 du 8 juillet 2004 art. 1 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-40 étendu par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004.

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 jours de repos dans le cadre de l'année, les heures effectuées au-delà du plafond hebdomadaire fixé et, à l'exclusion de ces dernières années, les heures effectuées au-delà de la durée annuelle de travail (actuellement 1 600 heures). Les heures supplémentaires font l'objet de majorations sous forme de salaire ou, le cas échéant, de repos dans les conditions suivantes :

1. Concernant les 4 premières heures supplémentaires :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Arrêté du 8 décembre 2004 : Les 2 premiers alinéas de l'article 4.2 sont étendus sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 212-8 (1er alinéa) et L. 212-9-II du code du travail.

Période transitoire

Article 4.3

En vigueur étendu

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

Durées maxima du travail

Article 4.4 En vigueur étendu

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

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

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

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

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

Article 4.5 En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 1 du 6 février 2001

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

La mise en place d'astreinte téléphonique peut concerner le personnel suivant : vendeurs techniques, techniciens-agents de maîtrise de la filière équipe de vente, ainsi que des cadres de l'entreprise.

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

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

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

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

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

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

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

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

Le document mensuel récapitulatif des heures d'astreinte effectuées doit également contenir le détail des contreparties octroyées à ce titre.

Chapitre V : Incidences de la réduction du temps de travail

Personnel concerné

Article 5.1 En vigueur étendu

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

- des cadres dirigeants.

Article 5.2
En vigueur étendu

Dans le cadre d'une réduction de 10 % ;

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

Impact sur les salaires minima garantis conventionnels :

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

- le salaire mensuel de base est calculé à partir du temps de travail de 35 heures hebdomadaires ;

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

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

Impact sur les salaires réels :

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

Impact sur la rémunération des nouveaux embauchés :

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

Dispositions particulières au personnel d'encadrement

Article 5.3
En vigueur étendu

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

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

Les cadres dirigeants (1) : non soumis à la législation sur la durée du travail, le présent accord de RTT ne leur est pas applicable.

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

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

- les cadres relevant du niveau VII au coefficient 500.

Les cadres non dirigeants (2) : cadres niveau VI du coefficient 260 à 450.

1° Les cadres non dirigeants et non occupés selon un horaire collectif : il s'agit des cadres pour lesquels il n'est pas possible de définir un horaire précis en raison de la nature de leurs tâches ou des conditions particulières d'exercice de leur mission. Le dispositif suivant leur sera applicable :

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

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

- à partir de la deuxième année : le nombre de jours RTT sera porté de 17 à 11 jours par an, soit 217 jours travaillés par an (218 jours travaillés avec la journée de solidarité). Cette baisse des jours de RTT ouvrira droit à une augmentation des salaires minima conventionnels des cadres de 2,91 %.

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

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

L'application des dispositions ci-dessus fera l'objet d'un avenant au contrat de travail pour chaque cadre concerné.

Chaque cadre déterminera en fonction de ses responsabilités et de ses objectifs la répartition de ces jours ou demi-journées de repos. Un bilan sera établi mensuellement.

L'employeur ou le responsable hiérarchique veillera à ce que chaque cadre concerné bénéficie des jours de repos auxquels il peut prétendre au titre de la RTT.

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

Par ailleurs, un document récapitulatif des jours travaillés, des jours et demi-journées de repos pris sur l'année devra être établi en fin d'année pour chaque cadre concerné. Une partie des jours de repos issus de la RTT et utilisables à l'initiative du salarié peuvent être affectés sur un compte épargne-temps dans les conditions définies à l'article 5.4 ci-dessous. De manière générale, l'entreprise veillera à ce que la charge de travail de chaque cadre concerné par la RTT soit compatible avec celle-ci. Une fiche de fonctions sera définie et suivie entre les parties selon une périodicité convenue entre elles. Un entretien annuel devra au moins être organisé entre le cadre et l'employeur ou son responsable hiérarchique, au cours duquel il sera débattu de l'organisation du travail, de l'amplitude des journées d'activité et de la charge de travail en résultant. Cette amplitude et cette charge devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition du travail des intéressés, en fonction des contraintes de l'activité de l'entreprise.

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

Les cadres concernés ont droit au repos quotidien de 11 heures consécutives sous réserve des dispositions dérogatoires prévues à l'article 4.4 ci-dessus et aux repos hebdomadaires dans les conditions prévues par la convention collective nationale applicable.

2° Les autres cadres non dirigeants : il s'agit des cadres dont l'activité peut être ramenée à un horaire précis et peut être décomptée, bénéficieront d'une RTT de 10 %, au même titre que les salariés non cadres.

Toutefois, la réduction du temps de travail sera organisée par préférence sous forme d'attribution de jours de congés supplémentaires (JRST) selon les modalités définies à l'article 2.4 du chapitre II.

La moitié des JRST pourra, dans ce cas, être affectée à un compte épargne-temps (CET) dans les conditions définies à l'article 5.4 ci-dessous.

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

- 23 semaines de 4 jours à 7 h 48 mn (soit 717 h 36 mn) ;
- 24 semaines de 5 jours à 7 h 48 mn (soit 936 heures) ;
- soit au total 1 653 h 36 mn sur 47 semaines de travail (sans décompter les jours fériés).

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

Les heures de travail seront décomptées suivant le système le mieux adapté à leur emploi et à l'organisation de leur travail (voir art. 1.4 au chapitre Ier).

(1) Paragraphe étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-15-1 du code du travail, qui définit les cadres dirigeants comme les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement (arrêté du 19 décembre 2000, art. 1er). (2) Paragraphe étendu sous réserve d'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise qui fixe, conformément aux dispositions de l'article L. 212-15-3 du code du travail : les modalités de prise des journées ou demi-journées de repos, les conditions de contrôle de l'application de la convention de forfait, les modalités de suivi de l'organisation du travail, de l'amplitude des journées d'activité et de la charge de travail, les modalités concrètes d'application du repos quotidien et du repos hebdomadaire (arrêté du 19 décembre 2000, art. 1er).

Compte épargne-temps (CET) pour les cadres non dirigeants

Article 5.4 **En vigueur étendu**

Le CET constitue un dispositif d'aménagement du temps de travail qui est ouvert et utilisé sur une base volontaire par les cadres non dirigeants.

Conditions d'alimentation du CET :

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

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

- la 5e semaine de congés payés annuels et les jours de congés supplémentaires pour fractionnement ; les heures de repos acquises au titre des heures supplémentaires, qu'il s'agisse du repos de remplacement ou du repos compensateur légal ;
- des jours de repos accordés au titre de la RTT, le cadre intéressé ne pouvant épargner à ce titre qu'un maximum de 5 jours par an.

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

Valorisation des éléments affectés au compte :

Les bulletins de salaire devront préciser les droits acquis en matière de JRST et épargnés (en nombre d'heures de repos).

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

Nature et conditions des congés indemnisables :

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

Le congé devra être pris dans un délai de 5 ans à compter du jour où le salarié aura accumulé dans le CET la durée minimale exigée pour financer un congé, soit 2 mois. Le délai de 5 ans est porté à 10 ans pour les salariés ayant des enfants âgés de moins de 16 ans à l'expiration de ce délai ou pour ceux dont l'un des parents est dépendant (1).

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

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

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

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

Le CET peut être aussi utilisé par le salarié pour compléter sa rémunération, dans la limite des droits épargnés dans l'année au titre des seuls jours de RTT, soit au maximum 5 jours par an.

A titre exceptionnel et transitoire, dans un délai de 2 ans à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant, sur demande écrite des cadres concernés et sous réserve de l'accord de l'employeur, les droits épargnés sur le CET jusqu'à cette date au titre des seuls jours de RTT pourront faire l'objet d'un paiement en numéraire, éventuellement fractionnable en 4 fois par l'employeur selon un échéancier déterminé par les parties.

Cessation et transmission du compte :

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

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

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

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

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 227-1, alinéa 2, en vertu duquel la période limite de prise du congé est portée à 10 ans lorsque l'un des parents du salarié est âgé de plus de 75 ans (arrêté du 19 décembre 2000, art. 1er).

Salariés à temps partiel

Article 5.5 En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 6 février 2001.

Conditions de rémunération

a) Au moment du passage aux 35 heures :

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

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

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

2° ou, éventuellement, de transformer leur contrat de travail à temps partiel en temps de travail à temps plein selon le nouvel horaire hebdomadaire base 35 heures, moyennant un délai maximum de 3 mois de mise en oeuvre. A la date de passage à temps plein, il leur sera fait application des dispositions prévues par le présent accord pour les salariés à temps plein. Leur salaire de base 35 heures sera calculé comme pour les salariés à temps plein occupant un emploi équivalent qui sont passés de 39 heures à 35 heures, indemnité différentielle comprise, voir exemples en annexe. Par ailleurs, les contrats à temps partiel ainsi modifiés seront retenus

au prorata pour le décompte des embauches à effectuer par l'entreprise en contrepartie des aides de l'Etat.

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

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

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

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

Limitation des coupures quotidiennes

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

Toutefois, compte tenu des horaires d'ouverture à la clientèle, la durée de cette coupure journalière pourra être supérieure à 2 heures, si elle correspond aux horaires en vigueur dans l'établissement, ou avec l'accord du salarié.

Dans ce cas, l'entreprise doit garantir un travail continu d'une durée d'au moins 3 heures consécutives après la coupure, ou, à défaut, verser une indemnité correspondante.

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

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

Conditions de recours aux heures complémentaires

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

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

Dans ces conditions, la limite des heures complémentaires pouvant être effectuées est portée à 30 % de la durée du travail contractuelle, au lieu de 10 % (2). Toutefois, cette disposition ne pourra s'appliquer que pour les salariés à temps partiel bénéficiant d'un contrat de travail leur garantissant une durée hebdomadaire minimale de 20 heures (ou l'équivalent mensuel), et comportant une période minimale de travail continu de 3 heures par jour. *Les heures complémentaires effectuées au-delà de 10 % de la durée contractuelle seront majorées de 25 %, selon les dispositions légales à paraître* (3).

Chaque fois que le recours à des heures complémentaires est prévisible, l'employeur devra en informer les salariés au moins 7 jours ouvrés à l'avance par écrit (note interne) remis au salarié concerné. Ce délai peut être ramené à 3 jours ouvrés en cas de circonstances exceptionnelles telles que définies à l'article 3.2 ci-dessus. Dans ce cas, le salarié bénéficie d'une contrepartie financière ou en repos fixée à 10 %. Cette contrepartie s'applique pour toute heure complémentaire effectuée selon le délai de prévenance réduit et se calcule soit sur le salaire horaire brut de base, soit ouvre droit à un repos payé de 6 minutes par heure modifiée.

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

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

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

(1) Phrase étendue sous réserve qu'elle soit interprétée dans le sens que l'indemnité correspondante compense par son montant un travail continu d'au moins 3 heures consécutives après une coupure supérieure à 2 heures (arrêté du 27 novembre 2001, art. 1er) (2) Phrase exclue de l'extension (arrêté du 19 décembre 2000, art. 1er). (3) Phrase exclue de l'extension (arrêté du 19 décembre 2000, art. 1er).

Chapitre VI : Dispositions particulières pour bénéficier des aides

POUR LES ENTREPRISES DE 20 SALARIES ET MOINS

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

Embauches et préservation d'emploi

Volet offensif

- Embauches

Article 6.1

En vigueur étendu

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

L'effectif moyen de l'entreprise sera apprécié dans le cadre des 12 mois qui précèdent la signature de la convention de réduction du temps de travail liant l'Etat et l'entreprise et déterminé selon les règles prévues à l'article L. 421.2 du code du travail pour la désignation des délégués du personnel (1).

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

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

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

Les parties signataires conviennent que ces embauches bénéficieront :

- en priorité aux jeunes pour favoriser leur accès à la profession ;

- les embauches sous CDI seront privilégiées, mais des CDD d'au minimum 6 mois pourront aussi être conclus, dans le respect des dispositions légales en vigueur.

Compte tenu des objectifs de formation de la profession, les embauches sous contrats de formation en alternance dont l'apprentissage pourront être réalisées. Toutefois, dans ces cas, il n'est pas possible de cumuler l'aide à la réduction du temps de travail avec l'aide octroyée pour ce type de contrats (excepté pour le contrat initiative emploi CIE).

Par ailleurs, l'augmentation du temps de travail d'un salarié à temps partiel pourra être considérée au prorata comme une embauche (voir ci-dessus) (2).

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

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article 24-II de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 (arrêté du 19 décembre 2000, art. 1er). (2) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article 4 du décret n° 2000-84 du 31 janvier 2000 (arrêté du 19 décembre 2000, art. 1er).

Volet défensif

- Préservation d'emplois

Article 6.2 **En vigueur étendu**

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

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

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

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

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

Entreprises qui entrent dans le dispositif de RTT de façon progressive

Article 6.3 **En vigueur étendu**

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

Dispositions particulières pour bénéficier des aides

Article 6.4 **En vigueur étendu**

(Ajouté par avenant n° 3 du 15 février 2002, étendu par arrêté d'extension du 10 février 2003, JORF 19 février 2003)

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

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

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

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

POUR TOUTES LES ENTREPRISES, QUEL QUE SOIT LEUR EFFECTIF

Nouveau dispositif d'allègements de cotisation sociale de la loi Aubry II sur les 35 heures.

[En vigueur étendu](#)

Les entreprises bénéficiant des aides incitatives de la loi du 13 juin 1998 pourront aussi bénéficier sous certaines conditions du nouveau dispositif d'allègements de cotisations sociales mis en place par la loi du 19 janvier 2000. De même, les entreprises qui ne bénéficient pas des aides incitatives de la loi du 13 juin 1998 pourront bénéficier des allègements de charges ainsi prévus, sous réserve de respecter un certain nombre de conditions (application d'un accord collectif dans les conditions fixées par la loi du 19 janvier 2000, fixant la durée du travail à 35 heures par semaine ou 1 600 heures par an). Le bénéfice de cet allègement sera toutefois conditionné à un engagement général de création ou de prévention d'emplois.

TITRE II : Dispositions générales

Durée de l'accord - Dénonciation

Article 1er

[En vigueur étendu](#)

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis légal de 3 mois, selon les conditions prévues à l'article L. 132.8 du code du travail.

Clause de caducité

Article 2

[En vigueur étendu](#)

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

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

Révision - Adaptation

Article 3

[En vigueur étendu](#)

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

Suivi de l'accord

Article 4

[En vigueur étendu](#)

Au niveau de la branche

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

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

Au niveau de chaque entreprise

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

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

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

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

Entrée vigueur

Article 5
En vigueur étendu

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

Extension

Article 6
En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord et de son annexe I selon les dispositions et formalités prévues par les textes en vigueur.

Fait à Paris, le 13 juin 2000.

Annexe

En vigueur étendu

Grille de salaires minimaux garantis

COEFFICIENT : 100.

SALAIRE MINI base 169 heures (en francs) :

6.800 = ou supérieur à 6.881,68 (Smic).

SALAIRE MINI base 151,66 h (en francs) :

6 102,29 = ou supérieur à 6 175,60 (Smic).

INDEMNITE différentielle (en francs) : 706,08.

COEFFICIENT : 105.

SALAIRE MINI base 169 heures (en francs) : 6 900.

SALAIRE MINI base 151,66 h (en francs) : 6 192,03.

INDEMNITE différentielle (en francs) : 707,97.

COEFFICIENT : 115.

SALAIRE MINI base 169 heures (en francs) : 7 000.

SALAIRE MINI base 151,66 h (en francs) : 6 192,03.

INDEMNITE différentielle (en francs) : 718,22.

COEFFICIENT : 120.

SALAIRE MINI base 169 heures (en francs) : 7 100.

SALAIRE MINI base 151,66 h (en francs) : 6 371,52.

INDEMNITE différentielle (en francs) : 728,48.

COEFFICIENT : 130.

SALAIRE MINI base 169 heures (en francs) : 7 300.

SALAIRE MINI base 151,66 h (en francs) : 6 551,00.

INDEMNITE différentielle (en francs) : 749,00.

COEFFICIENT : 140.

SALAIRE MINI base 169 heures (en francs) : 7 600.

SALAIRE MINI base 151,66 h (en francs) : 6 820,21.

INDEMNITE différentielle (en francs) : 779,79.

COEFFICIENT : 150.

SALAIRE MINI base 169 heures (en francs) : 7 700.

SALAIRE MINI base 151,66 h (en francs) : 6 910,00.

INDEMNITE différentielle (en francs) : 790,00.

COEFFICIENT : 160.

SALAIRE MINI base 169 heures (en francs) : 8 000.

SALAIRE MINI base 151,66 h (en francs) : 6 179,17.

INDEMNITE différentielle (en francs) : 820,83.

COEFFICIENT : 200.

SALAIRE MINI base 169 heures (en francs) : 9 000.

SALAIRE MINI base 151,66 h (en francs) : 8 076,57.

INDEMNITE différentielle (en francs) : 923,43.

COEFFICIENT : 230.

SALAIRE MINI base 169 heures (en francs) : 9 500.

SALAIRE MINI base 151,66 h (en francs) : 8 525,27.

INDEMNITE différentielle (en francs) : 974,73.

COEFFICIENT : 260.

SALAIRE MINI base 169 heures (en francs) : 11 000.

SALAIRE MINI base 151,66 h (en francs) : 9 871,36.

INDEMNITE différentielle (en francs) : 1 128,64.

COEFFICIENT : 350.

SALAIRE MINI base 169 heures (en francs) : 12 500.

SALAIRE MINI base 151,66 h (en francs) : 11 217,45.

INDEMNITE différentielle (en francs) : 1 282,55.

COEFFICIENT : 400.

SALAIRE MINI base 169 heures (en francs) : 13 500.

SALAIRE MINI base 151,66 h (en francs) : 12 114,85.

INDEMNITE différentielle (en francs) : 1 385,15.

COEFFICIENT : 450.

SALAIRE MINI base 169 heures (en francs) : 14 500.

SALAIRE MINI base 151,66 h (en francs) : 13 012,25.

INDEMNITE différentielle (en francs) : 1 487,75.

Cadres de direction non soumis à la durée légale de travail.

COEFFICIENT : 500.

SALAIRE MINI base 169 heures (en francs) : 16 000.

SALAIRE MINI base 151,66 h (en francs) : 16 000,00.

Nota : l'indemnité différentielle sera intégrée progressivement dans le salaire minimum de base 35 heures dans un délai de 3 ans à compter de la signature de l'accord d'ARTT (voir art. 2, chapitre IV).

Elle a le caractère de salaire soumis à cotisations sociales et impôts.

Exemples spécifiques (temps partiel)

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

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

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

- Si ce salarié, suite à la RTT de 10 %, conserve sa durée de travail contractuelle, soit 100 heures, son salaire sera calculé, pour tenir compte de la règle de la proportionnalité et de non-discrimination, de la manière suivante : $45,56 \text{ F} \times 100 \text{ heures} = 4 556 \text{ F} + 455,68 \text{ F}$ (correspondant à l'indemnité différentielle de maintien de salaire des salariés à temps partiel de même catégorie ayant réduit leur temps de travail de 10 %) = 5 011,86 F/mois. Ce calcul permet de retrouver la proportionnalité entre salaire base 100 heures et le salaire maintenu (base 169 heures) d'un temps plein passé à 35 heures hebdomadaires, soit 151,66 heures/mois.

(Grille des salaires minimaux garantis étendue sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance et de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 qui attribue une garantie minimale de rémunération pour les salariés rémunérés au SMIC dont la durée du travail a été réduite à 35 heures ou plus (arrêté du 19 décembre 2000, art. 1er).

Avenant n° 3 du 15 février 2002 à l'accord ARTT du 13 juin 2000

PRODAF ;

FNFF.

FEC-FO ;

FGTA-FO ;

CFE-CGC-FNECS ;

FECTAM.

[En vigueur étendu](#)

Les parties signataires de l'accord national étendu relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la branche ci-dessus désignée, signé le 13 juin 2000, se sont réunies en commission mixte paritaire le 10 décembre 2001.

A l'issue de la réunion, le présent avenant a été signé en vue de compléter et modifier l'accord de branche au 13 juin 2000.

Article 1er

[En vigueur étendu](#)

Modifié par Avenant n° 4 du 8 juillet 2004 art. 2 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-40 étendu par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004.

- 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 (excepté dans le cadre d'une modulation d'amplitude peu élevée, c'est-à-dire lorsqu'elle est comprise dans une limite inférieure de 31 heures et une limite supérieure de 39 heures, soit lorsque le volume d'heures de modulation n'excède pas 70 heures par an et par salarié) ;

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

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

Article 2 En vigueur étendu

L'article 4.2 de l'accord de branche étendu signé le 13 juin 2000 est complété et modifié dans son alinéa 2 par l'alinéa suivant :

Les heures supplémentaires feront l'objet des bonifications et majorations légales en vigueur. Les bonifications sur les heures effectuées entre 35 et 39 heures ou les 4 premières heures seront attribuées soit sous forme de repos selon les mêmes modalités d'attribution que le repos compensateur légal), soit sous forme de rémunération. Toutefois, les parties entendent privilégier la substitution du paiement des heures supplémentaires par l'octroi de repos de remplacement équivalent à 1 heure bonifiée ou majorée.

Article 3 En vigueur étendu

Il est créé un article 6.4 au chapitre 6 " Dispositions particulières pour bénéficiaire des aides " :

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

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

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

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

Article 4 En vigueur étendu

Suite aux dispositions définies à l'article 3 du présent avenant, l'alinéa 1er de l'article 2 du titre III de l'accord national étendu signé le 13 juin 2000 est modifié en conséquence.

Article 5 En vigueur étendu

Le présent avenant fait l'objet de la procédure d'extension prévue par les dispositions légales en vigueur. Il est applicable à compter du surlendemain de la parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension pour l'ensemble des entreprises.

Fait à Paris, le 15 février 2002.

Avenant du 18 septembre 2001 relatif au travail à temps partiel

Fédération nationale des fleuristes de France (FNFF) ;

Syndicat interprofessionnel des fabricants et distributeurs de produits et animaux familiers (PRODAF).

FNECS CFE-CGC ;

FGTA-FO ;

FECTAM ;

FS-CFDT.

En vigueur étendu

ACCORD SUR LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL DANS LA BRANCHE FLEURISTES ET ANIMALIERS

En complément des dispositions concernant les salariés à temps partiel définies par l'accord national du 13 juin 2000 (art. 5.5) portant sur l'aménagement et la réduction du temps de travail dans la branche fleuristes et animaliers, étendu par arrêté ministériel du 19 décembre 2000, et dans l'avenant n° 1 dudit accord, signé le 6 février (§ 7), en cours d'extension, les parties signataires sont convenues de modalités spécifiques concernant le travail à temps partiel.

Préambule

La mise en place du temps partiel dans l'entreprise, sur initiative de l'employeur ou sur demande du salarié, nécessite l'information et la consultation des représentants du personnel, lorsqu'ils existent dans l'entreprise, et/ou l'information de l'inspecteur du travail.

Le temps partiel dans la branche fleuristes et animaliers est régi par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, par les dispositions spécifiques prévues par les accords collectifs désignés, ainsi que par les modalités définies dans le présent accord.

Temps partiel modulé ou variable

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions définies ci-dessous en matière de temps partiel modulé ou variable sont conclues pour une durée déterminée. Les parties signataires conviennent de faire un bilan d'application de ce dispositif à l'issue d'un délai de 18 mois à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord (voir art. 3 ci-dessous).

1.1. Définition

Compte tenu, d'une part, des nouvelles dispositions légales et, d'autre part, de la variabilité des activités de la branche (variations d'activités dues aux demandes de la clientèle, aux usages et modes de consommation ; arrivage et réception d'animaux familiers ...), il est prévu que la durée des temps partiels (hebdomadaire ou mensuelle) pourra varier sur tout ou partie de l'année, à condition que sur un an celle-ci n'excède pas en moyenne la durée du travail fixée au contrat de travail.

Cette forme de travail peut concerner les catégories suivantes de personnel : tout personnel de la branche tel que défini par l'accord national relatif aux emplois et classification du 8 avril 1994 et ses annexes, à l'exception du personnel d'encadrement.

Le temps partiel modulé étant sur une base annuelle, il ne peut être mis en place que dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée ou éventuellement dans le cadre d'un contrat à durée déterminée de 1 an en respectant la législation en vigueur.

L'employeur pourra proposer à un salarié de passer à temps partiel modulé avec son accord exprès. En cas d'accord du salarié, un avenant écrit à son contrat de travail initial sera établi et signé par les parties. Le refus du salarié d'accepter de passer à temps partiel modulé ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

1.2. Durée de travail

La durée minimale de travail calculée sur la semaine est fixée à 20 heures (ou l'équivalent mensuel) et comporte une durée minimale de travail continu de 3 heures par journée travaillée, sur une séquence de travail.

La durée de travail hebdomadaire ou mensuelle de référence doit être indiquée dans le contrat de travail. Elle pourra varier, dans la limite d'une modulation de plus ou moins de 1/3. En aucun cas la durée de travail du salarié ne pourra égaler ou dépasser la durée légale hebdomadaire en vigueur.

Les horaires à temps partiel modulé feront l'objet d'une programmation annuelle indicative sur 12 mois (année civile, exercice comptable ...) fixant les différentes périodes de travail ainsi que la répartition de l'horaire applicable. Cette programmation sera remise en main propre contre décharge au salarié concerné, au moins 1 mois avant la date d'entrée en vigueur de la période annuelle de modulation, ou annexée au contrat de travail en cas d'embauche en cours d'année.

Toute modification de la répartition des horaires devra être précédée d'un délai de prévenance de 15 jours calendaires. Ce délai peut être réduit jusqu'à un minimum de 3 jours ouvrés en cas de circonstances exceptionnelles telles que définies dans l'article 3.2 de l'accord national étendu du 13 juin 2000. Les heures modifiées en application du délai de prévenance réduit font l'objet d'une contrepartie en termes de salaire ou de repos fixée à 5 %. Cette contrepartie s'applique à chaque heure concernée par la déprogrammation en plus ou en moins. Elle est soit calculée sur le salaire horaire brut de base, soit ouvre droit à un repos payé de 3 minutes par heures de travail modifiée en plus ou en moins. Les salariés concernés seront informés par écrit de cette modification.

1.3. Rémunération

La rémunération mensuelle est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen prévu dans le contrat de travail, indépendamment de l'horaire réel effectué au cours du mois considéré.

Les heures effectuées dans les limites fixées à l'alinéa 2 de l'article 1.2 ci-dessus ne sont pas considérées comme des heures complémentaires, les heures accomplies au-delà de la durée contractuelle étant compensées par les heures accomplies en deçà de cette durée.

Chaque heure d'absence non indemnisée au cours de la période travaillée sera décomptée de la rémunération régulée sur la base du taux horaire appliqué au salarié. En cas d'absence indemnisée, le maintien de la rémunération est calculé sur la base du salaire mensuel lissé. (1)

1.4. Régularisation en fin de période annuelle

Un bilan du temps de travail effectué par chaque salarié concerné sera établi au plus tard 1 mois avant la fin de période annuelle de modulation.

Dans le cas où la durée moyenne de travail contractuelle est dépassée en fin d'année, la durée prévue dans le contrat est modifiée, sous réserve d'un préavis de 7

jours et, sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à la durée antérieurement fixée la différence entre cette durée et la durée moyenne réellement effectuée.

Les heures venant en dépassement de la durée moyenne annuelle hebdomadaire de travail prévue au contrat de travail font l'objet de la contrepartie suivante : elles donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Lorsque la durée du travail est inférieure à la durée moyenne annuelle hebdomadaire de travail prévue au contrat de travail, les heures non travaillées (à l'exception des heures non récupérables prévues par la loi) pourront faire l'objet de récupération dans le mois suivant l'arrêt des comptes et dans le cadre de la période annuelle de modulation considérée. A défaut, elles sont acquises au salarié.

1.5. Régularisation en cas de rupture du contrat de travail

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

Si le salarié a effectué un nombre d'heures de travail supérieur à la durée moyenne contractuelle, il y aura lieu de procéder à un rappel de salaire et au paiement des contreparties fixées (voir avant-dernier alinéa de l'article 1.4 ci-dessus).

En cas de trop-perçu par rapport aux heures réellement effectuées, les salariés en conserveront le bénéfice, sauf en cas de démission ou de licenciement pour faute grave ou lourde, auquel cas il sera procédé à la retenue correspondante sur les éléments de salaire à venir ou dus (2).

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

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article 7 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi du 19 janvier 1978 sur la mensualisation tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (arrêt du 6 décembre 2002, art. 1er).

(2) Termes exclus de l'extension car contraires aux dispositions de l'article 122-42 du code du travail (arrêt du 6 décembre 2002, art. 1er).

Dispositions diverses concernant le travail à temps partiel hebdomadaire ou mensuel

Article 2 En vigueur étendu

2.1. Modifications d'horaires

Toute modification d'horaires devra être justifiée pour une des raisons suivantes (liste non limitative) : variations et surcroûts d'activité, absence d'un autre salarié, réorganisation des horaires collectifs ou du service, travaux à accomplir dans un délai déterminé, travaux urgents...

Les modifications éventuelles pourront prendre une des formes ci-après (liste non limitative) : augmentation ou diminution de la durée journalière de travail, augmentation ou réduction du nombre de jours travaillés, changement des jours de travail de la semaine, répartition du travail sur des demi-journées, changement des demi-journées... (1).

Ces conditions sont applicables à l'ensemble des salariés à temps partiel, quelle que soit l'organisation de leur temps de travail (y compris en cas de temps partiel modulé).

La nature et les formes de modifications des horaires à temps partiel doivent être indiquées dans le contrat de travail de tous les salariés à temps partiel, quelle que soit l'organisation de leur temps de travail (y compris en cas de temps partiel modulé).

Les salariés à temps partiel sont informés de toute modification des horaires dans le respect d'un délai de prévenance de 15 jours calendaires. Ce délai peut être réduit jusqu'à un minimum de 3 jours ouvrés en cas de circonstances exceptionnelles telles que définies dans l'article 3.2 de l'accord national étendu du 13 juin 2000. Dans ce cas, le salarié bénéficie d'une contrepartie financière ou en repos fixée à 10 %. Cette contrepartie s'applique sur chaque heure de travail modifiée avec application du délai de prévenance réduit et soit se calcule sur le salaire horaire brut de base, soit ouvre droit à un repos payé de 6 minutes par heure de travail modifiée.

Des dispositions spécifiques sont prévues pour le temps partiel modulé (voir dernier alinéa de l'article 1.2 ci-dessus).

2.2. Temps partiel pour raisons familiales

Le travail à temps partiel pour raisons familiales est une possibilité reconnue par la loi aux salariés de demander un passage à temps partiel en raison des besoins de leur vie familiale (2).

Les salariés qui en font la demande peuvent bénéficier d'une réduction du temps de travail sous forme d'une ou plusieurs périodes non travaillées d'au moins 1 semaine en raison de leur vie familiale (2).

Les partenaires sociaux entendent adapter les dispositions légales aux spécificités de la profession.

Conditions de mise en place

Le salarié doit présenter sa demande à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception en respectant un délai de prévenance de 3 mois civils à compter de la date d'effet souhaitée du passage au temps partiel.

L'employeur doit répondre par lettre recommandée avec accusé de réception au salarié dans un délai de 2 mois civils à compter de la première présentation de la lettre recommandée du salarié. L'employeur peut opposer un refus. Toutefois, celui-ci doit être justifié par des raisons objectives liées aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise qu'il doit indiquer dans sa réponse.

Si l'employeur accepte la proposition du salarié, un avenant au contrat de travail initial devra être établi et signé par les parties, précisant la date d'entrée en vigueur qui doit correspondre au souhait du salarié.

Le passage à temps partiel pour raisons familiales peut être demandé ou accordé pour une période déterminée, auquel cas celle-ci devra être indiquée dans l'avenant.

Durée du travail et rémunération

L'avenant au contrat de travail devra préciser la ou les périodes non travaillées et, le cas échéant, si les 2 parties sont d'accord, un lissage de la rémunération sur l'année.

Le salarié à temps partiel pour raisons familiales percevra une rémunération proportionnelle, compte tenu de son temps de travail, à celle d'un salarié qui, à qualification égale, occupe un emploi équivalent dans l'entreprise.

L'employeur ne peut modifier les dates fixées pour les périodes non travaillées sans l'accord préalable du salarié. En cas d'acceptation, un nouvel avenant devra être signé, indiquant la nouvelle répartition des périodes travaillées et non travaillées. Le refus du salarié ne constitue pas une sanction ni un motif de licenciement.

La durée annuelle du travail du salarié à temps partiel pour raisons familiales doit être inférieure, pour les entreprises dont la durée du travail est de 35 heures par semaine, à 1 600 heures.

Pendant les périodes travaillées, les salariés sont occupés selon l'horaire collectif applicable dans l'entreprise, c'est-à-dire sur la base d'un horaire à temps plein.

Ils bénéficient du paiement des heures supplémentaires ou du repos de remplacement équivalent pour les heures effectuées au-delà de la durée légale du travail, et dans les conditions prévues par la loi du 19 janvier 2000.

Compatibilité avec les formes d'ARTT prévues par l'accord de branche étendu du 13 juin 2000

Le salarié à temps partiel pour raisons familiales pourra être soumis, pendant les périodes travaillées :

- soit à un horaire hebdomadaire de 35 heures ;
- soit à une réduction du temps de travail sous forme de repos par périodes de 4 semaines (selon l'organisation des périodes non travaillées) ;
- soit à une réduction du temps de travail sous forme de repos dans le cadre de l'année : dans ce cas, le nombre de JRTT devra être calculé proportionnellement à la durée annuelle du travail et compte tenu des périodes non travaillées. Le plafond de 1 600 heures par an devra être proratisé ;
- soit à la modulation du temps de travail : dans ce cas, le plafond de 1 600 heures par an devra être proratisé.

2.3. Temps partiel choisi

Les salariés à temps plein des entreprises de la branche pourront demander à passer à temps partiel selon les modalités définies ci-après :

Procédure de demande, délai de réponse et cas de refus

Le salarié doit présenter sa demande à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception en respectant un délai de prévenance de 3 mois civils à compter de la date d'effet souhaitée du passage au temps partiel (2).

L'employeur doit répondre par lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai de 2 mois civils à compter de la première présentation de la lettre recommandée du salarié. L'employeur peut opposer un refus. Toutefois, celui-ci doit être justifié par des raisons objectives liées aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise qu'il doit indiquer dans sa réponse : absence d'emploi disponible, ressortissant de la catégorie professionnelle du salarié, absence d'emploi équivalent, conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise (2).

Si l'employeur accepte la proposition du salarié, un avenant au contrat de travail initial devra être établi et signé par les parties, avec application à la date fixée par le salarié.

Le passage à temps partiel peut être demandé ou accordé pour une période déterminée, auquel cas celle-ci devra être indiquée dans l'avenant.

Le salarié à temps partiel percevra une rémunération proportionnelle, compte tenu de son temps de travail, à celle d'un salarié qui, à qualification égale, occupe un emploi équivalent dans l'entreprise.

Conditions de retour à un temps plein

Les salariés ayant demandé à passer à temps partiel bénéficient d'une priorité de retour à un emploi à temps complet de leur qualification ou à un emploi similaire.

Avant de procéder à un recrutement extérieur, l'employeur devra informer les salariés à temps partiel des emplois vacants ou en cours de création correspondant à leur qualification.

L'employeur peut proposer un emploi de qualification différente, éventuellement accompagné d'une formation complémentaire.

Dans tous les cas, les salariés à temps partiel sont libres d'accepter ou non un retour sur un poste à temps plein.

Si deux ou plusieurs salariés de l'entreprise ont vocation à bénéficier de cette priorité, l'employeur est libre de choisir le bénéficiaire parmi les salariés de même qualification professionnelle, sous réserve de respecter le principe de non-discrimination.

Ces dispositions sont applicables à tous les temps partiels, quelle que soit l'organisation de leur temps de travail et quel que soit l'initiateur (salarié ou employeur) de la demande de passage à temps partiel.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-6 du code du travail (arrêté du 6 décembre 2002, art. 1er).(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-28-1 et L. 122-28-9 du code du travail (arrêté du 6 décembre 2002, art. 1er).

Extension et entrée en vigueur du présent accord

Article 3 En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord selon les dispositions et formalités prévues par les textes en vigueur.

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur le premier jour du mois suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 18 septembre 2001.

Avenant à l'accord prévoyance du 9 décembre 1997 portant des modifications Avenant n° 3 du 10 juin 2003

FNFF ;

PRODAF.

FGTA-FO ;

FS-CFDT ;

FNECS CFE-CGC ;

CSFV-CFTC.

En vigueur étendu

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations représentatives des salariés de la branche des fleuristes et des services des animaux familiers, réunies en commission mixte paritaire le 3 décembre 2002, ont décidé de procéder à la mise à jour de l'accord national du 9 décembre 1997.

Clauses de désignation

Article 1er En vigueur étendu

Après examen, les partenaires sociaux ont décidé de continuer à confier à CIRCO Prévoyance et à l'OCIRP, pour une période se terminant le 31 décembre 2005, l'assurance et la gestion du régime de prévoyance.

Au terme de cette période, si un nouveau contrat devait lier les partenaires sociaux aux organismes assureurs, il sera renouvelable par tacite reconduction, sauf dénonciation par l'une ou l'autre des parties, sous respect d'un préavis de 3 mois.

Provision d'égalisation

Article 2 En vigueur étendu

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations représentatives des salariés de la branche des fleuristes et des services des animaux familiers ont pris acte qu'en complément du rapport annuel sur les comptes, CIRCO Prévoyance a, en application de l'article 3 du décret du 30 août 1990 et indépendamment des éléments statistiques du groupe, complété le contenu dudit rapport des éléments suivants :

- les cotisations brutes ;
- les prestations brutes ;
- les provisions techniques du 1er janvier au 31 décembre de l'exercice ;
- les quotes-parts ;
- des produits financiers ;
- des autres charges ;
- de la participation aux résultats ;

- du résultat de réassurance.

Le rapport présente en termes clairs et précis la méthodologie et les bases techniques des provisions constituées.

CIRCO Prévoyance a décidé d'affecter 75 % du résultat d'un exercice à une provision d'égalisation de la convention. A compter du 1er janvier 2003, ce pourcentage est porté à 85 %.

CIRCO Prévoyance a également décidé, en ce qui concerne la participation aux résultats, d'appliquer la règle suivante :

La participation aux résultats résulte du niveau atteint par la provision d'égalisation.

Tout montant de la provision d'égalisation supérieur à une année de cotisation peut être affecté à la participation aux résultats. Cette affectation a pour but d'améliorer les garanties mises en place.

Pour les exercices 1999, 2000 et 2001, les comptes ont été établis sur la base des dispositions qui précèdent.

Les comptes 2002 seront également établis sur les bases qui précèdent. De manière générale, les comptes annuels seront présentés au plus tard le 30 juin de chaque année.

Garantie décès invalidité absolue et définitive

Article 3 En vigueur étendu

Après examen, il a été décidé de porter, à compter du 1er janvier 2004, le montant du capital à 100 % du salaire brut annuel.

Rente éducation

Article 4 En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 4 du 22 octobre 2003 BO conventions collectives 2003-50 étendu par arrêté du 6 mai 2004 JORF 18 mai 2004.

Le montant de la rente est fixé à 15 % du salaire de référence par enfant à charge jusqu'à son quinzième anniversaire et à 20 % de 15 à 18 ans sans condition ou 26 ans si poursuite d'études.

Le montant des rentes est doublé lorsque l'enfant est ou devient orphelin de père et de mère.

Indemnités quotidiennes

Article 5 En vigueur étendu

A compter du 1er janvier 2004, le salarié ayant une ancienneté de 2 ans à la date du sinistre bénéficiera des dispositions de l'accord relatives aux indemnités quotidiennes.

L'ancienneté de 2 ans s'apprécie, de façon continue au non, dans le cadre de la branche professionnelle et des entreprises de la branche adhérentes à la CIRCO Prévoyance.

Date d'effet

Article 6 En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet le 1er janvier 2003.

Fait à Paris, le 10 juin 2003.

Accord du 10 juin 2003 portant mise en place d'une commission paritaire santé au travail et prévention des risques professionnels (CPNSTRP)

FNFF, 33, rue du Pont-Neuf, 75001 Paris ;

PRODAF, 2, avenue Jean-Moulin, 94120 Fontenay-sous-Bois.

FGTA-FO, 7, passage Tenaille, 75013 Paris ;

FS-CFDT, tour Essor, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin Cedex ;

FNECS CFE-CGC, 126, rue du Faubourg-Saint-Denis, 75010 Paris ;

CSFV-CFTC, 197, rue du Faubourg-Saint-Denis, 75010 Paris.

Mise en place de la commission paritaire nationale de santé au travail et prévention des risques professionnels

Article 1er En vigueur étendu

Les partenaires sociaux décident de la création d'une commission paritaire nationale de la santé au travail et prévention des risques professionnels. Cette commission peut s'adjoindre les compétences multiples et nécessaires pour garantir la prévention et le suivi de la santé au travail des salariés.

Attributions de la commission nationale

Article 2 En vigueur étendu

La commission prévue ci-dessus a pour mission la mise en oeuvre et le suivi du présent accord. Dans ce cadre, la commission nationale doit notamment :

- préciser et évaluer par métier et par poste et/ou unité de travail les risques spécifiques identifiés dans les entreprises de la branche professionnelle. Cette liste constitue un socle minimum et obligatoire pour la définition de préconisations adaptées.

A titre d'exemples :

- mettre en place des surveillances médicales spéciales qui seraient nécessaires ;

- mettre en place des dispositions particulières pour les personnels temporaires ou intérimaires ;

- établir un rapport annuel sur la santé au travail et la prévention des risques professionnels. Ce rapport annuel dresse le bilan de la situation générale de la prévention des risques professionnels dans la branche et des actions de prévention menées au cours de l'année écoulée ;

- définir les grandes orientations et les priorités d'actions en matière de préventions des risques professionnels dans le cadre de programmes triennaux de prévention. Ces actions seront définies en fonction du rapport annuel prévu à l'alinéa ci-dessus ;

- négocier les conventions d'objectifs de la sécurité sociale qui sont soumises aux services de la CNAM ou de la CRAM ;

- évaluer les actions de préventions menées dans la branche, tous les 3 ans ;

- procéder aux ajustements nécessaires provoqués par l'apparition de risques nouveaux, en dehors de cette périodicité.

Le premier tiret de l'alinéa 2 de l'article 2 (Attributions de la commission nationale) est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles R. 241-48-I et R. 241-50 du code du travail qui définissent précisément les cas dans lesquels une surveillance médicale spéciale s'impose (Arrêté du 7 juin 2004).

Fonctionnement et moyens de la commission nationale santé au travail

Article 3 En vigueur étendu

3.1. Fonctionnement

La commission paritaire nationale santé au travail est présidée alternativement par le collège patronal et par le collège des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord. La durée du mandat est de 2 ans.

Durant la première année de la mise en place du présent accord, les membres de la commission paritaire nationale santé au travail et prévention des risques professionnels se réunissent tous les trimestres afin d'examiner les conditions d'application de l'accord et éventuellement procéder aux ajustements nécessaires notamment concernant l'identification des risques professionnels dans certains métiers ou postes de travail.

En outre, la commission nationale peut se réunir autant que de besoin en cas d'apparition de risques nouveaux. Ces réunions exceptionnelles sont convoquées par le secrétariat de la commission assuré par l'ADPFA, à la demande d'au moins une organisation membre de la commission.

La commission se réunit une fois par an afin d'établir le rapport annuel prévu à l'article 2. Tous les 3 ans, elle adopte le programme triennal de prévention des risques professionnels. La réunion annuelle ainsi que la réunion triennale peuvent être précédées de journées préparatoires auxquels participent les membres des commissions techniques nationales (Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et maladie professionnelle), de la Caisse nationale de l'assurance maladie (CNAM) concernée ainsi que les outils nationaux de prévention :

Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) et INRS.

3.2. Moyens

Le temps passé par les membres de la commission nationale aux différentes réunions est considéré comme temps de travail. Les conditions applicables au temps de négociations et aux frais de déplacements liés aux négociations sont celles fixées à l'article 1.4 de la convention collective nationale "Fleuristes et animalier".

Date d'entrée en vigueur

Article 4 En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur au surlendemain de la date de parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Dépôt et extension

Article 5 En vigueur étendu

Les parties signataires de l'accord conviennent d'en demander l'extension auprès du ministère du travail et des affaires sociales.

Avenant à l'accord prévoyance du 9 décembre 1997 relatif à la rente éducation Avenant n° 4 du 22 octobre 2003

FNFF, 33, rue du Pont-Neuf, 75001 Paris ;

PRODAF, 2, avenue Jean-Moulin, 94120 Fontenay-sous-Bois,

FGTA-FO, 7, passage Tenaille, 75013 Paris ;

FS-CFDT, Tour Essor, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin Cedex ;

FNECS-CFE CGC, 126, rue du Faubourg-Saint-Denis, 75010 Paris ;

CSFV-CFTC, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris.

En vigueur étendu

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations représentatives des salariés de la branche des fleuristes et des services des animaux familiers, réunies en commission mixte paritaire, le 22 octobre 2003, ont décidé de procéder à la mise à jour de l'accord national du 9 décembre 1997 et au relèvement du niveau de la rente éducation assurée par l'OCIRP.

Préambule

L'analyse des comptes de résultats des derniers exercices de cette garantie a conduit les partenaires sociaux à décider de l'amélioration du niveau de cette prestation à compter du 15e anniversaire du bénéficiaire. Ainsi l'article 4 de l'avenant n° 3 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

Rente éducation

Article 1 En vigueur étendu

Le montant de la rente est fixé à 15 % du salaire de référence par enfant à charge jusqu'à son quinzième anniversaire et à 20 % de 15 à 18 ans sans condition ou 26 ans si poursuite d'études.

Le montant des rentes est doublé lorsque l'enfant est ou devient orphelin de père et de mère.

Rentes en cours

Article 2 En vigueur étendu

Les rentes en cours de service seront calculées sur la base de ces nouvelles dispositions.

Revalorisation des rentes

Article 3 En vigueur étendu

L'OCIRP fixe les coefficients ainsi que la périodicité des revalorisations à appliquer aux prestations.

Date d'effet

Article 4 En vigueur étendu

Le présent avenant prendra effet au 1er janvier 2004.

Fait à Paris, le 22 octobre 2003.

Adhésion par lettre de la CGT à l'avenant du 13 juin 2000 portant création d'un fonds de financement du paritarisme Lettre du 18 décembre 2003

En vigueur

Montreuil, le 18 décembre 2003.

Madame, Monsieur,

Nous avons l'honneur de vous informer que notre fédération adhère à l'accord portant création d'un fonds de financement du paritarisme intervenu le 13 juin 2000 au sein de la convention collective des fleuristes et animaux familiers.

Vous en remerciant d'en prendre bonne note,

Veillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Pour la fédération :

La secrétaire générale

Avenant à l'accord ARTT du 13 juin 2000 Avenant n° 4 du 8 juillet 2004

FNFF ;

PRODAF.

CSFV-CFTC ;

FNECS CFE-CGC ;

FGTA-FO.

En vigueur étendu

Conformément à l'article 3 du titre II de l'accord national du 13 juillet 2000, intitulé " Révision. - Adaptation ", les partenaires sociaux réunis en commission mixte paritaire, le 8 juillet 2004, ont procédé à une nouvelle négociation afin d'examiner les conséquences des modifications intervenues suite à la parution de la loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003 (JO du 18 janvier 2003) relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi et de ses décrets subséquents.

Préambule

Considérant que la majorité des entreprises couvertes par le champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes et animaliers et ses divers accords et avenants sont des structures de petites tailles qui se trouvent confrontées :

- à des difficultés de recrutement d'un personnel aux qualifications spécifiques ;
- à s'adapter en permanence aux attentes croissantes des consommateurs nécessitant disponibilité en temps et organisation, et contraintes d'ouverture .. ;

Considérant par ailleurs que la durée légale du travail de 35 heures par semaine a fait l'objet de modalités négociées d'application au sein de la branche, mais n'exclut en aucun cas le recours aux heures supplémentaires, dès lors que sont respectées les dispositions légales en vigueur en matière d'heures supplémentaires, de durées maximales du travail et de contingentement annuel, sous réserve des spécificités propres à la profession en la matière.

Les partenaires sociaux ont entendu élargir les possibilités de recourir aux heures supplémentaires en négociant, conformément aux nouvelles dispositions légales en vigueur, le taux de majoration, en particulier des 4 premières heures supplémentaires pour les entreprises de 20 salariés et moins, ainsi qu'une augmentation du contingent conventionnel annuel d'heures supplémentaires, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Au vu des articles L. 212-5 et L. 212-6 nouveaux du code du travail actuellement en vigueur, les parties signataires sont donc convenues de modifier l'accord national étendu signé le 13 juin 2000, ainsi que ses avenants subséquents, sur les points faisant référence aux taux de majoration en vigueur des heures

supplémentaires et au contingent annuel d'heures supplémentaires.

Des dispositions diverses sont par ailleurs définies, afin de permettre une meilleure lisibilité des textes conventionnels.

Heures supplémentaires

Article 1 En vigueur étendu

Les 2 premiers alinéas de l'article 4.2 de l'accord national étendu signé le 13 juin 2000 (Heures supplémentaires. - Repos de remplacement équivalent) sont modifiés et remplacés par le texte suivant :

(voir cet article)

Contingent annuel conventionnel d'heures supplémentaires

Article 2 En vigueur étendu

L'article 4.1 de l'accord national étendu signé le 13 juin 2000 (contingent annuel d'heures supplémentaires) ainsi que l'article 1er de l'avenant n° 3 étendu signé le 15 février 2002 sont supprimés et remplacés par les dispositions suivantes :

(voir cet article)

Repos compensateur obligatoire ou légal

Article 3 En vigueur étendu

Les nouvelles dispositions de l'article L. 212-5-1 nouveau du code du travail relatif au seuil d'effectif applicable en matière de repos compensateur obligatoire ou légal reçoivent plein effet au regard des dispositions conventionnelles de la branche, et notamment au regard de l'article 7.2 C de la convention collective nationale.

Dispositions diverses

Article 4 En vigueur étendu

Les termes dans les conditions définies par la loi du 19 janvier 2000 de l'article 3.2 à l'intitulé traitement des heures de modulation de l'accord national du 23 mai 2000 étendu sont modifiés et remplacés par les termes suivants :

(voir cet article)

Toute référence conventionnelle uniquement à la loi du 19 janvier 2000 antérieure au présent avenant, en matière d'heures supplémentaires, contingent conventionnel, repos compensateur légal, doit être interprétée, à compter de la date d'effet du présent avenant, dans le sens de la modification apportée ci-dessus.

Impérativité du présent avenant

Article 5 En vigueur étendu

Le présent avenant est impératif dans la totalité de ses clauses, les accords collectifs d'entreprise ne pouvant y déroger que dans un sens plus favorable aux salariés.

Entrée en vigueur et extension du présent avenant

Article 6 En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant n° 4 à l'accord national étendu signé le 13 juin 2000 selon les dispositions et formalités prévues par les textes en vigueur.

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur le premier jour du mois suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 8 juillet 2004.

Avenant n° 8 du 27 janvier 2005 relatif à l'apprentissage

Fédération nationale des fleuristes de France ;

PRODAF.

FGTA-FO ;

FNECS CFE-CGC ;

CSFV-CFTC.

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche, conformément aux engagements pris à l'article 4.4 de la convention collective nationale du 21 janvier 1997, se sont réunis en commission mixte paritaire, afin de négocier sur l'apprentissage.

Rappelant les termes de l'article 9 de l'accord du 25 septembre 1997 relatif à la création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), les parties signataires réaffirment leur intérêt pour le développement de l'apprentissage dans le cadre d'une priorité économique et professionnelle.

Tous les métiers ou qualifications doivent pouvoir être préparés par apprentissage.

Les parties signataires conviennent de la nécessité de développer les liens entre les entreprises et les centres de formation d'apprentis habilités afin que les ouvertures de sections soient adaptées aux besoins de la branche.

En conséquence, les dispositions ci-dessous définies modifient et remplacent celles de l'article 4.4 de la convention collective nationale du 21 janvier 1997.

A. - Généralités

Article 1

En vigueur étendu

L'apprentissage concourt aux objectifs éducatifs de la nation.

Il a pour but de donner à des jeunes travailleurs de 16 à 25 ans ayant satisfait à l'obligation scolaire une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle délivrés par l'Etat, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles.

Nul ne peut être engagé en qualité d'apprenti s'il n'est âgé de 16 ans au moins. Toutefois, les jeunes âgés d'au moins 15 ans peuvent souscrire un contrat d'apprentissage, s'ils justifient avoir effectué la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

Il est dérogé à la limite d'âge supérieur dans les cas suivants :

1. Lorsque le contrat proposé fait suite (dans un délai maximum fixé par décret) à un contrat d'apprentissage précédemment souscrit et conduit à un niveau supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat précédent ;
2. Lorsqu'il y a eu rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ou suite à une inaptitude physique et temporaire de celui-ci ;
3. Lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne à laquelle la qualité de travailleur handicapé est reconnue et dont l'âge maximal, fixé par décret, ne peut être supérieur à 30 ans.

NOTA : Arrêté du 3 octobre 2005 : Le dernier alinéa de l'article 1er (L'apprentissage) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'avant-dernier alinéa (4°) de l'article L. 117-3 du code du travail.

Le contrat d'apprentissage

Article 2

En vigueur étendu

Le contrat d'apprentissage fait l'objet d'un accord écrit sous seing privé établi en trois exemplaires originaux. Chacun des exemplaires originaux doit être signé par l'employeur, par l'apprenti, ainsi que, le cas échéant, par le représentant légal de l'apprenti s'il est mineur.

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier qui a pour objet l'obtention par l'apprenti d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle à l'issue du cycle complet de formation en alternance compris entre 1 et 3 ans, élément essentiel de ce type de contrat.

L'apprentissage associe une formation, dans une ou plusieurs entreprises, fondée sur l'exercice d'activités professionnelles en relation directe avec la qualification objet du contrat et des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation d'apprentis (CFA).

Arrêté du 3 octobre 2005 :Le deuxième alinéa de l'article 2 (Le contrat d'apprentissage) est étendu sous réserve de l'application du quatrième au huitième alinéa et du dixième alinéa de l'article L. 115-2 du code du travail.

B. - Engagements réciproques des contractants

En vigueur étendu

Il est proposé que soit signée, préalablement à la conclusion du contrat entre l'apprenti et son employeur, une charte d'engagements entre l'entreprise, le jeune et le CFA (directeur ou formateur référent). Cette charte aura pour objet principal de préciser explicitement, par branche, les rôles de chaque partie ainsi que les devoirs et obligations des uns envers les autres.

Obligations contractuelles de l'employeur

Article 3 **En vigueur étendu**

Article 3.1

Obligations relatives à la formation professionnelle

Toute entreprise peut engager un apprenti si l'employeur autorisé déclare prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage et s'il garantit que l'équipement de l'entreprise, les techniques utilisées, les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, les compétences professionnelles et pédagogiques ainsi que la moralité des personnes qui sont responsables de la formation sont de nature à permettre une formation satisfaisante.

L'employeur a l'obligation, outre le versement d'un salaire fixé par décret ou par convention collective ou par contrats plus favorables, de faire suivre à l'apprenti une formation méthodique et complète, théorique et pratique en entreprise et au CFA, dont la durée et les modalités sont fixées par le contrat.

L'employeur confie à l'apprenti des tâches ou des postes permettant d'exécuter des opérations ou travaux conformes à une progression annuelle définie par accord entre le CFA et les représentants de l'entreprise qui inscrivent l'apprenti dans le CFA assurant l'enseignement correspondant à la formation prévue au contrat. Le choix du CFA est précisé par le contrat d'apprentissage.

L'employeur a l'obligation d'inscrire et de faire participer l'apprenti aux contrôles ou épreuves d'examen du diplôme recherché conformément aux modalités fixées par les règlements applicables aux diplômes.

Constitue un préjudice indemnisable pour l'apprenti, du fait d'une faute ou de négligence de la part de l'employeur, l'impossibilité de se présenter aux épreuves et, de ce fait, de ne pas obtenir son diplôme au terme fixé par le contrat.

Article 3.2

Obligations en matière d'hygiène, sécurité et conditions de travail

Les conditions d'exécution du contrat d'apprentissage ne doivent pas porter atteinte à la sécurité, aux conditions de travail, à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti.

Le travail de nuit est interdit pour les apprentis de l'un et l'autre sexe âgés de moins de 18 ans. Des dérogations peuvent être accordées, à titre exceptionnel, dans les conditions prévues par les lois et règlements en vigueur.

L'employeur est tenu de prévenir les parents ou leurs représentants en cas de maladie ou d'absence de l'apprenti mineur ou de tout autre fait de nature à motiver leur intervention.

Article 3.3

Obligations relatives au salaire à verser à l'apprenti (voir aussi l'article 17.1 et suivants)

Le contrat doit fixer le salaire dû à l'apprenti pour chacune des périodes de l'apprentissage.

Ce salaire ne peut être inférieur aux taux fixés par le décret pris en application des lois et règlements en vigueur, sans préjudice de l'application de la convention collective de branche ou accords de salaires plus favorables.

Article 3.4

Obligations spécifiques lorsque le maître d'apprentissage est un salarié de l'entreprise (art. 10 de la CPNEFP)

Le maître d'apprentissage, s'il n'est l'employeur lui-même ni un collaborateur de l'employeur, non salarié, répondant aux conditions légales, est choisi, dans les conditions prévues par la loi, par l'employeur sur la base du volontariat parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Le maître d'apprentissage a pour mission de développer une attitude formatrice en :

- participant ou étant informé du recrutement de l'apprenti (en fonction de l'organisation de l'entreprise) ;
- accueillant et intégrant le jeune dans l'entreprise en lui présentant l'entreprise, ses activités et ses emplois, en l'informant des droits et devoirs liés à son statut ;
- organisant la progression de la formation en liaison avec le CFA ;

- assurant la mise en situation de travail et en organisant la progression.

Il sera tenu compte, dans l'organisation du travail du maître d'apprentissage, des responsabilités particulières qui lui sont confiées pour la formation des jeunes.

Le fait de participer activement et efficacement à la formation de jeunes entrera dans l'appréciation professionnelle des intéressés au sein de l'entreprise selon les dispositions conventionnelles prévues en matière de classifications.

Obligations contractuelles de l'apprenti

Article 4 En vigueur étendu

En contrepartie des obligations de l'employeur, l'apprenti s'oblige, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre le cycle complet de la formation prévue en CFA et en entreprise.

L'apprenti doit être inscrit par l'employeur pour pouvoir se présenter aux contrôles ou épreuves d'examen du diplôme ou du titre recherché à la session prévue au contrat.

L'apprenti est tenu de se présenter aux épreuves de contrôles et d'examen prévues par le contrat d'apprentissage.

C. - Le centre de formation d'apprentis

Obligations conventionnelles du CFA

Article 5 En vigueur étendu

La création des centres de formation d'apprentis fait l'objet de conventions conclues avec l'Etat, dans le cas des centres à recrutement national, ou conclues avec la région, dans tous les autres cas.

La convention fixe les modalités administratives, pédagogiques et financières du CFA. Elle est assortie d'annexes pédagogiques qui précisent, pour chaque titre ou diplôme, le contenu et la progression des formations, les conditions d'encadrement des apprentis.

Le CFA a la responsabilité administrative et pédagogique des enseignements dispensés. Il doit assurer la coordination entre la formation qu'il dispense et celle qui est assurée en entreprise.

Le CFA dispense au jeune travailleur sous contrat d'apprentissage une formation générale, celle-ci est associée à une formation technologique et pratique qui doit compléter la formation reçue en entreprise et s'articule avec elle conformément aux annexes pédagogiques qui précisent le contenu et la progression des formations.

D. - Organisation générale de la formation en alternance

Durée de l'apprentissage

Article 6 En vigueur étendu

Sous réserve des dispositions de l'article R. 117-6-1 du code du travail, la durée normale des contrats d'apprentissage conclus pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles est fixée à 2 ans.

La durée de la formation dispensée dans le CFA est fixée par convention (assortie d'annexes pédagogiques) sans pouvoir être inférieure à 400 heures par an en moyenne sur les années d'application du contrat.

Les dates de début et de fin du contrat sont fixées exclusivement en fonction de la durée du cycle de formation en CFA que doit suivre l'apprenti.

En cas d'échec à l'examen, l'apprentissage peut être prolongé pour une durée de 1 an au plus, soit par prorogation du contrat initial, soit par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur.

NOTA : Arrêté du 3 octobre 2005 : Les deux premiers alinéas de l'article 6 (La durée de l'apprentissage) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du quatrième au dixième alinéas de l'article L. 115-2 du code du travail.

Organisation générale

Article 7 En vigueur étendu

La formation en entreprise doit faire l'objet d'une organisation préalable entre le CFA et le maître d'apprentissage pour assurer la cohérence de la formation globale.

Un formateur du CFA est spécialement désigné pour suivre la formation d'un apprenti.

L'équipe du CFA et le maître d'apprentissage s'accordent :

- sur les contenus et la progression de la formation en entreprise (carnet de liaison) ;

- sur les modalités de l'évaluation conjointe pour les épreuves du domaine professionnel, dans le cadre du contrôle en cours de formation (CCF) pour les CFA habilités.

Temps de travail

Article 8

En vigueur étendu

La durée du travail incluant le temps passé en formation ne peut excéder la durée normale hebdomadaire du travail dans l'entreprise, ni la durée quotidienne légale du travail.

Etant rappelé que les apprentis de moins de 18 ans ne peuvent être occupés plus de 8 heures par jour et 35 heures par semaine, conformément aux dispositions légales en vigueur, sauf dérogations exceptionnelles et d'une durée limitée accordées par l'inspection du travail, en l'absence d'avis contraire du médecin du travail.

Article 8.1

Repos quotidien

Les apprentis de 18 ans et plus bénéficient d'un repos quotidien de 11 heures consécutives, au même titre que les autres salariés adultes de la branche (art. 7.1 de la convention collective nationale et article 4-4 de l'accord national du 13 juin 2000).

Les apprentis de moins de 18 ans ont un repos quotidien de 12 heures consécutives, et, pour les apprentis de moins de 16 ans, leur est accordé un repos quotidien de 14 heures consécutives.

Article 8.2

Pause

Les apprentis de 18 ans et plus bénéficient d'une pause conformément à l'article 7-1 de la convention collective nationale et l'article 1.2 de l'accord national du 13 juin 2000.

Concernant les jeunes de moins de 18 ans, aucune période de travail effectif ininterrompue ne peut excéder une durée maximale de 4 heures et demie. Une pause de 30 minutes consécutives est accordée aux apprentis de moins de 18 ans dès lors que leur temps de travail quotidien est supérieur à 4 heures et demie.

Article 8.3

Repos hebdomadaire

Les dispositions de l'article 7.1 de la convention collective nationale relatives au repos hebdomadaire s'appliquent aux apprentis de 18 ans et plus.

Les apprentis de moins de 18 ans doivent bénéficier d'un repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs. Toutefois, les entreprises de l'activité fleuriste bénéficiant d'une dérogation de droit commun pour le travail le dimanche de l'ensemble de leurs salariés, les apprentis de moins de 18 ans, dans la mesure où ils suivent le rythme de l'entreprise, peuvent travailler ce jour précis. Cela ne remet pas en cause l'obligation de leur accorder 2 jours de repos consécutifs, en tenant compte par ailleurs des semaines d'apprentissage en CFA.

Article 8.4

Jours fériés

Les apprentis de 18 ans et plus bénéficient des dispositions de l'article 7.6 de la convention collective nationale.

Les apprentis de moins de 18 ans ne peuvent en aucun cas travailler les jours fériés légaux.

Article 8.5

Aménagement du temps de travail

L'aménagement du temps de travail concernant les apprentis est prévu à l'article 2.5 de l'accord du 13 juin 2000. Par ailleurs, conformément à l'article 3.1 de l'accord du 13 juin 2000, les apprentis sont exclus du dispositif de modulation du temps de travail prévu.

NOTA : Arrêté du 3 octobre 2005 :Le deuxième alinéa du paragraphe 8-3 (Repos hebdomadaire) de l'article 8 (Temps de travail) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du troisième alinéa de l'article L. 221-3 du code du travail.

Statut de l'apprenti

Article 9

En vigueur étendu

L'apprenti bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune en formation.

E. - Voies d'accès aux diplômes

Structure des diplômes

Article 10 En vigueur étendu

Les diplômes professionnels de niveau V, IV et III sont organisés en unités, générales ou professionnelles. Ces unités sont constituées chacune d'un ensemble cohérent de connaissances et compétences générales et professionnelles au regard de la finalité du diplôme.

Voies d'accès au diplôme

Article 11 En vigueur étendu

Le diplôme peut être obtenu soit par le succès à l'examen, à l'issue d'une formation ou non, soit par la voie de la validation des acquis de l'expérience.

Deux formes de passage de l'examen, différentes selon les candidats, sont instituées. Les épreuves peuvent être présentées, à l'issue de la formation au cours d'une seule session (forme globale) ou réparties sur plusieurs sessions (forme progressive) :

- les candidats, mineurs ou majeurs, ayant préparé le diplôme par la voie de l'apprentissage présentent obligatoirement toutes les unités constitutives du diplôme au cours de la même session ;
- les autres candidats doivent choisir l'une des deux formes de passage.

Il s'agit notamment :

- des candidats de plus de 18 ans ne justifiant pas d'une formation (candidats libres) ;
- des candidats majeurs ayant préparé le diplôme dans le cadre de la formation professionnelle continue et par la voie de l'enseignement à distance.

Ce choix, effectué au moment de l'inscription, est définitif sous réserve que le candidat garde le même statut.

F. - Modes d'évaluation

Mise en place du contrôle en cours de formation (CCF)

Article 12 En vigueur étendu

Pour les candidats apprentis dans un centre de formation d'apprentis (CFA) ou une section d'apprentissage habilités, le diplôme comprend obligatoirement des épreuves évaluées par contrôle en cours de formation (CCF) dont le nombre est fixé par le règlement du diplôme.

Pour les apprentis issus de centres de formation d'apprentis habilités, la formation en entreprise, dont la durée est fixée par le contrat d'apprentissage, est évaluée par contrôle en cours de formation au cours des derniers mois précédant la session d'examen.

Chacune des autres épreuves associe à la fois le CCF et une épreuve ponctuelle.

Pour les apprentis, il n'y a plus dans ce cas d'épreuves évaluées par seul contrôle ponctuel terminal.

Toutefois, pour les apprentis dont le CFA n'est pas habilité à pratiquer le contrôle en cours de formation, ainsi que pour les candidats libres se présentant individuellement aux épreuves d'examen en bénéficiant d'un droit de congé de formation avec l'aval de leur employeur et du CFA, l'évaluation se fait intégralement par épreuves ponctuelles terminales.

Inscription de l'apprenti aux épreuves d'examen du diplôme ou du titre prévu au contrat

Article 13 En vigueur étendu

La règle générale, dans le cadre du contrat d'apprentissage, est que le CFA inscrit l'apprenti à l'examen correspondant au diplôme prévu par son contrat et que la responsabilité de cette inscription est réglementairement mise à la charge de l'employeur conformément à l'article L. 117-7 du code du travail.

Dans la pratique, les correspondants habituels des services d'examen sont les CFA qui recueillent les dossiers d'inscription des apprentis pour les transmettre aux services compétents.

Congés précédant les épreuves de l'examen préparé

Article 14 En vigueur étendu

Lorsque l'évaluation se fait intégralement par épreuves ponctuelles terminales, avant l'examen sur lequel débouche son apprentissage, l'apprenti dispose d'un congé spécifique de 5 jours ouvrables pendant lequel il doit suivre les enseignements spécialement dispensés dans le CFA, dès lors que la convention en prévoit

l'organisation. Ce congé est rémunéré et se situe dans le mois précédant les épreuves. Il n'est imputable ni sur le congé annuel, ni sur le temps normal en CFA.

L'apprenti a également droit au congé examen de droit commun lorsqu'il se présente aux examens de son choix, dans les conditions définies par voie réglementaire.

G. - Droits individuels des salariés en matière de formation

Présentation individuelle de l'apprenti aux examens de son choix

Article 15

[En vigueur étendu](#)

Conformément aux dispositions du code du travail, l'apprenti a le droit de se présenter aux examens de son choix dans des conditions définies par voie réglementaire au chapitre Ier du titre III du livre IX du code du travail, comme prévu par l'article R. 117-8-1 du même code.

Un congé de formation peut être accordé à tout salarié, y compris un apprenti, pour préparer et passer un examen pour l'obtention d'un titre ou diplôme de son choix.

La demande de congé pour un apprenti doit être formulée sans considération d'ancienneté. Elle doit indiquer avec précision l'intitulé et la date de l'examen concerné. Un certificat d'inscription doit être joint à la demande.

Dans les 30 jours suivant la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître à l'intéressé sa réponse en indiquant, le cas échéant, les raisons prévues par la loi qui motivent le rejet ou le report de la demande.

Dans le cas où le congé de formation est accordé en vue de passer un examen, le bénéficiaire de ce congé doit fournir à l'entreprise un certificat attestant qu'il a pris part à toutes les épreuves de l'examen. L'apprenti autorisé doit accomplir lui-même les formalités d'inscription en candidat libre, il ne peut se prévaloir de son statut d'apprenti.

H. - Droit de tout citoyen d'agir librement en dehors de toute convention

Présentation individuelle en candidat libre, en dehors de toute convention, aux épreuves terminales ponctuelles, ouvertes au public, d'examen d'un diplôme au choix de l'apprenti

Article 16

[En vigueur étendu](#)

Les conditions d'inscription et de présentation de tout citoyen majeur, aux épreuves publiques d'examen d'un diplôme ou titre professionnel, en dehors de toute convention, sont une disposition de droit commun régie par le code civil et non pas par le code du travail, par laquelle, conformément à l'article 1370 du code civil sur les engagements qui se forment sans convention, un citoyen peut s'engager individuellement, au nom de son droit d'agir en toute liberté et sans règles, et donc en dehors du contrat d'apprentissage.

Cette disposition n'est pas issue des modalités d'organisation et de fonctionnement de l'apprentissage, ni des obligations découlant des engagements réciproques des cocontractants.

L'apprenti n'est pas tenu d'obtenir l'aval de son employeur dont la responsabilité, de ce fait, ne peut être engagée en aucune façon quant aux conséquences éventuelles sur le déroulement du contrat d'apprentissage en cas d'obtention prématurée, le cas échéant, du diplôme préparé dans le cadre du contrat d'apprentissage.

I. - Résiliation du contrat

Article 17

[En vigueur étendu](#)

La résiliation du contrat par l'une des parties pendant les 2 premiers mois de son exécution, ou la résiliation convenue d'un commun accord doit être constatée par écrit et notifiée au directeur du CFA, ou à la chambre consulaire ainsi qu'au service ayant enregistré le contrat.

Conformément aux dispositions de l'article L. 117-17 du code du travail, passé le délai de 2 mois et à défaut d'accord exprès et bilatéral des cosignataires, la résiliation du contrat ne peut qu'être prononcée par le conseil de prud'hommes *ou par le juge d'instance* (1) pour faute grave ou manquements répétés de l'une des parties à ses obligations ou en raison de l'inaptitude de l'apprenti à exercer le métier auquel il voulait se préparer, constatée dans les conditions fixées par les lois et règlements.

La résiliation pendant les 2 premiers mois d'apprentissage ne peut donner lieu à indemnité à moins d'une stipulation contraire dans le contrat.

Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 117-17 du code du travail qui donnent compétence au seul conseil de prud'hommes en matière de résiliation du contrat d'apprentissage (arrêté du 26 octobre 2005, art. 2) .

J. - Fin du contrat d'apprentissage

Fin de la période de formation en alternance, élément essentiel du contrat d'apprentissage

Article 17.1

[En vigueur étendu](#)

La durée du contrat d'apprentissage est fixée exclusivement en fonction du cycle de formation du CFA que doit suivre l'apprenti.

Le salaire en pourcentage du SMIC, fixé par décret, n'est justifié que pendant la période de formation. La formation professionnelle, objet du contrat, est réputée achevée par l'obtention du diplôme.

Lorsque la formation est achevée par l'obtention du diplôme, à la session prévue au contrat, le salarié qui perd son statut de jeune en formation dès la proclamation officielle des résultats est en droit d'obtenir le SMIC ou le salaire minimum conventionnel. Il est fondé à refuser de poursuivre l'exécution du contrat et peut solliciter un nouveau contrat de travail intégrant sa qualification (voir article 17.3.2e).

Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du douzième alinéa de l'article L. 115-2 et de l'article L.117-17 du code du travail, aux termes desquelles le salarié conserve son statut d'apprenti et les avantages qui y sont liés jusqu'à la fin du contrat, sauf dans les cas de résiliation du contrat, prévus de façon limitative par la loi (arrêté du 3 octobre 2005, art. 1er).

Rupture anticipée du contrat d'apprentissage

Article 17.2 En vigueur étendu

La résiliation d'un contrat d'apprentissage après les 2 premiers mois d'exécution, prononcée dans les conditions définies à l'article 17 ci-dessus, s'analyse en un licenciement dès lors que l'employeur n'a pas satisfait à l'obligation de formation qui pesait sur lui, le respect de cette obligation constituant un élément essentiel du contrat.

Par ailleurs, si un contrat d'apprentissage est rompu avant son terme pour faute grave du salarié, dans les conditions énoncées à l'article 17 ci-dessus, celui-ci peut prétendre à des dommages et intérêts, si la formation qui lui avait été promise n'a pas été dispensée.

Rupture anticipée du contrat d'apprentissage suite à l'obtention du diplôme ou titre à vocation professionnelle avant le terme du contrat

Article 17.3 En vigueur étendu

En cas d'obtention du diplôme ou du titre de l'enseignement technologique préparé, le contrat d'apprentissage peut :

1. Prendre fin à l'initiative de l'apprenti, avant le terme fixé initialement.

Dans ce cas, l'apprenti et, si celui-ci est mineur, son représentant légal, doit informer l'employeur par écrit de sa décision.

La lettre doit indiquer expressément :

- le motif de la rupture, à savoir l'obtention du diplôme ou du titre préparé ;
- la date d'effet de la résiliation du contrat, qui ne pourra pas intervenir avant le lendemain de la publication officielle des résultats par le service des examens.

Cette résiliation unilatérale du contrat d'apprentissage doit être notifiée par l'employeur au CFA, à l'organisme interface (CCI, chambre de métiers, ...) ayant reçu le contrat d'apprentissage, ainsi qu'au service l'ayant enregistré.

2. Prendre fin d'un commun accord des parties, avant le terme fixé initialement.

L'apprenti, suite à l'obtention du diplôme ou du titre recherché, perd ipso facto son statut de travailleur en cours de formation (1):

- les diplômes et titres délivrés par le ministre de l'éducation nationale attestent d'une qualification professionnelle ;
- chaque diplôme ou titre de l'éducation nationale sanctionne la reconnaissance de compétences professionnelles, technologiques et générales suffisantes pour exercer une activité professionnelle qualifiée, ainsi que pour s'adapter à l'évolution des techniques et des méthodes de travail. Il permet également la poursuite d'études techniques et professionnelles ;
- en vue de la préparation d'un autre diplôme ou titre à finalité professionnelle, de niveau supérieur, tout titulaire du diplôme ou titre prévu au contrat d'apprentissage est réputé avoir acquis la totalité des unités correspondant au diplôme ou titre obtenu, quelque qu'ait été la forme de l'examen subi.

Si l'employeur n'a pas l'obligation, en l'absence de clause contractuelle le précisant, d'assurer la promotion de l'apprenti qui a obtenu la qualification recherchée sanctionnée par le diplôme ou le titre professionnel prévu au contrat d'apprentissage, le contrat devenu caduc par défaut d'objet s'éteint naturellement à la date prévue contractuellement, sans formalité particulière, puisqu'il ne peut produire aucun effet.

Cependant, la caducité opère dès l'obtention avérée officiellement du diplôme ou du titre professionnel. Par ce motif, le contrat peut prendre fin avant le terme fixé contractuellement sur accord exprès et bilatéral des cosignataires, quelque qu'ait été la forme de l'examen subi et la session de présentation aux épreuves (2).

La résiliation du contrat d'apprentissage sur accord exprès et bilatéral des cosignataires doit être notifiée par l'employeur au CFA, à l'organisme interface (CCI, chambre de métiers...) ayant reçu le contrat d'apprentissage, ainsi qu'au service l'ayant enregistré.

3. Se poursuivre jusqu'au terme normal du contrat d'apprentissage.

Lorsque la formation est achevée par l'obtention attestée officiellement du diplôme prévu au contrat et à la session convenue, le salarié, s'il ne désire pas rompre prématurément et unilatéralement le contrat comme les dispositions de l'article L. 115-2 du code du travail l'y autorisent, peut en demander la poursuite, le cas échéant, jusqu'à son terme initialement prévu.

Il est en droit, également, d'obtenir le SMIC ou le salaire minimum conventionnel, ce qui implique, en l'espèce, la reconnaissance préalable de sa qualification qui

met fin à son statut de jeune travailleur en formation.

Or, la novation ne se présume point.

Il ne peut y avoir transformation obligatoire et automatique des relations contractuelles par un autre contrat de travail, ni par la requalification du contrat initial en contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée de droit commun, sans la volonté clairement exprimée des parties de modifier leurs relations contractuelles de travail.

En cas de nécessité, concernant la période de fin du contrat restant à courir après les épreuves d'examen prévues, découlant de l'article L. 117-13 du code du travail et qui ne peut excéder 3 mois, la commune volonté des parties peut faire l'objet d'un avenant écrit au contrat initial, sans pour autant changer la nature du contrat qui doit conserver les spécificités et les attributs du contrat d'apprentissage initial, à savoir :

- une durée correspondant au cycle de formation en CFA que doit suivre l'apprenti pour obtenir la qualification recherchée sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ;

- le salaire en pourcentage du SMIC ou du salaire minimum conventionnel ;

- l'exonération des cotisations des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales dues par l'employeur au titre des salaires versés aux apprentis ;

- l'exonération des cotisations sociales salariales ;

- l'indemnité de soutien à l'effort de formation d'un apprenti.

(1) Phrase étendue sous réserve de l'application du douzième alinéa de l'article L. 115-2 et de l'article L. 117-17 du code du travail précisant de façon limitative les cas de résiliation du contrat (arrêté du 3 octobre 2005, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application du douzième alinéa de l'article L. 115-2 et de l'article L. 117-17 du code du travail précisant de façon limitative les cas de résiliation du contrat (arrêté du 3 octobre 2005, art. 1er).

K. - Rupture du contrat d'apprentissage Dispositions particulières

Article 18.1

En vigueur étendu

*Lorsqu'un apprenti bénéficiant d'un congé de formation se présente prématurément, avec l'aval de son employeur, individuellement en candidat libre aux épreuves de l'examen prévu au contrat, ce dernier sera rompu de droit si l'apprenti passe les épreuves avec succès.

La rupture interviendra le lendemain de la date officielle de proclamation des résultats. En cas d'échec, les clauses initialement prévues au contrat peuvent reprendre leurs droits.* (1)

Article exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 117-17 et du douzième alinéa de l'article L. 115-2 du code du travail, qui énoncent de façon limitative les cas de résiliation du contrat d'apprentissage (arrêté du 3 octobre 2005, art. 1er).

Article 18.2

En vigueur étendu

*Lorsqu'un apprenti se présente prématurément, sans l'aval de son employeur, individuellement en candidat libre aux épreuves de l'examen prévu au contrat, ce dernier sera rompu de droit, si l'apprenti passe les épreuves avec succès.

La rupture interviendra le lendemain de la date officielle de proclamation des résultats, le contrat devenant caduc par défaut d'objet du fait d'un engagement individuel de l'apprenti en dehors du contrat d'apprentissage.

En cas d'échec, les clauses initialement prévues au contrat se poursuivent.* (1)

Article exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 117-17 et du douzième alinéa de l'article L. 115-2 du code du travail, qui énoncent de façon limitative les cas de résiliation du contrat d'apprentissage (arrêté du 3 octobre 2005, art. 1er).

L. - Embauche au terme du contrat

Article 19

En vigueur étendu

Au sortir du contrat d'apprentissage, l'apprenti peut se faire embaucher par l'entreprise d'accueil ou une autre entreprise.

S'il reste dans la même entreprise, son temps d'apprentissage compte au titre de l'ancienneté. L'embauche peut être réalisée sous CDI, CDD, voire un autre contrat de formation en alternance ou un contrat aidé.

M. - Dispositions diverses

Embauche d'un apprenti mineur par un ascendant.

Article 20

En vigueur étendu

Le contrat type prévoit une simple déclaration qui s'applique à l'embauche d'un apprenti mineur par un ascendant.

Cette déclaration, comme le contrat d'apprentissage, doit être déposée au plus tard 1 mois après la date d'embauche de l'apprenti. Passé ce délai, l'employeur peut se voir opposer un refus d'enregistrement.

alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 117-15 et du premier alinéa de l'article R. 117-13 du code du travail (arrêté du 3 octobre 2005, art. 1er).

Période d'apprentissage à l'intérieur d'un CDI.

Article 21.1

En vigueur étendu

L'accord national interprofessionnel sur la formation professionnelle tout au long de la vie et la loi du 4 mai 2004 prévoient d'ouvrir une période de professionnalisation à l'intérieur d'un CDI.

Or, la reconversion profonde de certains salariés ou la préparation de futurs créateurs ou repreneurs en poste dans une entreprise peut tout à fait justifier une formation de type apprentissage dans laquelle les contraintes de formation sont plus importantes que celles du contrat de professionnalisation.

Il est donc proposé d'offrir aux entreprises la possibilité d'ouvrir une période d'apprentissage au sein d'un CDI.

Article 21.2

En vigueur étendu

Le public visé est celui des populations entrées dans la vie professionnelle avec de faibles niveaux de formation ou des salariés voulant obtenir, par la voie diplômante, une nouvelle qualification éloignée de leurs compétences exercées.

Le contrat de travail à durée indéterminée peut, par accord entre le salarié et l'employeur, être suspendu pendant la durée d'un contrat d'apprentissage conclu avec le même employeur.

La durée de la suspension du CDI est égale à la durée de la formation nécessaire à l'obtention de la qualification professionnelle recherchée, prévue au 1° de l'article L. 115-1 du code du travail.

Article 21.3

En vigueur étendu

Pendant la période de suspension du contrat de travail (CDI), le salarié est titulaire d'un contrat d'apprentissage et bénéficie du statut correspondant, selon les conditions légales en vigueur et les modalités précisées ci-dessus dans le présent accord.

Pendant la durée du contrat d'apprentissage, la rémunération mensuelle brute de base du salarié (plus prime d'ancienneté) sera maintenue.

Article 21.4

En vigueur étendu

A l'issue du contrat d'apprentissage, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi équivalent, qu'il ait ou non acquis le diplôme ou le titre professionnel recherché.

Un emploi correspondant à la nouvelle qualification acquise doit, le cas échéant, lui être proposé dans la mesure des possibilités de l'entreprise. Dans ce cas, le salarié percevra la rémunération relative à la nouvelle qualification.

*Selon les principes qui ont présidé à la construction de la VAE, savoir valider l'expérience acquise dans l'exercice d'une compétence, l'apprentissage ayant pour but l'acquisition d'une compétence, elle est considérée comme " exercée non validée ".

Le temps passé en entreprise pendant l'apprentissage est intégré dans le décompte du temps calculé dans le cadre de la mise en oeuvre d'une VAE.

Cette disposition se justifie par la reconnaissance du travail effectué par l'apprenti en entreprise. Elle se justifie notamment dans le cas où l'apprenti n'a pas obtenu son diplôme.* (1)

En cas d'échec à l'examen, le contrat d'apprentissage peut être prorogé, par avenant, pour une durée maximale de 1 an en application des dispositions légales en vigueur et des modalités conventionnelles prévues par le présent accord.

Troisième, quatrième et cinquième alinéas de l'article 21-4 (Dispositions diverses) comme étant contraires à l'alinéa 2 de l'article 2 du décret n° 2002-615 du 26 avril 2002 pris pour l'application de l'article L. 900-1 du code du travail et des articles L. 355-5 et L. 355-6 du code de l'éducation (arrêté du 3 octobre 2005, art. 1er).

N. - Dispositions finales

Date d'entrée en vigueur du présent accord.

Article 22 En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Dépôt et extension

Article 23 En vigueur étendu

Le présent accord est déposé et fait l'objet de la procédure d'extension selon les dispositions légales en vigueur.

Conditions d'articulation entre accords collectifs

Article 24 En vigueur étendu

Les partenaires sociaux signataires du présent accord précisent que, celui-ci ayant été conclu dans l'intérêt de l'ensemble des employeurs et apprentis de la branche, est impératif, les accords collectifs de rang inférieur ne pouvant y déroger que dans un sens plus favorable aux salariés.

Fait à Paris, le 27 janvier 2005.

Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale des fleuristes, vente et services des animaux familiers Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004

En vigueur

Bagnolet, le 6 décembre 2004.

La fédération des commerces et des services UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, au conseil des prud'hommes de Paris, M. le secrétaire du greffe, 27, rue Louis-Blanc, 75484 Paris Cedex 10.

Monsieur,

Nous avons le plaisir de vous faire savoir qu'après décision du bureau fédéral de la fédération des commerces et des services UNSA, prise à l'unanimité, nous adhérons à la convention collective des fleuristes, vente et services des animaux familiers (n° 3010).

Veuillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.
Le secrétaire général.

Accord du 5 juillet 2005 relatif à la formation professionnelle

Fédération nationale des fleuristes de France ;

PRODAF.

FGTA-FO ;

FS-CFDT ;

FNECS CFE-CGC ;

Force de vente CFTC-CSFV.

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord intervient en application de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, relatif à la formation professionnelle et de la loi du 4 mai 2004 portant réforme de la formation professionnelle.

Il a pour objet de rappeler, de déterminer et de préciser, en les complétant de façon adaptée aux métiers concernés, les modalités de mise en oeuvre, d'organisation et de fonctionnement des dispositions légales et conventionnelles en les améliorant au bénéfice des salariés.

Champ d'application

Les dispositions du présent accord visent les entreprises sur l'ensemble du territoire national (y compris les DOM), relevant du champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes de la vente et services des animaux familiers, à savoir :

- les entreprises ou établissements visés sont ceux dont l'activité principale se caractérise par le commerce de détail de fleurs naturelles, en pots ou coupées, et de plantes ; la location de plantes vertes et l'activité de paysagiste d'intérieur, ainsi que la vente des fleurs sur les marchés. Ces entreprises ou établissements sont généralement référencés au code 52.4 X ainsi qu'aux codes 71.4 B et 52.6 E des nomenclatures d'activités et de produits établies par l'INSEE-NAF ;

- dans les commerces de détail de vente d'animaux familiers, vente de produits pour animaux familiers, ainsi qu'aux services de toilettage, dressage, pension et éducation d'animaux familiers, qui sont généralement référencés aux codes NAF 52.4 Z et 93.0 N.

Chapitre Ier : Priorités et objectifs

En vigueur étendu

Les parties signataires soulignent la nécessité pour chaque salarié d'être en mesure, de façon continue, d'acquérir, de développer et de compléter des connaissances et des aptitudes professionnelles afin d'améliorer sa qualification.

Publics prioritaires

Article 1.1

En vigueur étendu

Les parties signataires décident que les salariés des PME-TPE et plus particulièrement les jeunes, les seniors et les femmes constituent des publics prioritaires pour lesquels des objectifs d'accès à la formation sont définis dans le présent accord.

Objectifs

Article 1.2

En vigueur étendu

Les parties signataires considèrent qu'il est primordial de :

- développer l'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi ;
- faciliter l'accès à la formation dans les petites et moyennes entreprises ;
- prendre des mesures pour que les femmes accèdent aux mêmes formations que les hommes et dans des proportions au moins identiques à celles des hommes ;
- favoriser l'évolution des salariés embauchés, en particulier les moins qualifiés ;
- apporter une attention particulière au choix et à la formation des tuteurs, garants de la qualité de la formation en alternance ;
- mettre en place des certificats de qualification professionnelle permettant de pallier le manque de diplômes ou de titres concernant certains emplois de la branche ;
- mieux connaître les réalités de la branche en matière d'emploi et de formation ;
- permettre au personnel d'encadrement de remplir pleinement son rôle et ses missions en matière de formation professionnelle ;
- développer l'attractivité de la branche par une meilleure communication sur les métiers et les filières de formation de la branche.

Pour remplir les objectifs qu'elles se sont fixés, les parties signataires décident de favoriser toutes les actions visant à :

- développer les connaissances dans le domaine de la production (fabrication), de la vente et des services qui y sont rattachés (accueil du client, techniques de vente, connaissance des produits, conseils, etc.) ;
- renforcer les formations en gestion informatique, en nouvelles technologies, pratique professionnelle et en merchandising ;

- former les tuteurs ;
- développer la qualité des relations humaines ;
- utiliser le dispositif des certificats de qualification professionnelle pour pallier l'absence de diplômes et de titres professionnels concernant les métiers de la branche.
- reconnaître les connaissances que les salariés ont acquises par l'expérience professionnelle.

Chapitre II : L'OPCA

Choix de l'OPCA

Article 2.1

[En vigueur étendu](#)

Les parties signataires rappellent que la branche a décidé de choisir comme OPCA par accord du 8 décembre 1994 l'OPCAMS pour les métiers de services et de production de fleuristes et services de toilettage des animaux familiers, et par accord du 16 décembre 1999 l'AGEFOS PME pour les entreprises de la vente et autres services des animaux familiers faisant partie du secteur des commerces de détail.

Chapitre III : Financement

Ressources

Article 3.1

[En vigueur étendu](#)

(1) Les ressources sont essentiellement constituées par les contributions des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective dont le versement à l'un des deux OPCA, OPCAMS pour les entreprises artisanales, AGEFOS PME pour les autres, est rendu obligatoire en application des dispositions ci-après :

Les entreprises occupant 10 salariés et plus :

Depuis le 1er janvier 2004, ces entreprises doivent consacrer chaque année, au minimum, 1,6 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence au financement des actions de formation professionnelle continue.

Cette contribution minimale de 1,6 % est répartie en :

- 0,2 % à verser au FONGECIF dont elles relèvent ;
- 0,5 % à verser aux OPCA de la branche pour le financement ;
- des actions liées aux contrats et périodes de professionnalisation ;
- des actions de formation des tuteurs, de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
- du droit individuel à la formation ;
- 0,9 % au titre du financement des actions menées dans le cadre :
 - du plan de formation ;
 - du droit individuel à la formation ;
- de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur dont un minimum de 10 % doit être versé aux OPCA de la branche.

Sans préjudice du versement minimum visé ci-dessus, l'entreprise doit, en outre, verser aux OPCA l'intégralité des sommes correspondant au reliquat disponible au 31 décembre de chaque année ; ce reliquat est constitué par la différence entre le montant du 0,9 % et les dépenses réalisées par l'entreprise avant le 31 décembre de chaque année et imputables sur ce montant.

Les entreprises employant moins de 10 salariés doivent verser à un OPCA :

A l'OPCAMS, depuis le 1er janvier 2004 :

- 0,60 % de la masse salariale annuelle brute de l'année 2003, répartis à hauteur de :
 - 0,10 % au titre des actions liées aux contrats et périodes de professionnalisation ;
 - 0,50 % au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation et du DIF.

A compter du 1er janvier 2005 et pour les années suivantes :

- 0,65 % de la masse salariale annuelle brute de l'année de référence, réparti à hauteur de :

- 0,15 % au titre des actions liées aux contrats et périodes de professionnalisation.

- 0,50 % au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation et du DIF.
A L'AGEFOS PME depuis le 1er janvier 2004 :

- 0,40 % de la masse salariale annuelle brute de l'année 2003, réparti à hauteur de :

- 0,15 % au titre des actions liées aux contrats et périodes de professionnalisation.

- 0,25 % au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation et du DIF.

A compter du 1er janvier 2005 et pour les années suivantes :

- 0,55 % de la masse salariale annuelle brute de l'année de référence, réparti à hauteur de :

- 0,15 % au titre des actions liées aux contrats et périodes de professionnalisation ;

- 0,40 % au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation et du DIF.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 951-1 (II) du code du travail (arrêté du 16 octobre 2006, art. 1er).

Chapitre IV : Observatoire des métiers et des qualifications

Conditions de mise en place et missions de l'observatoire

Article 4.1

[En vigueur étendu](#)

Les parties signataires conviennent de mener, d'ici à la fin du dernier trimestre de l'année 2005, des négociations spécifiques sur ce thème afin d'aboutir à un accord complémentaire au présent accord.

Chapitre V : Egalité professionnelle

Egalité entre les femmes et les hommes

Article 5.1

[En vigueur étendu](#)

Afin de tendre vers l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les parties signataires décident de prendre des dispositions concrètes permettant, en matière de formation professionnelle, d'obtenir cette égalité.

Chaque entreprise de la branche devra respecter, dans le nombre de salariés accédant à la formation (qu'il s'agisse d'un contrat de professionnalisation, d'une formation dans le cadre du plan, d'accords sur le DIF ou de périodes de professionnalisation), une répartition numérique entre les femmes et les hommes identique à celle des effectifs de l'entreprise.

Compte tenu du niveau de qualification acquis par les salariés et des emplois à pourvoir, les formations suivies par les femmes dans une entreprise devront être de niveau équivalent à celles suivies par les hommes. Le suivi de cette disposition sera assuré par les instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent dans l'entreprise et/ou par la CPNEFP au travers des données fournies par l'observatoire prospectif.

Chapitre VI : Le contrat de professionnalisation

Contrat de professionnalisation pour les jeunes et les demandeurs d'emploi des publics visés

Article 6.1

[En vigueur étendu](#)

Peuvent bénéficier d'un contrat de professionnalisation :

- les jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle ;

- les jeunes de moins de 26 ans qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder au métier souhaité ;

- les demandeurs d'emploi de plus de 26 ans, dès leur inscription à l'ANPE, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur accès ou retour à l'emploi.

Le contrat de professionnalisation, en dehors du cadre de la première formation, est pour les jeunes une formule de formation utilisée lorsque les possibilités de recours à l'apprentissage ou aux voies scolaires de formation ne sont pas réunies.

Nature et mise en oeuvre du contrat de professionnalisation

Article 6.2

[En vigueur étendu](#)

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la CPNEFP (CQP) ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective.

Ce contrat est mis en oeuvre selon les principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualification(s) recherchée(s) ;
- une certification des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles acquises ;
- la réinsertion professionnelle.

Le contrat de professionnalisation est à durée déterminée ou à durée indéterminée.

Lorsque le contrat est à durée déterminée, il est conclu, dans le cadre des dispositions de l'article L. 122-2 ou L. 124-21 du code du travail, pour une durée de 6 à 12 mois.

Lorsque le contrat est à durée indéterminée, la durée de la période de professionnalisation durant laquelle sont mises en oeuvre les actions de professionnalisation visées ci-après est comprise entre 6 et 12 mois, réalisée en début de contrat.

Ces durées peuvent être portées jusqu'à 24 mois :

- pour les jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle reconnue, ou n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- ainsi que pour les actions visant les certifications ou formations préparant à un diplôme de l'éducation nationale, à un titre à finalité professionnelle, à une qualification professionnelle figurant sur la liste établie par la CPNEFP ou à une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective.

L'employeur s'engage, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de la période de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, à fournir au titulaire du contrat une activité professionnelle en relation avec l'objectif de professionnalisation et à lui assurer une formation qui lui permette d'accéder à la qualification professionnelle prévue au contrat.

L'employeur détermine avec le titulaire, au cours d'un entretien auquel participe le tuteur et en liaison avec l'organisme de formation, les objectifs, le programme ainsi que les conditions d'évaluation et de validation de la formation.

Dans un délai de 2 mois à compter de la date de signature du contrat, l'employeur examine avec le titulaire du contrat et le tuteur l'adéquation entre le programme de formation et les acquis professionnels du salarié mis en oeuvre en situation professionnelle. En cas d'inadéquation, l'employeur et le titulaire du contrat peuvent conclure un avenant au contrat initial modifiant la durée de la formation ; cette modification ne prend toutefois effet qu'après accord de prise en charge décidé par l'OPCA de la branche qui participe au financement des actions d'évaluation, d'individualisation, d'accompagnement et de formation liées au contrat.

Les parties signataires préconisent que les entreprises privilégient la voie de l'apprentissage pour les jeunes de moins de 26 ans qui envisagent la préparation d'un CAP afin de leur permettre de poursuivre leur qualification professionnelle par le biais d'un contrat de professionnalisation pour un diplôme de niveau supérieur.

L'emploi occupé pendant la durée du contrat de professionnalisation et les évolutions des missions confiées pendant ces périodes en entreprise doivent être en lien direct avec la formation suivie et la qualification visée.

L'objet du contrat de professionnalisation, selon la volonté commune des parties, est l'obtention du diplôme ou titre à finalité professionnelle mentionné au contrat.

Les entreprises accompagnent les personnes ayant suivi avec succès un contrat de professionnalisation vers l'emploi en contrat à durée indéterminée, en interne ou en externe. La CPNEFP est chargée de définir les formes que peuvent prendre ces accompagnements.

Durée de la formation

Article 6.3 En vigueur étendu

La durée de formation dépend de la qualité du bénéficiaire du contrat de professionnalisation ainsi que de la possession ou non d'une qualification professionnelle en relation directe ou indirecte avec l'emploi disponible au sein de l'entreprise.

Tout contrat de professionnalisation peut donner lieu, lors de sa conclusion, à une évaluation des compétences du salarié, avec l'objectif de définir les actions d'accompagnement et de formation adaptées à son profil.

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation ont une durée au minimum égale à 15 % de la durée du contrat ou de la période de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Dès lors que le programme de formation fixé en fonction des connaissances et des expériences du bénéficiaire l'exige, la durée de ce contrat ou de la période de professionnalisation peut être portée jusqu'à 24 mois et la durée de la formation peut être portée jusqu'à 50 % de la durée du contrat ou de la période de professionnalisation.

Cette durée pourra être étendue pour les actions visant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, dans le respect des durées de formation définies par les pouvoirs publics et toute action définie par la CPNEFP. Dans les cas où cette durée devra être portée au-delà de 25 % de la durée visée par le contrat de professionnalisation, il est rappelé que la prise en charge des contrats se fera sous réserve des financements nécessaires par l'OPCA.

Les contrats de professionnalisation à durée déterminée et les actions de professionnalisation des contrats à durée indéterminée peuvent être renouvelés une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail et maladie professionnelle ou de défaillance de l'organisme de formation, sous réserve d'un avenant au contrat de travail et de leur financement.

Forfait horaire de prise en charge

Article 6.4
En vigueur étendu

Les partenaires sociaux décident que la prise en charge se fera sur la base d'un forfait horaire défini par décret, pour toutes actions effectuées au titre du contrat de professionnalisation.

Un bilan de la mise en oeuvre de ces contrats sera réalisé à l'issue de la première année de fonctionnement. En fonction des résultats de ce bilan, les signataires ajusteront, si nécessaire, le forfait horaire. Par la suite, ces forfaits seront révisés annuellement en cas de besoin.

Rémunération du titulaire du contrat de professionnalisation

Article 6.5
En vigueur étendu

Soucieuses de renforcer l'attractivité de la branche, les parties signataires décident que les rémunérations minimales sont fixées de la façon suivante :

% SMIC OU DU SALAIRE MINIMUM CONVENTIONNEL GARANTI correspondant au niveau de l'emploi occupé (SMCG)	Jeunes - 21 ans	Jeunes 21-26 ans	salariés + 26 ans
Cas général			
Taux applicable à la 1re année	58 %	73 %	SMIC ou 88 % du SMCG
Taux applicable à la 2e année	65 %	80 %	SMIC ou 95 % du SMCG
Cas du titulaire d'un bac pro ou d'un diplôme de niveau IV			
Taux applicable à la 1re année	68 %	83 %	Idem ci-dessus
Taux applicable à la 2e année	75 %	90 %	
(Taux 2e année applicable lorsque le jeune effectue un contrat de professionnalisation sur 12 mois compte tenu de sa qualification attestée)			

Pour chacun de ces cas, c'est le calcul le plus favorable au salarié qui sera appliqué.

Les montants de rémunération mentionnés ci-dessus sont calculés à compter du 1er jour du mois suivant le jour où le titulaire du contrat atteint l'âge indiqué.

Durée du contrat - Dispositions particulières

Article 6.6
En vigueur étendu

Les dispositions particulières sont fixées par les signataires du présent accord.

Les parties signataires conviennent que ces durées peuvent être portées jusqu'à 24 mois pour :

- personnaliser la durée des contrats ou actions de professionnalisation suite à un test de positionnement qui permet d'adapter le parcours de formation du postulant en fonction de ses acquis antérieurs et de son expérience ;
- accueillir des publics spécifiques, notamment les jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ;
- préparer des natures de certification ou de formations particulières.

Durée de la formation ayant pour objet l'obtention d'un diplôme ou titre à finalité professionnelle

Article 6.7
En vigueur étendu

Niveau V éducation nationale :

- 24 mois pour un jeune de 16 à 25 ans révolus, sorti du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, dont 400 heures/an minimum en centre de formation ;

- 12 mois pour un demandeur d'emploi sorti du système éducatif avec une qualification attestée de niveau égal ou supérieur au niveau V, dont 450 heures minimum en centre de formation.

Niveau IV éducation nationale :

- 24 mois pour un demandeur d'emploi, titulaire d'un diplôme ou titre à finalité professionnelle de niveau V, dont 450 heures/an minimum en centre de formation.

Niveau III éducation nationale :

- 24 mois pour un demandeur d'emploi, titulaire d'un diplôme ou titre à finalité professionnelle de niveau IV, dont 480 heures/an minimum en centre de formation.

Chapitre VII : Le plan de formation de l'entreprise

Le plan de formation de l'entreprise

Article 7.1

En vigueur étendu

Les signataires rappellent aux entreprises qu'elles peuvent élaborer chaque année un programme pluriannuel de formation.

Ils rappellent les 3 types d'actions qui peuvent être mis en oeuvre :

1. Les actions d'adaptation des salariés au poste de travail qui sont mises en oeuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal.

2. Les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés : elles sont mises en oeuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal. Sous réserve d'un accord d'entreprise ou, à défaut, de l'accord formalisé du salarié, si le départ en formation conduit le salarié à dépasser l'horaire de référence, les heures correspondant à ce dépassement ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires ou le quota d'heures complémentaires et ne donnent lieu ni à repos compensateur ni à majoration, dans la limite de 50 heures par année civile et par salarié, sous réserve de l'application des dispositions du code du travail relatives aux temps de repos. Pour les personnels au forfait, défini en jours ou en heures sur l'année, ce temps de formation ne s'impute pas sur leur forfait, dans la limite de 4 % de celui-ci.

3. Les actions de formation qui ont pour but le développement des compétences des salariés doivent participer à l'évolution de leur qualification et donner lieu à une reconnaissance par l'entreprise. Sous réserve d'un accord formalisé entre le salarié et l'employeur, accord qui peut être dénoncé dans les 8 jours, ces actions peuvent se dérouler en dehors du temps de travail, dans la limite de 80 heures par année civile et par salarié ou, pour les salariés au forfait, dans la limite de 5 % de leur forfait.

Chapitre VIII : Le droit individuel à la formation (DIF)

Le droit individuel à la formation (DIF)

Article 8.1

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent que " tout salarié employé à temps plein, sous contrat à durée indéterminée et ayant une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation ".

Les signataires, soucieux d'améliorer la formation des salariés de la branche et de la rendre plus attractive, décident que :

- le DIF est d'une durée de 21 heures par an, soit 3 jours (le cumul des droits ouverts ne peut excéder 126 heures) ;

- les salariés à temps partiel qui ont une durée de travail hebdomadaire supérieure à 20 heures bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps complet ;

- les salariés à temps partiel qui ont une durée de travail hebdomadaire inférieure à 20 heures bénéficient d'une durée de DIF proratisée, à celle d'un salarié à temps complet.

Les parties signataires rappellent que " la mise en oeuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en liaison avec l'entreprise et avec l'aval de l'employeur. Le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF est arrêté par écrit, après accord entre le salarié et l'employeur, en tenant compte des priorités définies par la branche. Les actions de formation éligibles au DIF relèvent de l'une des catégories suivantes :

- les actions de promotion ;

- les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;

- les actions de formation ayant pour objectif l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle ou d'une qualification professionnelle établie par la CPNEFP.

Le DIF ayant été créé par l'accord national interprofessionnel, signé à l'unanimité des parties le 20 septembre 2003, le bénéfice du DIF est ouvert à tout salarié présent dans l'entreprise et comptant une année d'ancienneté à cette date. Tout salarié embauché après la date de signature de l'accord bénéficie du DIF à compter de sa première année d'ancienneté dans l'entreprise.

La mise en oeuvre du DIF commence à compter du 1er janvier 2005 avec un droit acquis de 14 heures pour les salariés ayant une ancienneté de 1 an au 1er mai 2004.

Le DIF est exécuté tout ou partie pendant le temps de travail.

Il est rappelé que " le DIF est transférable en cas de licenciement sauf en cas de faute grave ou lourde : le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises non utilisées est valorisé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise afin de permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan des compétences, de validation des acquis de l'expérience (VAE) ou de formation, à condition que cette action soit demandée par le salarié avant la fin de son préavis. A défaut de cette demande, le montant correspondant au DIF n'est pas dû ".

Les parties signataires rappellent que " lorsque durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation (...), le salarié bénéficie de la part du FONGECIF dont il relève d'une priorité d'instruction et de prise en charge financière de son congé individuel de formation (CIF), sous réserve que sa demande corresponde aux priorités et aux critères définis par le FONGECIF. *Dans ce cas, l'entreprise ou l'OPCA est tenu de verser au salarié, en complément de la prise en charge décidée par le FONGECIF et dans la limite de l'intégralité des frais liés à la mise en oeuvre de son CIF, le montant de l'allocation de formation correspondant à ses droits acquis au titre du DIF majoré du coût de la formation correspondant "*.(1)

(1) Phrase exclue de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 933-5 du code du travail, aux termes desquelles l'employeur est tenu de verser à l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation, et non au salarié, le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du DIF ainsi que les frais de formation calculés sur une base forfaitaire (arrêté du 16 octobre 2006, art. 1er).

Chapitre IX : La période de professionnalisation destinée à certains salariés des entreprises

La période de professionnalisation destinée à certains salariés des entreprises

Article 9.1

En vigueur étendu

Les parties rappellent que " la période de professionnalisation dont l'objet est de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés sous contrat à durée indéterminée est ouverte au public visé par la loi.

Cette période de professionnalisation a notamment pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ou une qualification professionnelle établie par la CPNEFP ".

L'action de professionnalisation permet également d'acquérir les diplômes et titres à finalité professionnelle par unités capitalisables.

Ce type de formation est dispensée par modules, dans le cadre d'un plan de formation fixé en fonction du contingent d'heures déterminé par les référentiels, par sessions suivies consécutivement ou non, l'ordre de suivi des sessions n'étant pas réglementé. L'évaluation de la formation suivie est accomplie systématiquement en fin de module.

Les actions de formation de la période de professionnalisation se déroulent :

- pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié, si la formation concerne des actions d'adaptation liées à l'emploi du salarié ;
- en tout ou partie pendant le temps de travail, si la formation concerne des actions liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi du salarié ;
- en tout ou partie en dehors du temps de travail, si la formation concerne des actions de développement de compétences du salarié.

En cas d'actions de formation réalisées en dehors du temps de travail, celles-ci doivent faire l'objet au préalable :

- d'un accord écrit du salarié, sans que le refus du salarié puisse constituer une faute ou un motif de licenciement. Par ailleurs, le salarié qui donne son accord peut se rétracter dans les 8 jours suivants ;
- d'une convention écrite entre l'employeur et le salarié, avant son départ en stage, définissant la nature des engagements auxquels l'employeur souscrit si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Durée de la formation ayant pour objet l'obtention d'une qualification reconnue dans la classification de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et services des animaux familiers

Article 9.2

En vigueur étendu

Selon le contingent d'heures déterminé par les référentiels, pour un jeune de 16 à 25 ans révolus, sorti du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, ayant pour objectif l'obtention d'une ou plusieurs unités de valeur capitalisables d'un diplôme ou titre à finalité professionnelle de niveau V, lui assurant l'accès au coefficient immédiatement supérieur à celui qu'il détient dans le même niveau.

Selon le contingent d'heures déterminé par les référentiels pour un demandeur d'emploi, titulaire d'un diplôme ou titre à finalité professionnelle de niveau V, et ayant pour objectif l'obtention d'une ou plusieurs unités de valeur capitalisables d'un diplôme ou titre à finalité professionnelle de niveau IV, lui assurant l'accès au coefficient immédiatement supérieur à celui qu'il détient dans le même niveau.

Selon le contingent d'heures déterminé par les référentiels pour un demandeur d'emploi, titulaire d'un diplôme ou titre à finalité professionnelle de niveau IV, et ayant pour objectif l'obtention d'une ou plusieurs unités de valeur capitalisables d'un diplôme ou titre à finalité professionnelle de niveau III, lui assurant l'accès au coefficient immédiatement supérieur à celui qu'il détient dans le même niveau.

L'obtention de toutes les unités de valeur capitalisables constitutives d'un diplôme ou titre à finalité professionnelle atteste de l'obtention du diplôme ou titre recherché et par conséquent de la qualification correspondant au niveau figurant sur la grille de classification des qualifications de la convention collective. Cette possibilité d'accéder à une promotion est destinée à offrir à tous les travailleurs du champ d'application la possibilité de prendre en compte une formation progressive adaptée à leur choix, avec, en perspective, la délivrance d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, sans pour autant s'engager dans un

processus formel de formation.

Toutefois, une unité de valeur acquise ne l'est que pour une durée de 5 ans. Ce qui implique l'obtention de toutes les unités de valeur capitalisables (UVC) dans une période maximale de 5 ans pour bénéficier de l'obtention attestée du diplôme ou titre à finalité professionnelle recherché.

Le cas échéant, la perte d'une unité de valeur capitalisable peut être compensée par la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Durée de la formation ayant pour objet l'obtention d'une qualification professionnelle établie par la CPNEFP

Article 9.3

[En vigueur étendu](#)

Il s'agit principalement d'une formation ayant pour objectif l'obtention d'une qualification sanctionnée par un certificat de qualification professionnelle délivré par la CPNEFP.

La durée de ce type de formation sera déterminée dans le règlement d'examen du CQP, afin de tenir compte du niveau d'équivalence de ce CQP et de la situation du demandeur.

Chapitre X : Le tutorat

Le tutorat

Article 10.1

[En vigueur étendu](#)

Le tuteur est choisi, dans les conditions prévues par la loi, l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 et le décret 2004-968 du 13 septembre 2004, sur la base du volontariat parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, si ce n'est l'employeur lui-même ni un de ses collaborateurs non salariés.

Le tuteur, quel que soit son statut, doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Le tuteur salarié ne peut pas suivre simultanément plus de 3 salariés que ceux-ci soient en contrat de professionnalisation, en apprentissage ou en période de professionnalisation.

Dans l'intérêt du salarié en formation, le tuteur qui doit être informé du recrutement du salarié sous contrat, des conditions de sa formation et des moyens pédagogiques mis à sa disposition, a pour mission :

- d'accueillir, d'aider, d'informer, de guider le salarié sous contrat pendant son séjour dans l'entreprise ainsi que de veiller au respect de son emploi du temps, en l'informant des droits et devoirs liés à sa situation de salarié ;

- de coordonner et de contrôler les interventions des différentes personnes mobilisées dans le cadre de la réalisation du dispositif ;

- d'assurer, dans les conditions prévues par le contrat, la liaison entre les organismes de formation et les salariés dont il a la responsabilité tutorale.

L'employeur doit permettre au tuteur de disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former à la fonction tutorale pendant le temps de travail ou, en dehors du temps du travail sur demande formalisée (écrite) de la part du salarié pouvant être dénoncée dans les 8 jours suivants.

Le tuteur devra avoir été formé préalablement, cette formation pouvant être prise en charge par les OPCA. Les parties signataires demandent à la CPNEFP d'établir un référentiel de formation initiale et de suivi de formation des tuteurs.

Compte tenu de ses missions tutorales, le tuteur doit disposer du temps nécessaire au suivi des personnes qui lui sont confiées, sans qu'il en soit pour autant pénalisé dans sa rémunération.

Le fait de participer activement et efficacement à la formation de personnes entrera dans l'appréciation professionnelle des intéressés au sein de l'entreprise.

Les dispositions de ce chapitre s'appliquent au tuteur visé dans le contrat et la période de professionnalisation.

Chapitre XI : La validation des acquis de l'expérience

La validation des acquis de l'expérience

Article 11.1

[En vigueur étendu](#)

La validation des acquis de l'expérience (VAE) doit permettre aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience en vue de l'obtention d'un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la CPNEFP (CQP) ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective. (1)

Cette démarche ne peut être finalisée qu'à l'initiative du salarié. Le refus d'un salarié de consentir à une VAE ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Sur demande adressée à l'employeur, le salarié a droit à un congé rémunéré au titre de l'accompagnement à la préparation de la VAE et de la participation aux épreuves de la validation. La durée maximale de ce congé est fixée à l'équivalent de 24 heures de temps de travail, consécutives ou non.

Conscientes de l'importance de cette disposition, les parties signataires conviennent de confier à la CPNEFP la mission d'élaborer un document de vulgarisation de la VAE destiné aux salariés et aux entreprises de la branche ainsi qu'aux institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent.

La validation des acquis de l'expérience offre aux postulants la possibilité de prendre en compte leur expérience, notamment professionnelle, avec, en perspective, la délivrance d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, sans pour autant s'engager dans un processus formel de formation.

Remarque : la validation des acquis de l'expérience peut permettre l'octroi d'une dispense pour une ou plusieurs épreuves en vue de la délivrance d'un diplôme ou titre à finalité professionnelle, sans avoir à subir cette ou ces épreuves.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 900-1, alinéa 5, du code du travail (arrêté du 16 octobre 2006, art. 1er).

Chapitre XII : L'entretien professionnel

L'entretien professionnel

Article 12.1

[En vigueur étendu](#)

Les parties signataires rappellent que, tous les 2 ans, les salariés doivent bénéficier d'un entretien professionnel destiné à leur permettre d'élaborer un projet professionnel à partir de l'évolution qu'ils envisagent.

L'entretien professionnel se réalise selon les modalités suivantes :

- l'encadrement est formé à la conduite de l'entretien professionnel ;
- les salariés sont informés sur le déroulement et les objectifs de cet entretien, au moins 1 semaine avant sa tenue ;
- l'entretien se réalise dans un lieu adapté, en dehors de toute présence de tiers ;
- les conclusions de l'entretien, comme les éventuels engagements pris par l'entreprise et le salarié, sont formalisées sur un document établi en double exemplaire où le salarié peut inscrire les observations qu'il juge utiles ; un double du document est remis au salarié.

Dans le cas où le chef d'entreprise souhaiterait compléter les modalités prévues ci-dessus, son projet fera l'objet d'une information et d'une consultation des institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent.

Chapitre XIII : Passeport formation

Passeport formation

Article 13.1

[En vigueur étendu](#)

Les signataires rappellent que le passeport formation est un document personnel que chaque salarié peut établir, s'il le souhaite, en y indiquant les diplômes, titres, certifications, actions de formation, emplois, expériences professionnelles qu'il détient, ainsi que les décisions en matière de formation prises lors d'entretiens professionnels ou de bilans de compétences.

L'employeur ne peut, en aucun cas, exiger la présentation de ce document.

Chapitre XIV : Rôle et missions de l'encadrement

Rôle et missions de l'encadrement

Article 14.1

[En vigueur étendu](#)

Les salariés, agents de maîtrise ou cadres, qui ont en charge l'encadrement d'autres salariés ont un rôle moteur à jouer dans la détection des besoins de formation individuelle et/ou collective ainsi que dans l'information sur les dispositifs de formation et dans l'accompagnement et l'élaboration des projets professionnels.

En conséquence, les entreprises doivent permettre au personnel d'encadrement d'assumer son rôle, notamment en :

- l'informer sur les dispositifs de formation et de validation des acquis de l'expérience ;
- assurant sa formation à la conduite des entretiens professionnels.

Chapitre XV : Rôle des institutions représentatives du personnel

Rôle des institutions représentatives du personnel

Article 15.1

[En vigueur étendu](#)

Les signataires rappellent :

- que le comité d'entreprise ou les comités d'établissement et le comité central d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel doivent être informés et consultés chaque année sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise qui seront prises en compte dans l'élaboration du plan de formation de

l'année suivante ;

- que le comité d'entreprise ou les comités d'établissement et le comité central d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont informés et consultés chaque année, au cours de 2 réunions spécifiques, sur les plans de formation ;
- qu'au cours de la première de ces réunions, qui doit se tenir avant le 15 novembre, il est délibéré sur le bilan des actions du plan de formation de l'année antérieure et de l'année en cours ;
- qu'au cours de la seconde réunion, qui se tient avant le 31 décembre, le comité donne son avis sur le projet de plan de formation pour l'année à venir ;
- que les documents visés à l'article D. 932-1 du code du travail doivent être remis aux membres du comité d'entreprise ou des comités d'établissement et du comité central d'entreprise ou aux délégués du personnel, 3 semaines au moins avant la réunion au cours de laquelle ils seront étudiés ;
- que, dans le cas où il existe une commission formation, ses membres recevront les différents documents, 3 semaines au moins avant leur réunion destinée à préparer les travaux et les délibérations du comité ;
- que le comité donne son avis sur les conditions d'accueil, d'insertion et de formation des jeunes en contrat d'apprentissage ou en stage ;
- que les délégués syndicaux sont destinataires des mêmes informations et documents que les comités.

En outre, les institutions représentatives du personnel (IRP), quand elles existent, sont tenues informées, tous les 6 mois :

- de la conclusion des contrats de professionnalisation, de leur nature (CDD ou CDI), des diplômes ou titres qu'ils visent et, au terme des contrats à durée déterminée, de la situation de chaque salarié ;
- des demandes d'exercice du DIF, des formations demandées et des suites données ;
- des demandes de période de professionnalisation faites par les salariés, des formations visées et de l'issue de ces formations ;
- de la répartition, entre les femmes et les hommes, de ces différentes formations.

Enfin, le comité d'entreprise concourt à l'information des salariés de l'entreprise sur la formation et à l'expression de leurs besoins dans ce domaine. Pour ce faire, le comité d'entreprise ou les délégués du personnel seront consultés sur les moyens à mettre en oeuvre pour faciliter la plus large information concernant les axes de formation retenus.

Les moyens donnés aux délégués syndicaux et aux membres du comité d'entreprise pour accomplir leur mission en matière de formation sont ceux reconnus par la réglementation en vigueur et par les dispositions du titre VII de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003.

Tableau synthétique de l'information et de la consultation des IRP

CALENDRIER	PROCÉDURE	PRÉVUS PAR
Avant le 24 octobre	Consultation sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise.	code du travail : L. 934-1
Au plus tard le 24 octobre	Communication des documents sur : - les orientations de la formation dans l'entreprise ; - l'exécution du plan des années N-1 et N.	code du travail : L. 934-4, D. 932-1 et 2
Au plus tard le 14 novembre	Première réunion spécifique pour délibérer sur l'exécution du plan des années N-1 et N	code du travail : L. 934-4 et D. 932-2 ANI du 3 juillet 1991 : Art 40-6
Au plus tard le 10 décembre	Communication du projet de plan pour l'année à venir comportant, notamment - la liste des actions de formation proposées ; - les organismes de formation envisagés ; - les effectifs concernés.	code du travail : L. 934-4 ; D. 932-1 et 2
Au plus tard le 30 décembre	Seconde réunion spécifique pour débattre sur le plan de formation de l'année à venir et obtenir l'avis de l'IRP. A l'issue de cette réunion, le secrétaire du CE établira le procès-verbal de l'ensemble de la consultation.	code du travail : L. 934-4, D. 932-1 et 2

Chapitre XVI : PME - TPE

PME - TPE

Article 16.1

En vigueur étendu

Les parties signataires, conscientes des difficultés rencontrées par les " petites et moyennes entreprises " et surtout des " très petites entreprises " pour organiser la formation de leurs salariés, rappellent que les entreprises de 49 salariés au plus bénéficient d'une aide pour remplacer les salariés partis en formation pendant leur temps de travail.

Cette aide au remplacement qui fait l'objet d'une convention entre l'employeur et l'Etat (DTTEFP) interviendra sur la base d'un forfait horaire égal à 50 % du taux horaire du SMIC en vigueur au 1er janvier de l'année en cours.

En outre, les parties signataires demandent aux OPCA de la branche de développer les actions collectives de formation afin de soulager les PME-TPE de toutes les démarches relatives :

- à la construction ou à la recherche d'actions de formation ;
- à la recherche d'organismes susceptibles de dispenser les formations souhaitées ;
- à l'établissement des dossiers d'inscription ;
- au règlement administratif et financier des formations réalisées.

De même, les parties signataires demandent aux OPCA d'organiser ces actions collectives de formation au plus près des zones d'implantation des PME-TPE.

Chapitre XVII : Dispositions particulières

Durée de l'accord

Article 17.1 En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans reconductible à compter de sa date d'application, soit à compter du 1er jour du mois suivant la date de publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

3 mois au moins avant la survenance du terme de l'accord, les parties signataires conviennent d'ouvrir des négociations en vue d'examiner ensemble le principe et les modalités d'un renouvellement du présent accord.

Bilan et évaluation de l'accord

Article 17.2 En vigueur étendu

Avant la survenance du terme de l'accord tel que fixé à l'article ci-dessus, les parties conviennent d'effectuer un bilan d'application et une évaluation des résultats obtenus au titre de la mise en oeuvre des nouveaux dispositifs de formation issus du présent accord.

Chapitre XVIII : Dispositions finales

Portée de l'accord

Article 18.1 En vigueur étendu

Un accord local, régional, de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne peut déroger au présent texte que par des dispositions plus favorables aux salariés.

Date d'application

Article 18.2 En vigueur étendu

Le présent accord à durée déterminée s'appliquera au 1er jour du mois suivant la date de publication au Journal officiel de son arrêté d'extension. Toutefois, il sera applicable aux adhérents des fédérations patronales signataires, dès sa signature.

Publicité, notification

Article 18.3 En vigueur étendu

Le présent accord conclu pour une durée déterminée sera conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature fixée du 1er juillet 2005 au 15 juillet 2005.

Il sera déposé en 5 exemplaires originaux, à la direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris et au conseil de prud'hommes de Paris à l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, décomptés à partir de la date de réception des lettres recommandées avec accusé de réception le notifiant, en application des dispositions légales en vigueur.

Dépôt et extension

Article 18.4 En vigueur étendu

Le présent accord est déposé et fait l'objet de la procédure d'extension par la partie la plus diligente selon les dispositions légales en vigueur.

Fait à Paris, le 5 juillet 2005.

Avenant à l'accord du 9 décembre 1997 relatif à la prévoyance Avenant n° 5 du 22 mars 2006

Fédération nationale des fleuristes de France ;

PRODAF.

FS-CFDT ;

FGTA-FO ;

FNECS CFE-CGC ;

CSFV-CFTC.

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux, réunis en commission mixte paritaire le 21 mars 2006, décident de réviser les garanties du régime de prévoyance conventionnel institué par l'accord du 9 décembre 1997.

Le présent avenant aménage et reprend les dispositions actuellement en vigueur, définies par les annexes I et II dudit accord de la convention collective nationale, modifié par avenant du 10 juin 2003 et avenant du 22 octobre 2003 à effet du 1er janvier 2004.

Champ d'application

Article 1 En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'accord national du 9 décembre 1997, le régime de prévoyance s'applique à l'ensemble des salariés cadres et non cadres de la profession appartenant à des entreprises dont l'activité principale se caractérise par :

- le commerce de fleurs naturelles, en pots ou coupées, et de plantes ;
- la location de plantes vertes ;
- l'activité de paysagiste d'intérieur ;
- la vente de fleurs sur les marchés, référencés généralement aux codes NAF : 52.4 X, 71.4 B et 52.6 E ;
- le commerce de détail de vente d'animaux familiers, vente de produits pour animaux familiers ;
- le service de toilettage ;
- le service de dressage, pension et éducation d'animaux familiers, référencés généralement aux codes NAF : 52.4 Z et 93.0 N.

Nature des garanties

Article 2 En vigueur étendu

Le régime de prévoyance comporte la couverture des risques suivants :
Personnel non cadre

Décès :

- décès ;

- invalidité absolue et définitive ;

- frais d'obsèques.

Rente éducation.

Maintien de salaire (mensualisation).

Incapacité de travail, invalidité.

Personnel cadre

Décès :

- décès ;

- invalidité absolue et définitive ;

- frais d'obsèques.

Rentes :

- rente de conjoint survivant ;

- rente éducation.

Maintien de salaire (mensualisation).

Incapacité de travail, invalidité.

Définition du traitement de base servant à la détermination des prestations

Article 3

En vigueur étendu

Le traitement servant de base au calcul des prestations est égal au total des rémunérations brutes, primes et gratifications comprises, perçues au cours des 12 derniers mois civils de pleine activité précédant le fait générateur de la prestation (décès ou arrêt de travail). Il est limité à la tranche B des salaires, soit 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Si l'ancienneté de l'assuré dans l'entreprise est inférieure à 12 mois, le traitement de base est reconstitué sur une base annuelle en se référant à la période effective d'emploi précédant l'arrêt de travail ou le décès proratisée et ramenée à 12 mois.

Garanties décès

Article 4

En vigueur étendu

Régime de base obligatoire (personnel cadre et non cadre)

A. - Garantie décès Définition

Cette garantie appelée " décès de base " a pour objet le paiement d'un capital en cas de décès du participant, quel que soit son ancienneté ou son âge et quelle qu'en soit la cause.

Montant

Celui-ci est uniforme quelle que soit la situation de la famille de l'assuré.

Il est fixé à 100 % du traitement de base.

Bénéficiaires

Sauf désignation expresse d'un bénéficiaire ou en cas de décès de ce dernier avant le décès du participant, le capital garanti est versé dans l'ordre suivant :

- au conjoint survivant du participant, non séparé de corps judiciairement, ni divorcé, au concubin ou au partenaire du pacte civil de solidarité (PACS) ;

- le contrat de PACS doit avoir été conclu depuis au moins 2 ans avant la date du décès du participant, sauf si le bénéficiaire justifie d'une vie commune avec celui-ci d'au moins 2 ans avant son décès ;

- le concubin ou la concubine survivant(e) doit apporter la preuve qu'il ou elle a vécu jusqu'au moment du décès au moins 2 ans en concubinage avec le participant décédé.

Aucune durée n'est exigée si 1 enfant au moins est né ou viendrait à naître de ce concubinage ou de ce PACS :

- en cas de concubinage, sont exigés au moins 2 justificatifs de la qualité de concubin (preuve du domicile commun au moment du décès, quittance EDF, facture Télécom, bail commun, attestation d'assurance, attestation de tiers pouvant témoigner sur l'honneur de l'existence du concubinage ..) ;

- en cas de contrat de PACS, les mêmes types de justificatifs que ceux prévus en cas de concubinage seront sollicités avec au moins le document attestant l'engagement dans les liens du PACS délivré par le tribunal d'instance ;

- à défaut, aux enfants par parts égales entre eux, la part du prédécédé revenant à ses propres descendants ou à ses frères et soeurs s'il n'a pas de descendant ;
- à défaut, aux descendants par parts égales entre eux ou au survivant en cas de prédécès ;
- à défaut, aux autres personnes à charge au sens fiscal par parts égales ;
- à défaut, aux héritiers du participant, par parts égales entre eux.

La désignation de bénéficiaire est effectuée par le participant, sur papier libre ou à l'aide de l'imprimé prévu à cet effet, envoyé par l'institution auprès de l'entreprise adhérente.

Elle peut faire l'objet d'un acte sous seing privé ou d'un acte authentique.

B. - Garantie invalidité absolue et définitive

Définition

Cette garantie a pour objet le paiement anticipé du capital décès de base au salarié en état d'invalidité absolue et définitive.

Le capital est versé en une seule fois au participant ou au tuteur légal désigné.

L'invalidité absolue et définitive est celle qui met le participant définitivement dans l'incapacité fonctionnelle et professionnelle de se livrer à un travail rémunéré ou lui donnant gain ou profit et dans l'obligation d'avoir recours à une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie courante. Il doit être classé dans la 3e catégorie des invalides et bénéficier de l'allocation correspondante de la sécurité sociale ou percevoir de cet organisme une rente au titre des accidents du travail ou maladies professionnelles au taux de 100 %.

Le versement anticipé du capital décès entraîne la cessation immédiate de la garantie décès. Le décès du participant ne donne pas droit au versement d'un nouveau capital.

Montant

Le montant du capital invalidité absolue et définitive versé de manière anticipée est identique à celui prévu par la garantie décès de base. Il est fixé à 100 % du traitement de base.

C. - Garantie frais d'obsèques

Définition

Cette garantie a pour objet le versement d'une allocation pour frais d'obsèques en cas de décès du participant ou d'un membre de sa famille.

Membres de la famille

Ont la qualité de membres de la famille :

- le conjoint survivant du participant, non séparé de corps judiciairement, ni divorcé, concubin ou partenaire du pacte civil de solidarité ;
- le contrat de PACS doit avoir été conclu depuis au moins 2 ans avant la date du décès du participant sauf si le bénéficiaire justifie d'une vie commune avec celui-ci d'au moins 2 ans avant son décès ;
- le concubin ou la concubine survivant(e) doit apporter la preuve qu'il ou elle a vécu jusqu'au moment du décès au moins 2 ans en concubinage avec le participant décédé.

Aucune durée n'est exigée si 1 enfant au moins est né ou viendrait à naître de ce concubinage ou de ce PACS ;

- le concubin ou la concubine survivant(e) doit apporter la preuve qu'il ou elle a vécu jusqu'au moment du décès au moins 2 ans en concubinage avec le participant décédé. En cas de concubinage, seront exigés au moins 2 justificatifs de la qualité de concubin, preuve du domicile commun au moment du décès, quittance EDF, facture Télécom, bail commun, attestation d'assurance, attestation de tiers pouvant témoigner sur l'honneur de l'existence du concubinage ;

- en cas de contrat de PACS, les mêmes types de justificatifs que ceux prévus en cas de concubinage seront sollicités avec au moins le document attestant l'engagement dans les liens du PACS délivré par le tribunal d'instance ;

- à défaut, aux enfants par parts égales entre eux, la part du prédécédé revenant à ses propres descendants ou à ses frères et soeurs s'il n'a pas de descendant ;
- à défaut, aux descendants par parts égales entre eux ou au survivant en cas de prédécès. ;
- à défaut, aux autres personnes à charge au sens fiscal par parts égales ;
- à défaut, aux héritiers du participant, par parts égales entre eux.

Montant

Le montant de la prestation est égal au montant des frais réels engagés dans la limite de 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au jour de la survenance du décès (en 2010, le PMSS en vigueur s'élève à 2 885 €).

Régime obligatoire des cadres

Le régime de base obligatoire commun à l'ensemble des salariés est complété pour le personnel cadre par les garanties suivantes.

Dans ce cas, les prestations définies ci-après s'ajoutent au régime de base obligatoire.

A. - Garantie décès

Un capital complémentaire égal à 150 % du traitement de base est versé en cas de décès de l'assuré.

B. - Garantie rentes

1. Rentes de conjoint

En cas de décès d'un salarié appartenant à la catégorie répondant aux définitions des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et de l'article 36 de l'annexe I de la convention susvisée, il est attribué dans le cadre de la garantie rentes de conjoint une rente viagère et une rente temporaire au conjoint survivant.

La situation du partenaire de Pacs est assimilée pour le service de la rente à celle d'un conjoint survivant.

Est également assimilé au conjoint survivant le concubin à la date du décès du participant sous les réserves suivantes :

- le concubinage doit être notoire et permanent, à savoir qu'il peut être justifié d'une communauté de vie d'au moins 2 ans ;
- le concubin ne doit pas être par ailleurs marié ou pacsé avec un tiers.

En cas de naissance ou d'adoption dans le couple concubin, le délai de 2 ans n'est pas exigé.

2. Montant

Le montant est fixé :

- pour la rente temporaire, à 16 % du traitement de base. La rente ne pourra être inférieure à un montant de 4 000 € par an. Cette rente prend effet au jour du décès du participant. Elle est versée jusqu'à l'âge légal d'ouverture du droit à la pension de retraite du bénéficiaire ;
- pour la rente viagère, à 12 % du traitement de base. La rente ne peut être inférieure à un montant de 3 000 € par an. Cette rente prend effet au jour du décès du participant. Elle est versée jusqu'au décès du bénéficiaire de la rente.

Garantie rente éducation

Article 5 En vigueur étendu

Définition

Cette garantie a pour objet le paiement d'une rente en cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié pour chacun de ses enfants à charge.

Sont considérés comme enfants à charge :

- tous les enfants âgés de moins de 18 ans, sans condition ;
- les enfants âgés de moins de 26 ans révolus, sous conditions :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au CNED (centre national d'enseignement à distance) ;
 - d'être en apprentissage ;
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels ou technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès du régime d'assurance chômage comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;
 - d'être employés dans un ESAT (établissement et service d'aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés ;
- les enfants en invalidité, sans limitation de durée lorsque ces enfants, à charge au moment du décès du participant sont reconnus en invalidité équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé ou tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civile. Cet état d'invalidité doit être reconnu avant la limite de versement de la rente éducation prévue contractuellement.

Montant

Le montant de la rente éducation, calculé en pourcentage du traitement de base et en fonction de l'âge de l'enfant à charge au jour du décès de l'assuré, est fixé comme suit pour chacun des enfants à charge :

- 20 % jusqu'à 14 ans révolus. La rente ne peut être inférieure à un montant de 4 000 € par an ;

- 25 % de 15 ans jusqu'à 17 ans révolus. La rente ne peut être inférieure à un montant de 5 000 € par an ;

- 25 % de 18 ans jusqu'à 25 ans révolus ou sans limite d'âge pour les enfants en invalidité, conformément aux conditions précédemment mentionnées. La rente ne peut être inférieure à un montant de 5 000 € par an.

Le montant des rentes est doublé pour les orphelins des deux parents.

Durée du paiement

La rente éducation est versée à partir du 1er jour du trimestre civil suivant le décès ou la reconnaissance de l'état d'invalidité absolue et définitive de l'assuré jusqu'à expiration du trimestre au cours duquel l'enfant a cessé d'être considéré comme à charge et au plus tard jusqu'au 1er jour du trimestre civil suivant son 26e anniversaire. Toutefois, il n'y a pas de limitation de la durée du versement de la rente pour les enfants reconnus en état d'invalidité, définis dans le paragraphe ci-dessus.

Règlement

La rente est réglée chaque trimestre à terme échu :

- à l'assuré lui-même s'il est en invalidité absolue et définitive ;

- en cas de décès, à la personne ayant la charge effective de l'enfant si ce dernier est mineur, à défaut au tuteur légal, ou à l'enfant lui-même s'il est majeur.

Revalorisation

L'OCIRP fixe les coefficients ainsi que la périodicité des revalorisations à appliquer aux prestations en cours de service.

Maintien de salaire - Indemnités quotidiennes

Article 6 En vigueur étendu

Conditions :

Tout salarié ayant une ancienneté de 1 an dans l'entreprise (quelle que soit son ancienneté dans la branche) ou 2 ans dans la branche professionnelle (et moins de 1 an dans l'entreprise) à la date de l'arrêt de travail bénéficie des dispositions relatives au maintien de salaire.

L'ancienneté dans l'entreprise est calculée selon les modalités définies à l'article 4. 5 de la convention collective nationale.

L'ancienneté dans la branche professionnelle, entendue comme étant l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale fleuristes, vente et services des animaux familiers et adhérentes à CIRCO Prévoyance, s'apprécie de façon continue ou non.

Prestations

En cas d'interruption de travail totale et continue d'une durée supérieure à 3 jours, le salarié a droit au règlement d'indemnités quotidiennes. Elles complètent celles de la sécurité sociale dans les conditions suivantes.

Cette indemnisation complémentaire est ouverte au salarié ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ou, à défaut de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans la branche.

Durée d'indemnisation			Franchise (*)
Ancienneté	A 90 %	A 70 %	
De moins de 1 an dans l'entreprise et au moins 2 ans d'ancienneté dans la branche,	30 jours	30 jours	3 jours
De 1 an à 5 ans inclus dans l'entreprise	30 jours	30 jours	3 jours
De 6 à 10 ans inclus dans l'entreprise	40 jours	40 jours	3 jours
De 11 à 15 ans inclus dans l'entreprise	50 jours	50 jours	3 jours
De 16 à 20 ans inclus dans l'entreprise	60 jours	60 jours	3 jours
De 21 à 24 ans inclus dans l'entreprise	70 jours	70 jours	3 jours
De 25 à 29 ans inclus dans l'entreprise	80 jours	80 jours	3 jours
Plus de 30 ans dans l'entreprise	90 jours	90 jours	3 jours
(*) La franchise est supprimée pour tout arrêt consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle.			

Garanties incapacité de travail et invalidité

Article 7 En vigueur étendu

A. - Garantie incapacité de travail

Définition

Elle a pour objet le versement d'indemnités journalières au salarié en incapacité totale temporaire de travail. Elles sont payées en complément des prestations en espèces versées par la sécurité sociale au titre de l'assurance maladie, accident de travail ou de trajet, maladie de longue durée ou maladie professionnelle.

En cas de modifications des dispositions du régime général de la sécurité sociale, les conditions de garanties seront adaptées en conséquence et sauf cas d'extrême urgence, cet aménagement sera effectué dans le cadre de la commission paritaire.

Montant

Le montant des prestations est fixé à 70 % du traitement de base sous déduction des prestations brutes versées par la sécurité sociale.

Le traitement de base journalier est obtenu en divisant par 365 le salaire de référence servant de base au calcul des prestations.

Elles ne peuvent se cumuler avec les rentes servies au titre de la garantie invalidité.

Franchise

Les indemnités journalières sont versées à l'expiration de la période conventionnelle de maintien de salaire obligatoire à la charge de l'employeur.

Toutefois, il est précisé que pour les participants n'ayant pas l'ancienneté requise pour bénéficier des accords de mensualisation (1 an d'ancienneté dans l'entreprise ou 2 ans d'ancienneté dans la branche), le service des prestations interviendra à l'expiration d'un délai de carence de 180 jours.

La franchise court pendant la période continue d'arrêt de travail et débute au 1er jour de cette période. Il est précisé que pour le salarié qui a commencé à bénéficier du paiement des indemnités journalières, une reprise du travail inférieure à 2 mois n'entraîne qu'une suspension du paiement sans application d'un nouveau délai de carence pour autant que le nouvel arrêt de travail résulte de la même affection ou du même accident et que le participant en apporte la preuve.

Reprise partielle d'activité

En cas de reprise du travail à temps partiel et à condition que la sécurité sociale maintienne le paiement des prestations en espèces, les indemnités journalières versées par le régime de prévoyance sont au moins réduites dans les mêmes proportions.

Durée de paiement

L'indemnité journalière cesse au plus tard :

- dès la fin du versement des indemnités journalières par la sécurité sociale ;
- au 1 095e jour d'arrêt de travail ;
- à la date d'attribution d'une pension d'invalidité par la sécurité sociale ;
- à la date d'effet de la liquidation des droits au titre de l'assurance vieillesse de la sécurité sociale ;
- à la date de reprise du travail ;
- en cas de décès, au jour du décès ;
- à la suite du résultat défavorable d'un contrôle médical prévu ci-dessous.

Règlement

Les indemnités journalières sont réglées à l'employeur tant que le contrat de travail n'est pas rompu, à charge pour lui de les reverser, nettes de cotisations salariales, au salarié.

Après rupture du contrat de travail, elles sont versées directement à l'assuré.

Contrôle médical

L'organisme assureur désigné se réserve le droit de faire visiter à ses frais le salarié en arrêt de travail par l'un de ses médecins.

En cas de désaccord entre le médecin de l'assuré et le médecin de l'organisme assureur, les parties en présence désigneront d'un commun accord, dans le délai de 1 mois, un troisième médecin pour les départager.

Les honoraires du troisième médecin sont pris en charge par moitié par chacune des parties.

Si l'arrêt de travail n'est pas justifié, l'organisme assureur cessera le service des prestations, et ceci même en cas d'indemnisation par la sécurité sociale.

Clause de plafonnement

En tout état de cause, le total des sommes perçues par le salarié au titre de la sécurité sociale, du maintien de salaire par son employeur, du présent régime de prévoyance et des sommes versées au titre de la législation sur le chômage, ne peut être supérieur au salaire net d'activité calculé en fonction du salaire de référence servant de base au calcul des prestations, éventuellement revalorisé.

B. - La garantie invalidité

Définition

La garantie a pour objet le paiement d'une rente lorsque le participant, avant l'âge de départ à la retraite, perçoit de la sécurité sociale une pension d'invalidité de la 1re, 2e ou 3e catégorie, ou une rente d'accident du travail, de trajet ou de maladie professionnelle avec un taux d'incapacité au moins égal à 33 %.

En cas de modification des dispositions du régime général de la sécurité sociale, les conditions de garantie pourront être adaptées en conséquence, et sauf cas d'extrême urgence dans le cadre de la commission paritaire.

Montant

Pour l'invalidité 2e et 3e catégorie

Le montant de la rente est fixé à 70 % du traitement de base sous déduction des prestations brutes versées par la sécurité sociale.

Pour l'invalidité 1re catégorie

La rente versée est égale à celle indiquée ci-dessus réduite de 40 % pour le participant qui ne travaille pas et pro rata temporis pour celui reprenant une activité à temps partiel.

En cas d'incapacité résultant d'un accident du travail ou de trajet ou d'une maladie professionnelle dans le cadre de l'entreprise, si le taux d'incapacité déterminé par la sécurité sociale est :

- égal ou supérieur à 66 %, le montant de la rente est identique à celui versé aux invalides de 2e ou 3e catégorie ;
- égal ou supérieur à 33 % et inférieur à 66 %, le montant de la rente est identique à celui versé aux invalides de la 1re catégorie ;
- inférieur à 33 %, aucune rente n'est due.

Franchise

La rente est versée en relais des obligations conventionnelles de l'employeur.

La franchise ne s'applique pas si l'invalidité prend effet sans délai après une période d'incapacité de travail indemnisée au titre du présent accord.

Durée du paiement

La rente d'invalidité est servie dès la notification de l'état d'invalidité par la sécurité sociale, pendant toute la durée de l'invalidité de l'assuré.

Elle cesse au plus tard :

- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;
- à la date où l'assuré cesse de percevoir une rente d'invalidité de la sécurité sociale ;
- à la date où le taux d'incapacité accident du travail ou maladie professionnelle devient inférieur à 33 % ;
- en cas de décès, au jour du décès.

Règlement

La rente d'invalidité est réglée à l'employeur ou directement au salarié en cas de rupture de son contrat de travail.

Elle est réglée chaque mois à terme échu.

Contrôle médical

L'organisme assureur désigné se réserve le droit de faire contrôler à tout moment l'état de santé du salarié.

Il peut faire visiter à ses frais par un médecin le salarié en invalidité et procéder à tout contrôle qu'il jugerait utile pour se prononcer sur l'ouverture ou la poursuite du service des prestations.

En cas de désaccord entre le médecin de l'assuré et celui de l'assureur, les parties en présence désigneront d'un commun accord, dans un délai de 1 mois, un troisième médecin pour les départager. Les honoraires du troisième médecin seront pris en charge pour moitié par chacune des parties.

Si l'état d'invalidité du salarié n'est pas confirmé, l'organisme assureur cessera le service des prestations, et ceci même en cas d'indemnisation par la sécurité sociale.

Clause de plafonnement

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du maintien de salaire par l'employeur, de tous autres revenus salariaux, du présent régime de prévoyance et des sommes versées au titre de la législation sur le chômage, ne peuvent conduire le salarié à percevoir plus que son revenu net d'activité calculé en fonction du salaire de référence servant de base au calcul des prestations éventuellement revalorisé.

C. - Revalorisation

Une revalorisation des prestations versées au titre des garanties incapacité de travail et invalidité peut éventuellement être décidée, chaque année, par le conseil d'administration de CIRCO Prévoyance, dans le cadre du régime de prévoyance de la branche, sur la base d'une proposition faite par le comité de gestion paritaire.

Comptes de résultats

Article 8 En vigueur étendu

Les organisations professionnelles ont pris acte que CIRCO Prévoyance présente un rapport annuel sur les comptes complété des éléments suivants :

- les cotisations brutes ;
- les prestations brutes ;
- les provisions techniques du 1er janvier au 31 décembre de l'exercice ;
- la marge de risque fixée à 2,50 % des cotisations ;
- les quotes-parts :
- des produits financiers ;
- des autres charges ;
- de la participation aux résultats ;
- du résultat de réassurance.

Ce rapport présente en termes clairs et précis la méthodologie et les bases techniques des provisions constituées.

CIRCO Prévoyance affecte 85 % du résultat de l'exercice à une provision d'égalisation. Si le montant atteint par celle-ci est supérieur à une année de cotisation, celui-ci peut-être affecté à la participation aux résultats et permettre ainsi d'améliorer les garanties mises en place.

Cotisations

Article 9 En vigueur étendu

La cotisation globale destinée au financement du régime de prévoyance est fixée comme suit :

Personnel non cadre

(En pourcentage.)

Régime de base	Taux contractuel	Taux d'appel	Employeur	Salarié
Décès :	0,10	0,06	0,03	0,03
- décès				
- invalidité absolue et définitive				
- frais d'obsèques				
Rente éducation	0,10	0,05	0,05	-
Maintien de salaire	0,25	0,16	0,16	-
Incapacité de travail et invalidité	0,55	0,28	0,16	0,12
Total	1,00	0,55	0,40	0,15

Le comité paritaire de gestion de la branche, qui se réunit chaque année, conformément à l'article 10. D de l'avenant n° 5 du 22 mars 2006, fera le point, fin 2013 au plus tard, sur l'équilibre du régime conventionnel pour décider ou non de la reconduction de ce taux d'appel.

Personnel cadre

RÉGIME DE BASE	TAUX	EMPLOYEUR	SALARIÉ
Décès			
- décès			
- invalidité absolue et définitive			
- frais d'obsèques	0,92 %	0,87 %	0,05 %
- rentes de conjoint (temporaire)			

et viagère)			
Rente éducation	0,10 %	0,10 %	
Maintien de salaire	0,25 %	0,25 %	
Incapacité de travail et invalidité	0,55 %	0,28 %	0,27 %
Total	1,82 %	1,50 % (+)	0,32 %

(+) Pour la cotisation assise sur la tranche B des salaires comprise entre 1 et 4 plafonds de la sécurité sociale, la répartition sera fixée à 50 % pour l'employeur et 50 % pour le salarié.

Gestion du régime conventionnel

Article 10 En vigueur étendu

A. - Choix de l'organisme assureur

Afin d'assurer la mutualisation des risques, les parties au présent accord ont désigné en qualité d'organismes assureurs :

- pour les garanties décès et incapacité de travail-invalidité :
la CIRCO Prévoyance, située au 5 à 9, rue Van-Gogh, 75012 Paris ;

- pour les garanties rentes de conjoint et rente éducation :
l'organisme commun des institutions de rentes et de prévoyance (OCIRP), situé au 10, rue Cambacérès, 75008 Paris.

B. - Obligation d'adhérer
auprès des organismes assureurs désignés

Conformément aux dispositions de l'accord prévoyance du 9 décembre 1997, toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et services des animaux familiers sont tenues d'adhérer auprès des organismes désignés ci-dessus pour leur personnel cadre et non cadre.

Pour les entreprises existantes, le respect des dispositions prévues par le présent avenant est obligatoire à compter du 1er jour du trimestre civil qui suit la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension de l'accord, et au plus tôt, le 1er janvier 2007.

Pour les entreprises se créant après le 1er janvier 2007, cette obligation est effective à compter de la date de création.

Les organismes de prévoyance désignés s'engagent, pour les entreprises qui rejoignent le présent accord, à :

- revaloriser les indemnités journalières d'incapacité de travail, les rentes d'invalidité et les rentes de conjoint ou d'éducation versées par un organisme dont le contrat est résilié en raison de l'obligation d'adhésion de l'entreprise auprès des organismes désignés ;

- assurer le maintien de la garantie décès du régime obligatoire pour les bénéficiaires d'indemnités journalières et de rentes d'invalidité versées par un organisme en application d'un contrat souscrit avant le 1er janvier 2002 et qui ne prévoirait pas la couverture de ce risque, et concernant des incapacités et invalidités existant au 31 décembre 2001 conformément aux dispositions de l'article 7-1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

Pour les entreprises ne disposant pas d'un régime de prévoyance antérieurement à la prise d'effet du présent avenant, les salariés en arrêt de travail et figurant sur les rôles de l'entreprise à la date de mise en place du régime bénéficieront de celui-ci après respect intégral des obligations intégrales et conventionnelles de l'employeur et au plus tôt après un délai de carence de 180 jours.

C. - Réexamen des conditions
de la mutualisation des risques

Conformément aux dispositions des articles L. 912-1 et suivants du code de la sécurité sociale, les dispositions du présent avenant feront l'objet, au moins tous les 5 ans, d'un réexamen par les partenaires sociaux.

D. - Suivi du régime de prévoyance

Le suivi, l'interprétation et la mise en oeuvre du présent régime de prévoyance sont assurés par un comité paritaire de gestion composé :

- d'un collège " salariés " comprenant un représentant titulaire et un représentant suppléant pour chacune des organisations syndicales signataires ;

- d'un collège " employeurs " composé du même nombre total de représentants.

Chaque collège dispose du même nombre de voix.

Ce comité se réunit au moins une fois par an. Il examine chaque année le compte de résultat du contrat présenté par les deux organismes assureurs et, en fonction de celui-ci, a la possibilité de proposer aux partenaires sociaux, signataires du présent accord, tout aménagement des prestations et/ou des cotisations.

A cet effet, les organismes assureurs communiquent à ce comité les documents financiers, ainsi que leur analyse commentée, nécessaires à ses travaux au plus tard le 30 août suivant la clôture de l'exercice ainsi que les informations et documents complémentaires qui pourraient s'avérer utiles.

E. - Signature et extension

Conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail créé par la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, la validité de l'avenant est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'avenant. L'opposition éventuelle doit être exprimée dans un délai de 15 jours à compter de la date de notification de cet avenant.

La partie la plus diligente des organisations signataires en notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

L'opposition doit être exprimée par écrit et motivée. Elle doit préciser les points de désaccord. Elle est notifiée aux signataires. Les textes frappés d'opposition

majoritaire et les textes n'ayant pas obtenu l'approbation de la majorité des salariés sont réputés non écrits.

Le texte de l'avenant sera déposé en 5 exemplaires en application de l'article L. 132-10 à l'expiration du délai d'opposition.

Les parties signataires conviennent d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord conformément aux dispositions de l'article L. 133-8 du code du travail et de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Celui-ci prendra effet à compter du 1er jour du trimestre civil qui suit la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension de l'accord, et au plus tôt le 1er janvier 2007.

Fait à Paris, le 22 mars 2005.

Avenant du 20 octobre 2006 portant modification de certains articles

Fédération nationale des fleuristes de France (FNFF) ;

PRODAF.

FGTA-FO ;

FNECS CFE-CGC ;

CSFV-CFTC.

En vigueur étendu

Vu la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, modifiée par la loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi ;

Vu l'accord national sur la réduction et l'aménagement du temps de travail dans les entreprises de fleuristes, vente et services des animaux familiers signé le 13 juin 2000 et étendu par arrêté ministériel du 19 décembre 2000, et ses divers avenants le complétant et le modifiant, avenant n° 1 du 6 février 2001 étendu par arrêté ministériel du 13 novembre 2001, avenant n° 3 du 15 février 2002 étendu par arrêté ministériel du 10 février 2003, avenant n° 4 du 8 juillet 2004 étendu par arrêté ministériel du 8 décembre 2004,

Afin d'assurer une meilleure lisibilité et compréhension des textes conventionnels, les parties signataires, réunies en commission mixte paritaire, entendent, par le présent avenant, réactualiser, conformément aux dispositions de l'accord du 13 juin 2000 étendu et ses avenants susvisés portant sur l'application dans la branche de la durée légale du travail de 35 heures, l'article 7.1 " Durée hebdomadaire de travail. - Temps de repos. - Pause. - Repos hebdomadaire " et l'article 7.2 " Heures supplémentaires " de 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 du 7 octobre 1997, conclus sous l'empire de l'ancienne législation sur les 39 heures (ord. n° 82.41 du 10 janvier 1982) qui avaient été maintenus pendant la période transitoire 2000-2002 pour les entreprises de 20 salariés et moins.

Les parties signataires rappellent en effet que l'accord du 13 juin 2000 prévoit que les entreprises de 20 salariés et moins adoptent la nouvelle durée légale du travail de 35 heures " le 1er janvier 2002, selon les dispositions légales en vigueur et à venir... et en appliquant les modalités définies dans (ledit) accord ", et pour les autres entreprises que l'accord leur était applicable " dès son entrée en vigueur ".

La réactualisation tient compte par ailleurs des modifications législatives et réglementaires intervenues et actuellement en vigueur.

Article 1 **En vigueur étendu**

L'article 7.1 de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers est supprimé et remplacé, afin d'intégrer les différentes dispositions portant sur le même objet, fixées par l'accord national du 13 juin 2000 étendu et ses avenants subséquents, dans le cadre de l'application de la durée légale du travail de 35 heures. Le nouvel article 7.1 réactualisé et remplaçant l'article 7.1 de la convention collective nationale signée le 21 janvier 1997 est rédigé comme suit :

« Article 7.1

Durée hebdomadaire de travail. - Temps de repos

Pause. - Repos hebdomadaire

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° 986461 du 13 juin 2000).

Le temps de repos entre 2 journées 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, forum, manifestations, arrivées imprévues d'animaux à entretenir. Chaque repos quotidien porté à 9 heures consécutives ouvre droit pour le salarié à un repos de 2 heures en plus des 11 heures obligatoires, le lendemain de l'intervention, ou au plus tard dans la semaine qui suit la dérogation (1), ou à une contrepartie financière forfaitaire minima 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).

Les journées de travail d'une durée supérieure à 6 heures doivent être interrompues par un temps de pause. La durée totale du temps de pause journalier, y compris le temps de repas, ne peut être inférieure à une demi-heure, sauf accord du salarié. Les conditions de prise des pauses sont fixées au niveau de chaque entreprise ou établissement.

Tous les salariés adultes de 18 ans et plus bénéficient d'un temps de repos hebdomadaire d'une durée minimale d'une journée et demie par semaine. Dans tous les

cas, le repos hebdomadaire doit correspondre à un jour et demi de repos consécutif. Ce repos est pris par roulement dans les magasins de fleurs naturelles, en vertu des articles L. 221-3 et R. 226-1 et suivants du code du travail. Toutefois, en contrepartie du repos hebdomadaire par roulement, il sera accordé toutes les 8 semaines, 2 jours de repos consécutifs comportant un dimanche. »

(1) Cette précision est ajoutée au texte initial de l'article 4.4, alinéa 4, de l'accord national sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 13 juin 2000 étendu par arrêté du 19 décembre 2000.

Article 2 En vigueur étendu

L'article 7.2 de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers est supprimé et remplacé, afin d'intégrer les différentes dispositions portant sur le même objet, fixées par l'accord national du 13 juin 2000 étendu et ses avenants subséquents, dans le cadre de l'application de la durée légale du travail de 35 heures. Le nouvel article 7.2 réactualisé et remplaçant l'article 7.2 de la convention collective nationale signée le 21 janvier 1997 est rédigé comme suit :

« Article 7.2

Heures supplémentaires

A. - Contingent annuel d'heures supplémentaires

Sous réserve des seuils de déclenchement du contingent annuel d'heures supplémentaires prévues par la loi du 19 janvier 2000, modifiée par la loi du 17 janvier 2003 :

- 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 (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).

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

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

B. - Heures supplémentaires

Le recours aux heures supplémentaires se fera par priorité sur la base du volontariat. Hors les cas de charges imprévisibles ou d'urgence, les salariés seront informés 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 maxima 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. Les heures supplémentaires font l'objet de majorations sous forme de salaire ou, le cas échéant, de repos dans les conditions suivantes :

1. Concernant les 4 premières heures supplémentaires :

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

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

3. Et pour les 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.

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)

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 :

- 48 heures de durée maximale hebdomadaire absolue sur une même semaine ;
- 44 heures de durée maximale hebdomadaire moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ;
- 10 heures de durée journalière maximale ;

- et 8 heures de durée maximale de travail par jour pour les apprentis et jeunes travailleurs de moins de 18 ans (sans pouvoir dépasser 35 heures par semaine) (art. 4.4, alinéas 1 et 2, de l'accord national sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 13 juin 2000, étendu le 19 décembre 2000 ; loi n° 2004-391 du 4 mai 2004).

En cas de commande prise pour le lendemain, moins de 2 heures avant son départ, et exigeant un travail de confection, l'employé 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. 212-16 du code du travail).

C. - Le repos compensateur obligatoire ou légal

En plus des majorations fixées au paragraphe B ci-dessus, les heures supplémentaires ouvrent droit pour le salarié à un repos compensateur obligatoire, dans les conditions légales en vigueur :

ENTREPRISES concernées	HEURES SUPPLÉMENTAIRES effectuées (1)	DURÉE DU REPOS COMPENSATEUR
Plus de 20 salariés	Dans le cadre du contingent (2)	50 % du temps accompli au-delà de 41 h dans la semaine
	Au-delà du contingent (2)	100 % des heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale du travail (1)
20 salariés et moins	Au-delà du contingent (2)	50 % des heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale du travail (2)

(1) Heures effectuées au-delà de la durée légale du travail (35 heures hebdomadaires).
(2) Contingent conventionnel d'heures supplémentaires fixé au paragraphe A ci-dessus.

(Art. 3 de l'avenant n° 4 du 8 juillet 2004 à l'accord national du 13 juin 2000, étendu le 8 décembre 2004, donnant plein effet aux dispositions de la loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003.)

D. - Repos compensateur de remplacement

Les salariés pourront demander, en accord avec leur employeur, à bénéficier aux lieux et place du paiement des heures supplémentaires et de leur majoration, d'un repos compensateur de remplacement équivalent à une heure bonifiée ou majorée.

Cette substitution peut être totale ou partielle.

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

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

Les heures supplémentaires dont le 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 aux repos compensateurs légaux (art. 4.2, alinéas 2 à 6, de l'accord national sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 13 juin 2000 étendu le 19 décembre 2000). »

Article 3 En vigueur étendu

Le présent avenant modificatif des articles 7.1 et 7.2 de la convention collective nationale du 21 janvier 1997 n'étant que la retranscription des dispositions portant sur le même objet introduites par les accords collectifs de la branche et avenants susvisés conclus postérieurement, il en découle, compte tenu des dispositions de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 dans son aspect " dialogue social ", les conséquences suivantes :

- aucun accord collectif, quel que soit son niveau, ne peut déroger, en tout ou partie, aux dispositions du présent avenant que dans un sens plus favorable aux salariés, soit en vertu du maintien de la valeur hiérarchique des accords collectifs de branche conclus avant l'entrée en vigueur de ladite loi (sont visés l'accord national du 13 juin 2000 et ses avenants n°s 1 et 3), soit en vertu des dispositions spécifiques prévues par les accords collectifs de branche conclus après l'entrée en vigueur de ladite loi (cas de l'avenant n° 4 du 8 juillet 2004 dans son article 5).

Article 4 En vigueur étendu

Sous réserve de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, et du respect des dates d'application respectives des accords collectifs dont il reprend les modalités, le présent avenant est applicable à sa date de signature.

Les parties signataires décident par ailleurs de soumettre le présent avenant modificatif à la convention collective nationale, à la procédure d'extension selon les dispositions et formalités en vigueur.

Fait à Paris, le 20 octobre 2006.

Avenant n° 1 du 20 octobre 2006 à l'accord du 13 juin 2000 relatif à la création d'un fonds de financement du paritarisme

Fédération nationale des fleuristes de France (FNFF) ;

PRODAF.

FEC CGT-FO ;

FGTA-FO ;

FS-CFDT ;

FNECS CFE-CGC ;

CSFV-CFTC.

La fédération CGT, par lettre du 5 avril 2007 (BO n°2007-18)

En vigueur étendu

Vu l'accord du 13 juin 2000 relatif à la création d'un fonds de financement du paritarisme, étendu par arrêté du 19 décembre 2000 et publié au Journal officiel du 24 décembre 2000,

Les parties signataires, réunies en commission mixte paritaire, entendent, par le présent avenant, apporter des modifications à l'accord du 13 juin 2000 relatif à la création d'un fonds de financement du paritarisme dans la branche des fleuristes, de la vente et services des animaux familiers.

Mise en place d'un fonds de financement du paritarisme

Article 1 En vigueur étendu

L'article 1er de l'accord du 13 juin 2000 dans son premier alinéa est modifié et remplacé par :

(voir cet article)

Recouvrement des contributions

Article 2 En vigueur étendu

L'article 2 de l'accord du 13 juin 2000 est supprimé et remplacé par :

(voir cet article)

Création d'une association paritaire

Article 3 En vigueur étendu

Le premier paragraphe de l'article 3 de l'accord du 13 juin 2000 est modifié et remplacé par :

(voir cet article)

Le dernier paragraphe de l'article 3 de l'accord du 13 juin 2000 est supprimé.

Affectation du montant des contributions recueillies

Article 4 En vigueur étendu

L'article 4 de l'accord du 13 juin 2000 est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

(voir cet article)

Entrée en vigueur

Article 5 En vigueur étendu

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

Il entrera en vigueur le 1er jour du mois suivant la date de parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

A cette date, les dispositions définies au présent avenant modifieront et remplaceront celles fixées par l'accord du 13 juin 2000 relatif à la création d'un fonds de financement du paritarisme.

Fait à Paris, le 20 octobre 2006.

Avenant n° 1 du 6 décembre 2006 à l'accord du 5 juillet 2005 relatif à la formation professionnelle

Fédération nationale des fleuristes de France ;

PRODAF.

FGTA-FO ;

FNECS CFE-CGC ;

CSFV-CFDT.

En vigueur étendu

Vu l'alinéa 2 de l'article L. 933-2 du code du travail (loi n° 2004-391 du 4 mai 2004) et l'article 2.12 de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 ;

Vu l'accord du 5 juillet 2005 relatif à la formation professionnelle dans la branche susvisée, étendu par arrêté du 16 octobre 2006 et publié au Journal officiel du 25 octobre 2006,

Les parties signataires, réunies en commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP), ont entendu définir dans le cadre des actions de formation éligibles au titre du droit individuel à la formation (DIF) défini par l'article 8.1 de l'accord du 5 juillet 2005 relatif à la formation professionnelle dans la branche des fleuristes, vente et services des animaux familiers, les priorités suivantes :

Actions de formation prioritaires éligibles au titre du DIF

Article 1

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent que les actions de formation éligibles au titre du DIF relèvent de l'une des catégories suivantes :

- les actions de promotion ;
- les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- les actions de formation ayant pour objectif l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle ou d'une qualification professionnelle établie par la CPNE-FP.

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, les parties ont entendu définir des priorités pour les actions de formation mises en oeuvre dans le cadre du DIF. A savoir :

Pour la fleuristerie :

- jury spécifique fleuriste (devenir jury d'examens, CET...);
- préparation aux concours et MOF ;
- accueil et les diverses ventes ;
- animation des points de vente en fleuristerie (mise en valeur d'un produit plutôt qu'un autre) ;
- techniques florales adaptées aux tendances actuelles (accessoires, contenants verres...);
- créativité florale ;
- ouverture à l'événementiel ;
- décorations et grands décors ;
- pratiques du management ;
- initiation aux arts plastiques ;
- accès à une formation complémentaire en vue de l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle.

Pour l'animalerie :

- univers aquariophilie ;
- univers chiens, chats et autres carnivores ;
- univers petits mammifères ;
- univers oisellerie ;
- univers terrariophilie ;
- univers jardin aquatique ;
- formation vente et gestion ;
- toilettage : techniques spécifiques ;
- accès à une formation complémentaire en vue de l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle.

Ces priorités pourront être précisées, le cas échéant, par les instances paritaires compétentes de la branche;

Durée de l'avenant

Article 2 En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée de 1 an reconductible à compter de sa date d'application telle que fixée à l'article 4 ci-dessous.

Trois mois au moins avant la survenance du terme de l'accord, les parties signataires conviennent d'ouvrir des négociations en vue d'examiner ensemble le principe et les modalités d'un renouvellement du présent avenant.

Bilan et évaluation de l'accord

Article 3 En vigueur étendu

Avant la survenance du terme de l'avenant tel que fixé à l'article ci-dessus, les parties conviennent d'effectuer un bilan d'application et une évaluation des résultats obtenus au titre de la mise en oeuvre des priorités définies à l'article 1er du présent avenant.

Entrée en vigueur

Article 4 En vigueur étendu

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

Sa date d'effet est fixée au 1er jour qui suit son dépôt auprès des services compétents, après expiration du délai légal d'opposition.

Adhésion par lettre du 5 avril 2007 de la CGT à l'avenant n 1 du 20 octobre 2006

En vigueur

Montreuil, le 5 avril 2007.

La fédération CGT, à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris, service des conventions collectives, 18, avenue Parmentier, 75011 Paris.
Madame, Monsieur,

Nous avons l'honneur de vous informer que notre fédération adhère à l'avenant n° 1 du 20 octobre 2006, avenant à l'accord du 13 juin 2000 relatif à la création d'un fonds de paritarisme de la convention collective des fleuristes, vente et services des animaux familiaux.

Nous vous remercions d'en prendre bonne note et vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, nos salutations distinguées.

Avenant n° 1 du 30 septembre 2007 à l'accord CPNEFP du 25 septembre 1997

Fédération nationale des fleuristes de France ;

PRODAF.

FEC CGT-FO ;

FGTA-FO ;

CGT ;

FNECS CFE-CGC ;

CSFV-CFTC.

Préambule

En vigueur étendu

L'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et la loi du 4 mai 2004 ont apporté des dispositions modifiant de façon substantielle et complétant le rôle et les missions des différents organismes paritaires.

La mise en oeuvre de l'ensemble de ces dispositifs emporte notamment une intervention accrue des commissions paritaires de la branche professionnelle, en particulier la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, appelée CPNEFP.

En conséquence, les parties signataires, réunies en commission mixte paritaire entendent, par le présent avenant, compléter et modifier l'accord du 25 septembre 1997 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche des fleuristes, vente et services des animaux familiaux.

Article 1
En vigueur étendu

L'article 2 de l'accord du 25 septembre 1997 est modifié et complété par les dispositions suivantes :

« Dans le domaine de la formation, elle a notamment pour rôle de :

- suivre, dans le cadre des attributions qui lui sont dévolues, l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation ;
- définir les conditions de mise en oeuvre des différents contrats d'alternance ;
- créer les certificats de qualification professionnelle (CQP) et définir les formations correspondantes propres aux métiers de la branche ;
- élaborer, sur la base des résultats de la négociation triennale sur l'égalité professionnelle, des recommandations sur l'égalité professionnelle des hommes et des femmes dans l'accès à la formation professionnelle.

Dans le domaine de l'emploi, elle a notamment pour rôle de :

- à l'examen de la situation de l'emploi et son évolution en termes quantitatifs et qualitatifs, notamment dans leurs incidences sur la structure des emplois, des qualifications et des besoins en formation. »

Article 2
En vigueur étendu

L' article 7 de l'accord du 25 septembre 1997 est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

« La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle devra se réunir au moins 2 fois par an et à chaque fois qu'elle est convoquée par le président ou le vice-président ou sur la demande de 2 au moins de ses membres.

Les frais de déplacement des membres titulaires et suppléants, représentant les organisations syndicales d'employeurs et de salariés, dûment mandatés pour siéger en CPNEFP, seront pris en charge dans les conditions fixées par l'accord du 13 juin 2000 relatif à la création d'un fonds de financement du paritarisme et ses avenants subséquents.

Le secrétariat est assuré conformément aux dispositions conventionnelles. »

Article 3
En vigueur étendu

L' article 11 de l'accord du 25 septembre 1997 est modifié et remplacé par :

« Les contrats de formation en alternance.

Les parties signataires confirment leur attachement aux contrats de formation en alternance auxquels elles entendent recourir et dont l'objectif est l'insertion des bénéficiaires dans les entreprises, tout en rappelant qu'ils ne constituent pas une étape obligatoire dans l'accès à l'emploi. »

Article 4
En vigueur étendu

L' article 12 de l'accord du 25 septembre 1997 est modifié et remplacé par :

« Afin d'être en mesure de renforcer la professionnalisation des emplois des entreprises relevant du présent avenant, les parties signataires s'attacheront à définir, comme le prévoit la réglementation, les qualifications professionnelles qui leur paraissent devoir être développées dans le cadre des contrats de formation en alternance.

La CPNEFP est chargée d'établir la liste des diplômes et titres à finalité professionnelle pouvant être préparés dans le cadre d'un contrat de formation en alternance. Cette liste est établie en fonction des besoins exprimés par la profession. Elle est révisable au moins 1 fois par an.

Lorsqu'un diplôme est supprimé de la liste, les dispositions utiles sont prises pour permettre aux bénéficiaires inscrits dans le cursus de formation de mener à bien cette formation à terme.

Les enseignements généraux, professionnels et technologiques, dispensés pendant la durée des contrats peuvent être assurés par un organisme externe à l'entreprise ou par son service formation, s'il est identifié, structuré et déclaré.

Dans l'un et l'autre des cas, ils seront tenus de respecter les cahiers des charges qui seraient adoptés par la CPNEFP.

Le renouvellement du contrat pour permettre un temps complémentaire de formation, ne pouvant avoir lieu que dans les cas suivants :

- échec à l'examen ;
- congé maladie ou accident prolongé du bénéficiaire ;
- congé de maternité ;
- défaillance de l'organisme de formation.

Il peut être également prolongé 1 fois par renouvellement pour la seule durée nécessaire à la présentation du jeune aux épreuves d'évaluation et d'examen éventuel.

Dans le cas où le bénéficiaire d'un contrat de formation en alternance a échoué au diplôme qu'il préparait, une attestation écrite indiquant la formation qu'il a suivie lui sera remise par l'employeur.

Cette attestation restera la propriété exclusive du bénéficiaire.

Les parties signataires procéderont en concertation avec la CPNEFP à l'élaboration de certificats de qualification professionnelle (CQP) qui auront pour objectif de valider l'obtention de qualifications professionnelles dans le cadre des contrats de formation en alternance. »

Article 5
En vigueur étendu

L' article 14 de l'accord du 25 septembre 1997 relatif au contrat d'orientation et d'adaptation est supprimé.

Article 6
En vigueur étendu

Sous réserve de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, le présent avenant est

soumis à la procédure d'extension selon les modalités et formalités en vigueur.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la date de parution du Journal officiel de son arrêté d'extension.

A cette date, les dispositions définies au présent avenant compléteront et modifieront celles fixées par l'accord du 25 septembre 1997 relatif à la création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

Avenant n° 5 du 12 décembre 2007 à l'accord du 13 juin 2000 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail

Fédération nationale des fleuristes de France ;

PRODAF.

FNECS CFE-CGC ;

FGTA-FO.

Préambule

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

Article 1

En vigueur étendu

Le présent avenant concerne :

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

Article 2

En vigueur étendu

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

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

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

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

L'application des dispositions ci-dessus fera l'objet d'un avenant au contrat de travail pour chaque cadre concerné.

Les dispositions définies ci-dessus modifient et remplacent celles énoncées aux alinéas 2 et 3 du paragraphe 1er de l'article 5. 3 de l'accord national, modifié par l'article 6 de l'avenant n° 1 du 6 février 2001 audit accord, concernant les cadres non dirigeants.

Article 3
En vigueur étendu

3. 1. L'introduction et le premier paragraphe de l'article 5. 4 de l'accord national du 13 juin 2000 sont modifiés et remplacés par les dispositions suivantes :
« Le CET constitue un dispositif d'aménagement du temps de travail qui est ouvert et utilisé sur une base volontaire par les cadres non dirigeants.

Conditions d'alimentation du CET :

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

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

- la 5e semaine de congés payés annuels et les jours de congés supplémentaires pour fractionnement ; les heures de repos acquises au titre des heures supplémentaires, qu'il s'agisse du repos de remplacement ou du repos compensateur légal ;

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

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

3. 2. Le 2e paragraphe de l'article 5. 4 intitulé : « Valorisation des éléments affectés au compte » demeure en l'état du texte, à l'exception de la référence à l'indemnité différentielle qui n'a plus lieu d'être, ayant été supprimée par intégration dans les salaires de base 151, 67 heures.

3. 3. Le 3e paragraphe de l'article 5. 4 intitulé : « Nature et conditions des congés indemnissables » est complété par les dispositions suivantes :

« Le CET peut être aussi utilisé par le salarié pour compléter sa rémunération, dans la limite des droits épargnés dans l'année au titre des seuls jours de RTT, soit au maximum 5 jours par an.

A titre exceptionnel et transitoire, dans un délai de 2 ans à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant, sur demande écrite des cadres concernés et sous réserve de l'accord de l'employeur, les droits épargnés sur le CET jusqu'à cette date au titre des seuls jours de RTT pourront faire l'objet d'un paiement en numéraire, éventuellement fractionnable en 4 fois par l'employeur selon un échéancier déterminé par les parties. »

3. 4. Le 4e paragraphe de l'article 5. 4 intitulé « Cessation et transmission du compte » demeure en l'état actuel du texte.

Article 4
En vigueur étendu

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

Article 5
En vigueur étendu

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

Il entrera en vigueur le 1er jour du mois suivant la date de parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

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

Avenant n° 2 du 17 mars 2009 à l'accord du 13 juin 2000 relatif au paritarisme

FNFF ;

PRODAF.

FEC CGT-FO ;

FGTA FO ;

CGT ;

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC.

En vigueur étendu

Vu l'accord du 13 juin 2000 relatif à la création d'un fonds de financement du paritarisme, étendu par arrêté du 19 décembre 2000 et publié au Journal officiel du 24 décembre 2000, modifié par l'avenant n° 1 du 20 octobre 2006, étendu par arrêté du 15 mars 2007 et publié au Journal officiel du 27 mars 2007,

Les parties signataires, réunies en commission mixte paritaire, entendent, par le présent avenant, apporter des modifications à l'accord du 13 juin 2000 relatif à la création d'un fonds de financement du paritarisme dans la branche des fleuristes, de la vente et services des animaux familiers, ainsi qu'à son avenant n° 1.

Article 1
En vigueur étendu

Il est inséré, après l'article 2 « Recouvrement des contributions », un article 2. 1 rédigé comme suit :

« Les employeurs des entreprises visées à l'article 1. 1 qui ne se seraient pas acquittés de la contribution due au titre du financement du paritarisme auprès de

l'ADPFA ou de l'organisme collecteur désigné, au plus tard à la date d'échéance de l'appel de cotisation, soit le 31 janvier de l'année N, seront mis en demeure, par lettre recommandée avec avis de réception de payer la contribution calculée conformément à l'article 1. 2, dans un délai de 15 jours.

A défaut de règlement de la contribution et après mise en demeure restée infructueuse dans le délai imparti, l'ADPFA pourra poursuivre les entreprises défailtantes devant les juridictions compétentes afin de recouvrer la somme forfaitaire de 3 000 €.

L'entreprise défailtante pourra, à tout moment au cours de la procédure décrite ci-dessus, régulariser sa situation, par le versement de la contribution telle que définie à l'article 1. 2 sans aucune pénalité de retard.

Les frais engendrés par la procédure de recouvrement pré-contentieuse et contentieuse seront à la charge des redevables de la contribution. »

Article 2

En vigueur étendu

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

Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la date de parution du Journal officiel de son arrêté d'extension.

A cette date, les dispositions définies au présent avenant s'inséreront à celles fixées par l'accord du 13 juin 2000 relatif à la création d'un fonds de financement du paritarisme modifié par l'avenant n° 1.

Avenant n° 6 du 7 mai 2009 à l'accord du 9 décembre 1997 relatif à la prévoyance

Fédération nationale des fleuristes de France ;

PRODAF.

FS CFDT ;

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO ;

CSFV CFTC.

En vigueur étendu

Vu l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 relatif à la modernisation du marché du travail, étendu par arrêté ministériel du 23 juillet 2008 (JO du 25 juillet 2008) ;

Vu l'avenant du 12 janvier 2009 à l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 ayant reporté le délai d'application des dispositions de l'article 14 au 1er mai 2009,

les partenaires sociaux, réunis en commission mixte paritaire le 4 février 2009 et le 16 avril 2009, sont convenus des dispositions suivantes :

Article 1

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des salariés, cadres et non cadres, appartenant à des entreprises dont l'activité est définie à l'article 1. 1 de la convention collective nationale du 21 janvier 1997, étendue par arrêté ministériel du 7 octobre 1997.

Article 2

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'accord de prévoyance du 9 décembre 1997 et ses divers avenants, il est rappelé qu'afin d'assurer la mutualisation des risques dans la branche, toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale fleuristes, vente et services des animaux familiers ci-dessus rappelé sont tenues d'adhérer auprès des organismes désignés (CIRCO Prévoyance et OCIRP) pour leur personnel cadre et non cadre.

Le respect par les entreprises susvisées de l'ensemble des dispositions prévues par les accords et avenants relatifs à la prévoyance est obligatoire.

A défaut, celles-ci sont exposées au risque d'avoir à supporter en direct les risques d'invalidité, incapacité, décès, rente éducation et maintien de salaire des salariés présents dans leur effectif et de ceux qui les quitteront à la suite d'une rupture du contrat de travail indemnisée au titre de l'assurance chômage.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

(Arrêté du 18 décembre 2009, art. 1er)

Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent avenant garantissent, dans le cadre de la mutualisation des risques de la branche susvisée, le principe de portabilité des garanties prévoyance en cas de rupture du contrat de travail des salariés, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à la prise en charge du régime d'assurance chômage sur les bases énoncées par l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008.

Compte tenu des nombreuses questions techniques liées à la mise en oeuvre de ce principe de portabilité des garanties prévoyance, les parties signataires du présent avenant s'engagent à poursuivre les négociations pour régler les différents aspects pratiques et méthodologiques qui en découlent et signer tout avenant

complémentaire nécessaire.

Article 4

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de la loi du 4 mai 2004, aucune dérogation au présent avenant n'est possible par accord collectif d'entreprise ou d'établissement.

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet de la procédure d'extension, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail et de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

En accord avec les organismes de prévoyance rappelés au 1er alinéa de l'article 2, les parties signataires conviennent expressément que le présent avenant prendra effet à compter du 1er mai 2009. Celui-ci s'appliquera à compter de cette date aux salariés, cadres et non cadres, des entreprises dont l'activité principale entre dans le champ d'application défini à l'article 1er ci-dessus, sous condition qu'elles aient régulièrement adhéré auprès desdits organismes de prévoyance.

Accord du 1er juillet 2009 relatif aux classifications professionnelles

(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 8 mars 2010, art. 1er)

Fédération nationale des fleuristes de France ;

PRODAF.

FGTA FO ;

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC.

Préambule

En vigueur étendu

Champ d'application

Les partenaires sociaux de la branche, réunis en commission mixte paritaire le 1er juillet 2009, sont convenus du présent accord à la convention collective nationale sus désignée portant révision des classifications professionnelles applicables dans la branche Fleuristes, vente et services des animaux familiers.

Les présentes dispositions modifient et remplacent, selon les conditions de mise en oeuvre définies ci-dessous, la grille des emplois et classifications de l'accord national en date du 8 avril 1994 et ses annexes.

Le présent accord s'applique conformément aux dispositions de l'article 1. 1 intitulé « Objet. - Champ d'application » de la convention collective nationale modifiée par l'avenant n° 9.

Article 1er

En vigueur étendu

Suivant les principes arrêtés par les signataires du présent accord, il a été convenu de mettre en application une nouvelle grille de classification.

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

Cette nouvelle grille se décompose en 7 niveaux eux-mêmes subdivisés en 3 échelons, chaque échelon étant affecté d'un coefficient.

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

- autonomie ;
- responsabilité ;
- polyvalence ;
- type d'activité, technicité ;
- niveau de connaissances requis.

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

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

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

Cette grille de classification devra servir à déterminer les salaires minima conventionnels.

Article 2

En vigueur étendu

Au moment de l'entrée en vigueur du présent accord, chaque salarié se verra attribuer :

- un niveau ;
- un échelon ;
- un coefficient,

qui devront obligatoirement figurer sur le bulletin de salaire en respectant le nouveau classement défini par la grille de classification.

Article 3
En vigueur étendu

Niveau I

Niveau des personnels sans qualification professionnelle

Caractéristiques générales du niveau

D'après des consignes simples et détaillées fixant la nature du travail et les modes opératoires à appliquer, il exécute des tâches caractérisées par leur simplicité ou leur répétitivité ou leur analogie, conformément à des procédures indiquées et dans le respect des consignes d'hygiène et de sécurité. Il est placé sous le contrôle direct d'un supérieur hiérarchique auprès duquel il peut avoir un recours permanent.

Premier échelon : coefficient 110

Le travail est caractérisé :

- par l'exécution d'opérations simples répondant à des exigences clairement définies ;
- par l'exécution à la main, ou à l'aide de machine ou tout autre outil, de tâches simples présentant des analogies ou une répétitivité.

Les consignes précises et détaillées, données par écrit, oralement ou par démonstration imposent le mode opératoire.

FLEURISTERIE	VENTE ET SERVICES DES ANIMAUX FAMILIERS
Personnel administratif	
employé (e) administratif (tive)	employé (e) administratif (tive)
personnel d'accueil	personnel d'accueil
	personnel de gardiennage
Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services	
assistant (e) fleuriste	technicien (ne) de surface
employé (e) d'atelier	manoeuvre
employé (e) de fabrication	manutentionnaire
vendeur (euse) débutant (e)	employé (e) libre-service débutant (e)
employé (e) libre-service débutant (e)	vendeur (euse) débutant (e)
livreur (euse) débutant (e)	employé (e) d'atelier
technicien (ne) de surface	employé (e) de fabrication
manoeuvre	réceptionnaire
manutentionnaire	livreur (euse) débutant (e)
	assistant (e) toiletteur (euse),
	assistant (e) employé (e) de pension canine,
	assistant (e) éducateur canin,
	préparateur (trice) de commande.

Deuxième échelon : coefficient 120

Le travail est caractérisé :

- par la combinaison et la succession d'opérations diverses ;
- par l'exécution à la main, ou à l'aide de machine ou tout autre outil, d'un ensemble de tâches complexes en raison de leur nature ou de leur variété.

Les consignes détaillées données oralement ou par documents techniques simples, expliqués et commentés fixent le mode opératoire.

A noter : les connaissances ont été acquises par l'expérience professionnelle pendant 1 an au maximum.

FLEURISTERIE	VENTE ET SERVICES DES ANIMAUX FAMILIERS
Personnel administratif	
employé (e) administratif (tive)	employé (e) administratif (tive)
personnel d'accueil	personnel d'accueil
	personnel de gardiennage
Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services	
assistant (e) fleuriste	technicien (ne) de surface
employé (e) d'atelier	manoeuvre
employé (e) de fabrication	manutentionnaire
vendeur (euse) débutant (e)	employé (e) libre-service
employé (e) libre-service	vendeur (euse) débutant (e)

livreur (euse) débutant (e)	employé (e) d'atelier
technicien (ne) de surface	employé (e) de fabrication
manoeuvre	réceptionnaire
manutentionnaire	livreur (euse) débutant (e)
assistant (e) magasinier	assistant (e) toiletteur (euse)
installateur (trice) débutant (e)	assistant (e) employé (e) de pension canine
hôte (esse) de caisse débutant (e)	assistant (e) éducateur (trice) canin
	assistant (e) magasinier
	hôte (esse) de caisse débutant (e)
	installateur (trice) débutant (e)
	préparateur (trice) de commande

Troisième échelon : coefficient 130

Le travail est caractérisé :

D'après les instructions de travail précises et complètes indiquant les tâches à accomplir, les limites à respecter, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles :

- par la combinaison et la succession d'opérations diverses ;

- par l'exécution à la main, ou à l'aide de machine ou tout autre outil, d'un ensemble de tâches plus complexes en raison de leur nature ou de leur variété.

Il est placé sous le contrôle d'un supérieur hiérarchique.

Les consignes détaillées données oralement ou par documents techniques simples, expliquées et commentées, fixent le mode opératoire.

A noter : les connaissances ont été acquises par l'expérience professionnelle pendant 2 années au maximum.

FLEURISTERIE	VENTE ET SERVICES DES ANIMAUX FAMILIERS
Personnel administratif	
employé (e) administratif (tive)	employé (e) administratif (tive)
personnel d'accueil	personnel d'accueil
	personnel de gardiennage
Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services	
assistant (e) fleuriste	technicien (ne) de surface
employé (e) d'atelier	manoeuvre
employé (e) de fabrication	manutentionnaire
vendeur (euse)	employé (e) libre-service
employé (e) libre-service	vendeur (euse)
livreur (euse)	employé (e) d'atelier
technicien (ne) de surface	employé (e) de fabrication
manoeuvre	réceptionnaire
manutentionnaire	livreur (euse)
assistant (e) magasinier	assistant (e) toiletteur (euse)
installateur (trice)	assistant (e) employé (e) de pension canine
hôte (esse) de caisse	assistant (e) éducateur (trice) canin
	assistant (e) magasinier
	hôte (esse) de caisse
	installateur (trice)
	préparateur (trice) de commande

Niveau II

Personnels qualifiés

Caractéristiques générales du niveau

D'après les instructions de travail précises et complètes indiquant les tâches à accomplir, les limites à respecter, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles, il exécute un travail qualifié constitué :

- par un ensemble d'opérations diverses à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à atteindre ;

- par des opérations caractérisées par leur variété, leur technicité ou leur spécificité dans le respect des consignes d'hygiène et de sécurité.

Il est placé sous le contrôle d'un supérieur hiérarchique.

Niveau de connaissances :

Niveaux V de l'éducation nationale. Les connaissances peuvent être acquises par voie scolaire ou par une formation équivalente ou par l'expérience professionnelle ou par toutes formations techniques ou par la VAE.

FLEURISTERIE	VENTE ET SERVICES DES ANIMAUX FAMILIERS
Référentiel CAP Fleuriste	CAP de vente en animalerie
	BEP vente et action marchande
CAP, BEP diplômes éducation nationale	BEPA services vente d'animaux de compagnie, de produits et accessoires d'animalerie
	BEPA élevage canin et félin

	BEPA vente et services en jardinerie (option animalerie)
	BEPA vente et services en milieu rural

A noter : à partir de ce niveau, lorsqu'il y a responsabilité de formation, celle-ci porte sur la conduite de tâches ou de postes permettant d'exécuter des opérations ou travaux conformes à une progression définie par accord entre l'organisme de formation et le tuteur (article 10-1 de l'accord du 5 juillet 2005 relatif à la formation professionnelle dans la branche Fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers).

Premier échelon : coefficient 210

Le travail est caractérisé :

Par les opérations classiques d'un métier dont la connaissance peut avoir été acquise par voie scolaire ou par l'expérience professionnelle ou de la formation professionnelle continue ou toutes formations techniques ou par la VAE.

La nature des opérations est telle que leur contrôle peut être immédiat.

A noter dans le cas où le salarié possède un CAP, un BEP ou un BEPA ou la VAE, cet échelon est considéré en début de carrière comme seuil d'accueil durant 6 mois minimum.

FLEURISTERIE	VENTE ET SERVICES DES ANIMAUX FAMILIERS
Personnel administratif	
employé (e) administratif (tive)	personnel d'accueil
personnel d'accueil	aide-comptable
aide-comptable	employé (e) administratif (tive)
	secrétaire
	assistant (e) gestionnaire de paie
Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services	
fleuriste qualifié (e)	vendeur (euse) qualifié (e)
employé (e) d'atelier qualifié (e)	employé (e) d'atelier qualifié (e)
employé (e) de fabrication qualifié (e)	employé (e) de fabrication qualifié (e)
vendeur (euse) qualifié (e)	réceptionnaire qualifié (e)
chauffeur livreur (euse) manutentionnaire	livreur (euse) qualifié (e)
magasinier (e) qualifié (e)	toiletteur (euse) qualifié (e)
installateur (trice) qualifié (e)	employé (e) de pension canine qualifié (e)
hôte (esse) de caisse	éducateur (trice) canin qualifié (e)
préparateur (trice) de commande qualifié (e)	magasinier (e) qualifié (e)
	hôte (esse) de caisse qualifié (e)
	installateur (trice) qualifié (e)
	préparateur (trice) de commande qualifié (e)
	chauffeur livreur (euse) manutentionnaire
	employé libre-service qualifié (e)

NOTE : Les salariés titulaires d'un CTM toiletteur canin et félin sont classés au niveau II « personnels qualifiés » de la grille de classifications des emplois à partir du premier échelon coefficient 210, toiletteurs (euses) qualifiés (ées). (Avenant n° 1 du 3 juillet 2012, BO 2012/36).

Deuxième échelon : coefficient 220

Le travail est caractérisé :

- par un ensemble d'opérations dont les difficultés restent classiques tant au point de leur nature que de leur diversité ;

- par des tâches nécessitant un contrôle attentif qui permet de résoudre les difficultés imprévues.

Les instructions de travail écrites ou orales indiquent les tâches à accomplir et peuvent être appuyées, éventuellement, par des dossiers, des schémas ou des documents d'exécution.

La nature des opérations est telle que les conséquences des erreurs se manifestent rapidement.

A noter : ils ou elles contribuent à la formation générale des échelons et niveaux inférieurs.

FLEURISTERIE	VENTE ET SERVICES DES ANIMAUX FAMILIERS
Personnel administratif	
employé (e) administratif (tive)	employé (e) administratif (tive)
personnel d'accueil	secrétaire
aide-comptable	aide-comptable
	personnel d'accueil
	assistant (e) gestionnaire de paie
Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services	
fleuriste qualifié (e)	vendeur (euse) qualifié (e)
employé (e) d'atelier qualifié (e)	employé (e) d'atelier qualifié (e)
employé (e) de fabrication qualifié (e)	employé (e) de fabrication qualifié (e)
vendeur (euse) qualifié (e)	réceptionnaire qualifié (e)
chauffeur livreur (euse) manutentionnaire	livreur (euse) qualifié (e)

magasinier (e) qualifié (e)	toiletteur (euse) qualifié (e)
installateur (trice) qualifié (e)	employé (e) de pension canine qualifié (e)
hôte (esse) de caisse qualifié (e)	éducateur (trice) canin qualifié (e)
préparateur (trice) de commande qualifié (e)	magasinier (e) qualifié (e)
	hôte (esse) de caisse qualifié (e)
	installateur (trice) qualifié (e)
	préparateur (trice) de commande qualifié (e)
	chauffeur livreur (euse) manutentionnaire
	employé (e) libre-service qualifié (e)

Troisième échelon : coefficient 230

L'activité nécessite de solides connaissances professionnelles.

Il appartient au salarié de préparer la succession de ses opérations, de déterminer ses moyens d'exécution et de contrôler ses résultats.

La nature des opérations est telle que les conséquences des erreurs n'apparaissent pas immédiatement.

A noter : ils ou elles contribuent à la formation générale des échelons et niveaux inférieurs.

FLEURISTERIE	VENTE ET SERVICES DES ANIMAUX FAMILIERS
Personnel administratif	
employé (e) administratif (tive)	employé (e) administratif (tive)
aide-comptable	secrétaire
personnel d'accueil	aide-comptable
	personnel d'accueil
	assistant (e) gestionnaire de paie
Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services	
fleuriste qualifié (e)	vendeur (euse) qualifié (e)
employé (e) d'atelier qualifié (e)	employé (e) d'atelier qualifié (e)
employé (e) de fabrication qualifié (e)	employé (e) de fabrication qualifié (e)
vendeur (euse) qualifié (e)	réceptionnaire qualifié (e)
magasinier (e) qualifié (e)	livreur (euse) qualifié (e)
installateur (trice) qualifié (e)	toiletteur (euse) qualifié (e)
hôte (esse) de caisse qualifié (e)	employé (e) de pension canine qualifié (e)
préparateur (trice) de commande qualifié (e)	éducateur (trice) canin qualifié (e)
chauffeur livreur (euse) manutentionnaire	magasinier (e) qualifié (e)
	hôte (esse) de caisse qualifié (e)
	installateur (trice) qualifié (e)
	preneur (euse) de commande qualifié (e)
	employé (e) libre-service qualifié (e)

Niveau III

Personnels très qualifiés

Caractéristiques générales du niveau

D'après des instructions précises et détaillées, s'appliquant aux domaines d'actions et aux moyens disponibles, il exécute des travaux très qualifiés comportant des opérations qu'il faut combiner en fonction de l'objectif à atteindre.

Ces travaux sont réalisés par la mise en oeuvre de procédés connus ou en conformité avec un modèle indiqué. Il choisit les modes d'exécution et la succession des opérations dans le respect des consignes d'hygiène et de sécurité et notamment en matière de produits dangereux.

Si la fonction le requiert, le salarié doit pouvoir établir les documents découlant de son activité et de sa spécialité (compte rendu, états, rapport, diagrammes, etc.).

Il est placé sous le contrôle direct d'un supérieur hiérarchique.

Niveau de connaissances :

Niveau V de l'éducation nationale plus 2 ans d'expérience professionnelle effective.

Les connaissances peuvent être acquises par voie scolaire ou par formation équivalente ou par l'expérience professionnelle effective ou toutes formations techniques ou par la VAE.

FLEURISTERIE	VENTE ET SERVICES DES ANIMAUX FAMILIERS
Référentiel CAP plus 2 ans d'expérience	Référentiel CAP plus 2 ans d'expérience

Premier échelon : coefficient 310

L'activité est caractérisée par l'exécution d'un ensemble d'opérations très qualifiées dont certaines sont délicates ou très complexes. Les instructions de travail indiquent l'objectif à atteindre.

Il appartient au salarié d'aménager ses procédures d'exécution, en utilisant les moyens disponibles et de contrôler le résultat de ses opérations.

FLEURISTERIE	VENTE ET SERVICES DES ANIMAUX FAMILIERS
--------------	---

Personnel administratif	
employé (e) de service administratif très qualifié (e)	employé (e) de service administratif très qualifié (e)
secrétaire	employé (e) de service contentieux très qualifié (e)
aide-comptable	employé (e) de service informatique très qualifié (e)
	secrétaire
	aide-comptable
	gestionnaire de paie
Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services	
fleuriste très qualifié (e)	vendeur (euse) très qualifié (e)
employé (e) d'atelier très qualifié (e)	employé (e) d'atelier très qualifié (e)
employé (e) de fabrication très qualifié (e)	employé (e) de fabrication très qualifié (e)
vendeur (euse) très qualifié (e)	réceptionnaire très qualifié (e)
chauffeur livreur (euse) polyvalent	livreur (euse) très qualifié (e)
installateur (trice) très qualifié (e)	toiletteur (euse) vendeur (euse) très qualifié (e)
	employé (e) de pension canine très qualifié (e)
	éducateur (trice) canin très qualifié (e)
	magasinier (e) très qualifié (e)
	hôte (esse) de caisse très qualifié (e)
	installateur (trice) très qualifié (e)
	chauffeur livreur (euse) polyvalent.

Deuxième échelon : coefficient 320

L'activité est caractérisée par l'exécution, d'une manière autonome et selon un processus déterminé, d'une suite d'opérations très qualifiées et pouvant être interdépendantes.

Le travail peut faire appel éventuellement à des connaissances de spécialités connexes à combiner en fonction du résultat à atteindre.

FLEURISTERIE	VENTE ET SERVICES DES ANIMAUX FAMILIERS
Personnel administratif	
employé (e) de service administratif très qualifié (e)	employé (e) de service administratif très qualifié (e)
secrétaire	employé (e) de service contentieux très qualifié (e)
comptable	employé (e) de service informatique très qualifié (e)
	secrétaire
	comptable
	gestionnaire de paie
Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services	
fleuriste très qualifié (e)	vendeur (euse) très qualifié (e)
employé (e) d'atelier très qualifié (e)	employé (e) d'atelier très qualifié (e)
employé (e) de fabrication très qualifié (e)	employé (e) de fabrication très qualifié (e)
vendeur (euse) très qualifié (e)	réceptionnaire très qualifié (e)
chauffeur livreur (euse) polyvalent (e)	livreur (euse) très qualifié (e)
installateur (trice) très qualifié (e)	toiletteur (euse) très qualifié (e)
	toiletteur (euse) vendeur (euse) très qualifié (e)
	employé (e) de pension canine très qualifié (e)
	éducateur (trice) canin très qualifié (e)
	magasinier (e) très qualifié (e)
	hôte (esse) de caisse très qualifié (e)
	installateur (trice) très qualifié (e)
	chauffeur livreur (euse) polyvalent (e)

Troisième échelon : coefficient 330

L'activité est caractérisée par l'exécution d'opérations délicates, complexes et très qualifiées.

Le travail, impliquant la connaissance de spécialités connexes à combiner en fonction de l'objectif à atteindre, peut entraîner vérifications, contrôles et mises au point en cours d'exécution.

FLEURISTERIE	VENTE ET SERVICES DES ANIMAUX FAMILIERS
Personnel administratif	
employé (e) de service administratif très qualifié (e)	employé (e) de service administratif très qualifié (e)
secrétaire	employé (e) de service contentieux très qualifié (e)

comptable	employé (e) de service informatique très qualifié (e)
	secrétaire
	comptable
	gestionnaire de paie
Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services	
fleuriste très qualifié (e)	vendeur (euse) très qualifié (e)
employé (e) d'atelier très qualifié (e)	employé (e) d'atelier très qualifié (e)
employé (e) de fabrication très qualifié (e)	employé (e) de fabrication très qualifié (e)
vendeur (euse) très qualifié (e)	réceptionnaire très qualifié (e)
chauffeur livreur (euse) polyvalent (e)	livreur (euse) très qualifié (e)
installateur (trice) très qualifié (e)	toiletteur (euse) très qualifié (e)
responsable de rayon	toiletteur (euse) vendeur (euse) très qualifié (e)
	employé (e) de pension canine très qualifié (e)
	éducateur (trice) canin très qualifié (e)
	magasinier (e) très qualifié (e)
	responsable hôte (esse) de caisse
	installateur (trice) très qualifié (e)
	chauffeur livreur (euse) polyvalent (e)
	responsable de rayon

Niveau IV

Personnels hautement qualifiés

Caractéristiques générales du niveau

D'après les instructions de caractère général portant sur des méthodes connues ou indiquées, en laissant une certaine initiative sur le choix des moyens à mettre en oeuvre et sur la succession des étapes :

- il exécute des travaux administratifs ou techniques d'exploitation complexe ;
- il étudie une partie d'ensemble en application des règles d'une technique connue ;
- il peut assister le personnel des niveaux conventionnels I à III inclus.

Dans ce cas :

- il participe à l'accueil du personnel nouveau et à son adaptation ;
- il fait réaliser les programmes définis en recherchant la bonne utilisation des moyens à sa disposition ;
- il transmet des instructions adaptées et vérifie la bonne exécution du travail ;
- il décide et applique les mesures correctrices nécessaires pour faire respecter les normes qualitatives et quantitatives d'activité ;
- il applique les dispositions relatives à l'hygiène et à la sécurité, notamment concernant les produits dangereux ;
- il transmet et il explique les informations professionnelles dans les deux sens.

Il est placé sous le contrôle d'un supérieur hiérarchique et n'exerce aucune responsabilité hiérarchique. Son avis peut toutefois être sollicité lors de l'appréciation des compétences manifestées au travail et sur la proposition de toutes mesures individuelles et modifications propres à promouvoir l'évolution des personnels.

Niveau de connaissances :

Niveau IV de l'éducation nationale acquis par voie scolaire ou par une formation équivalente ou par l'expérience professionnelle ou par toutes formation techniques ou la VAE.

FLEURISTERIE	VENTE ET SERVICES DES ANIMAUX FAMILIERS
Référentiel BP Fleuriste	Baccalauréat professionnel technicien conseil vente en animalerie (Bac Pro TCVA)
BP, diplôme éducation nationale	Baccalauréat professionnel commerce
BTM, BM titres professionnels APCM	Baccalauréat professionnel technicien conseil végétaux d'ornement (Bac Pro TCVO)

A noter : il s'agit d'un niveau de salariés aptes à enseigner les domaines technologiques et pratiques, à des personnes en formation préparant un diplôme ou titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle équivalant au niveau V de l'éducation nationale :

- à temps plein dans une école ou un centre de formation professionnelle ;
- ponctuellement pour des formations thématiques ou de courtes durées ;
- ils peuvent participer à des jurys professionnels.

Premier échelon : coefficient 410

Le travail, en général circonscrit au domaine d'une technique ou d'une catégorie de produits, est caractérisé par :

- une initiative portant sur des choix entre des méthodes, procédés ou moyens habituellement utilisés dans l'entreprise ;
- la présentation dans des conditions déterminées, des solutions étudiées et des résultats obtenus.

Il peut assister 1 ou 2 salariés au plus, des niveaux conventionnels I à III inclus.

L'organisation de l'emploi du temps est fixée par un supérieur hiérarchique ; il peut s'agir du chef d'entreprise, notamment :

- pour le temps consacré à la formation de personnels de niveaux conventionnels I à III inclus.

FLEURISTERIE	VENTE ET SERVICES DES ANIMAUX FAMILIERS
Personnel administratif	
employé (e) de service administratif hautement qualifié (e)	employé (e) de service administratif hautement qualifié (e)
comptable	employé (e) de service contentieux hautement qualifié (e)

	employé (e) de service informatique hautement qualifié (e)
	secrétaire
	comptable
	informaticien (ne)
	gestionnaire de paie
Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services	
fleuriste hautement qualifié (e)	vendeur (euse) hautement qualifié (e)
employé (e) d'atelier hautement qualifié (e)	employé (e) d'atelier hautement qualifié (e)
employé (e) de fabrication hautement qualifié (e)	employé (e) de fabrication hautement qualifié (e)
vendeur (euse) hautement qualifié (e)	toiletteur (euse) hautement qualifié (e)
installateur (trice) hautement qualifié (e)	toiletteur (euse) vendeur (euse) hautement qualifié (e)
responsable de rayon	employé (e) de pension canine hautement qualifié (e)
adjoint (e) au responsable de magasin (établissement de moins 10 salariés)	éducateur (trice) canin hautement qualifié (e)
acheteur (euse) sédentaire (auprès des grossistes itinérants)	magasinier hautement qualifié (e)
vendeur (euse) sédentaire	hôte (esse) de caisse principal (e)
animateur (trice) d'équipe	chauffeur-livreur (euse)-installateur (trice) hautement qualifié (e)
	adjoint (e) au responsable de magasin (établissement de moins 10 salariés)

Deuxième échelon : coefficient 420

Il propose plusieurs solutions avec leurs avantages et leurs inconvénients à son responsable hiérarchique.

Il peut assister une équipe composée de personnes de niveaux conventionnels I à III inclus.

L'organisation de l'emploi du temps est fixée par un responsable hiérarchique ; il peut s'agir du chef d'entreprise, notamment :

- pour le temps consacré à la formation de personnels de niveaux conventionnels I à III inclus.

FLEURISTERIE	VENTE ET SERVICES DES ANIMAUX FAMILIERS
Personnel administratif	
employé (e) de service administratif hautement qualifié (e)	employé (e) de service administratif hautement qualifié (e)
comptable	employé (e) de service contentieux hautement qualifié (e)
	employé (e) de service informatique hautement qualifié (e)
	secrétaire
	comptable
	informaticien (ne)
	gestionnaire de paie
Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services	
fleuriste hautement qualifié (e)	vendeur (euse) hautement qualifié (e)
employé (e) d'atelier hautement qualifié (e)	employé (e) d'atelier hautement qualifié (e)
employé (e) de fabrication hautement qualifié (e)	employé (e) de fabrication hautement qualifié (e)
vendeur (euse) hautement qualifié (e)	toiletteur (euse) hautement qualifié (e)
installateur (trice) hautement qualifié (e)	toiletteur (euse) vendeur (euse) hautement qualifié (e)
responsable de rayon	employé (e) de pension canine hautement qualifié (e)
adjoint (e) au responsable de magasin (établissement de moins 10 salariés)	éducateur (trice) canin hautement qualifié (e)
acheteur (euse) sédentaire (auprès des grossistes itinérants), vendeur (euse) sédentaire	magasinier (e) hautement qualifié (e)
animateur (trice) d'équipe	hôte (esse) de caisse principal (e)
	chauffeur-livreur (euse)-installateur (trice) hautement qualifié (e)
	responsable de rayon
	adjoint (e) au responsable de magasin (établissement de moins 10 salariés)

Troisième échelon : coefficient 430

Le travail est caractérisé par :

- l'élargissement du domaine d'action à des spécialités administratives ou techniques connexes ;

- une réelle autonomie dans l'exécution des tâches avec possibilité d'assistance et de contrôle.

Il peut assister une équipe composée de personnes assurant des travaux faisant appel à des solutions diversifiées et nécessitant des adaptations. Dans ce cas, il aura vocation à passer au niveau conventionnel V.

Cela implique d'être informé des études d'implantation et de renouvellement des moyens ainsi que lors de l'établissement des programmes d'activité, de l'élaboration des modes, règles et normes d'exécution.

L'organisation de l'emploi du temps est fixée par un supérieur hiérarchique ; il peut s'agir du chef d'entreprise, notamment pour le temps consacré à la formation de personnels de niveaux conventionnels I à III inclus.

FLEURISTERIE	VENTE ET SERVICES DES ANIMAUX FAMILIERS
Personnel administratif	

employé (e) de service administratif hautement qualifié (e)	employé (e) de service administratif hautement qualifié (e)
comptable	employé (e) de service contentieux hautement qualifié (e)
	employé (e) de service informatique hautement qualifié (e)
	secrétaire
	comptable
	informaticien (ne)
	gestionnaire de paie
Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services	
fleuriste hautement qualifié (e)	employé (e) d'atelier hautement qualifié (e)
employé (e) d'atelier hautement qualifié (e)	employé (e) de fabrication hautement qualifié (e)
employé (e) de fabrication hautement qualifié (e)	toiletteur (euse) hautement qualifié (e)
vendeur (euse) hautement qualifié (e)	toiletteur (euse) vendeur (euse) hautement qualifié (e)
installateur (trice) hautement qualifié (e)	employé (e) de pension canine hautement qualifié (e)
responsable de rayon	éducateur (trice) canin hautement qualifié (e)
acheteur (euse) sédentaire (auprès des grossistes itinérants), vendeur (euse) sédentaire	magasinier hautement qualifié (e)
adjoint (e) au responsable de magasin (établissement de moins 10 salariés)	hôte (esse) de caisse principal (e)
animateur (trice) d'équipe	chauffeur-livreur (euse)-installateur (trice) hautement qualifié (e)
	responsable de rayon
	adjoint (e) au responsable de magasin (établissement de moins 10 salariés)

Niveau V

Techniciens supérieurs et agents de maîtrise

Caractéristiques générales du niveau

D'après des directives constituant le cadre d'ensemble de l'activité et définissant l'objectif du travail, accompagnées d'instructions particulières dans le cas de problèmes nouveaux, il assure ou coordonne la réalisation de travaux d'ensemble ou d'une partie plus ou moins importante d'un ensemble complexe selon l'échelon.

L'activité est généralement constituée par l'étude, la mise au point, l'exploitation des produits, moyens ou procédés comportant une part d'innovation.

Il peut assurer l'animation d'un ou plusieurs salariés, soit directement, soit par l'intermédiaire de responsables de niveaux différents.

Cela implique de :

- faire réaliser les tâches définies par le supérieur hiérarchique ;
- répartir les programmes, en suivre la réalisation, contrôler les résultats par rapport aux prévisions et prendre les dispositions correctrices nécessaires ;
- apprécier les compétences individuelles, proposer et soumettre à la hiérarchie les mesures en découlant, participer à leurs applications ;
- promouvoir la sécurité à tous les niveaux, provoquer des actions spécifiques.

Il est placé sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique, lequel peut être le chef d'entreprise lui-même.

Niveau de connaissances :

Niveau III de l'éducation nationale acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente ou par l'expérience professionnelle ou par toutes formations techniques ou par la VAE.

FLEURISTERIE	VENTE ET SERVICES DES ANIMAUX FAMILIERS
Référentiel BM Fleuriste	Brevet de technicien supérieur management des unités commerciales (BTS MUC)
MOF diplôme éducation nationale BM titre professionnel APCM	Brevet de technicien supérieur négociation et relations clients (BTS NRC)
	Brevet de technicien supérieur conseil et vente de végétaux d'ornement (BTS TCVO)

Premier échelon : coefficient 510

A cet échelon, l'innovation consiste à rechercher des adaptations et des modifications cohérentes et compatibles entre elles ainsi qu'avec l'objectif défini.

Lorsqu'il y a responsabilité de supervision, celle-ci porte sur du personnel ayant des travaux diversifiés mais complémentaires.

Il est amené, pour obtenir les résultats recherchés, à proposer des solutions adaptées et à les mettre en oeuvre.

L'organisation de l'emploi du temps est fixée par un supérieur hiérarchique.

FLEURISTERIE	VENTE ET SERVICES DES ANIMAUX FAMILIERS
Personnel administratif	
responsable de service administratif	responsable d'un service (administratif, juridique, comptable, informatique, contentieux)
assistant (e) de direction	assistant (e) de direction
comptable	comptable
responsable d'agence secondaire	informaticien (ne)
	gestionnaire de paie
	responsable d'agence secondaire
Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services	
technicien (ne) fleuriste	animateur (trice) des ventes
chef d'atelier	chef d'atelier
chef de fabrication	chef de fabrication

chef de rayon	toiletteur (euse) responsable
adjoint (e) au responsable de magasin	agent de maîtrise responsable de pension canine
responsable de magasin (établissement de moins 10 salariés)	chef de rayon
chef d'équipe	adjoint (e) au responsable de magasin
adjoint (e) au directeur de magasin	adjoint (e) au directeur de magasin
chef de chantier extérieur	responsable de magasin (établissement de moins 10 salariés)
	chef de département toilettage
	chef de chantier extérieur
	chef de département approvisionnement, stockage, distribution

NOTE : Les salariés titulaires d'un MOF toilettage animalier sont classés au niveau V « techniciens supérieurs et agents de maîtrise » de la grille de classifications des emplois à partir du premier échelon coefficient 510, toiletteurs (euses) responsables (Avenant n° 1 du 3 juillet 2012, BO 2012/36).

Deuxième échelon : coefficient 520

A cet échelon, l'innovation consiste, en transposant des dispositions déjà éprouvées dans des conditions différentes, à rechercher et à adapter des solutions se traduisant par des résultats techniquement et économiquement valables.

Lorsqu'il y a responsabilité de supervision, celle-ci consiste à assurer la coordination avec des salariés dont les activités mettent en oeuvre des techniques stabilisées.

Il peut participer à l'élaboration des programmes de travail, à la définition des normes et à leurs conditions d'utilisation.

L'organisation de l'emploi du temps est fixée par un supérieur hiérarchique ; il peut s'agir du chef d'entreprise.

Le personnel détenteur d'un brevet de maîtrise fleuriste de niveau III est classé au niveau V « techniciens supérieurs et agents de maîtrise », 2e échelon, coefficient 520.

FLEURISTERIE	VENTE ET SERVICES DES ANIMAUX FAMILIERS
Personnel administratif	
responsable de service administratif	responsable d'un service (administratif, juridique, comptable, informatique, contentieux)
assistant (e) de direction	assistant (e) de direction
comptable	comptable
responsable d'agence secondaire	informaticien (ne)
	gestionnaire de paie
	responsable d'agence secondaire
Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services	
technicien (ne) fleuriste	animateur (trice) des ventes
chef d'atelier	chef d'atelier
chef de fabrication	chef de fabrication
chef de rayon	toiletteur (euse) responsable
adjoint (e) au responsable de magasin	agent de maîtrise responsable de pension canine
responsable de magasin (établissement de moins 10 salariés)	chef de rayon
chef d'équipe	adjoint (e) au responsable de magasin
adjoint (e) au directeur de magasin	adjoint (e) au directeur de magasin
chef de chantier extérieur	responsable de magasin (établissement de moins 10 salariés)
	chef de département toilettage
	chef de chantier extérieur
	responsable de service approvisionnement, stockage, distribution

Troisième échelon : coefficient 530

A cet échelon, l'activité consiste, après avoir étudié, déterminé et proposé des spécifications destinées à compléter l'objectif initialement défini, à élaborer et mettre en oeuvre les solutions nouvelles qui en résultent.

Lorsqu'il y a responsabilité de supervision, celle-ci consiste à assurer la coordination avec des salariés dont les activités mettent en oeuvre des techniques diversifiées et évolutives.

Elle comporte la responsabilité de la réalisation d'objectifs prédéfinis.

Le salarié est associé à l'élaboration de bases prévisionnelles de gestion. Il prévoit dans les programmes des dispositifs lui donnant la possibilité d'intervenir pendant ou avant la réalisation.

L'organisation de l'emploi du temps est fixée par un supérieur hiérarchique ; il peut s'agir du chef d'entreprise, notamment :

- pour les achats (MIN, MIR, grossistes...);
- pour le temps consacré à la formation.

FLEURISTERIE	VENTE ET SERVICES DES ANIMAUX FAMILIERS
Personnel administratif	
responsable de service administratif, comptable	responsable d'un service (administratif, juridique, comptable, informatique, contentieux)
assistant (e) de direction	assistant (e) de direction

responsable d'agence secondaire	comptable
	informaticien (ne)
	gestionnaire de paie
	responsable d'agence secondaire
Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services	
technicien (ne) fleuriste	animateur (trice) des ventes
chef d'atelier	chef d'atelier
chef de fabrication	chef de fabrication
chef de rayon	toiletteur (euse) responsable
responsable de magasin (dans les entreprises d'au plus 10 salariés)	agent de maîtrise responsable de pension canine
chef d'équipe	chef de rayon
adjoint (e) au directeur de magasin	adjoint (e) au responsable de magasin
chef de chantier extérieur	adjoint (e) au directeur de magasin
chef de service approvisionnement, stockage, distribution	responsable de magasin (établissement de moins 10 salariés)
acheteur (euse) (itinérant non cadre) (MIN, MIR, grossistes...) (établissement de moins 10 salariés)	chef de département toilette
	chef de chantier extérieur
	responsable de service approvisionnement, stockage, distribution
	acheteur (euse) (itinérant non cadre) (MIN, MIR, grossistes...)

Niveau VI

Cadres

Caractéristiques générales du niveau

A partir d'objectifs généraux ou de politique définis, il assume des fonctions dans sa spécialité ou la gestion d'un ou plusieurs secteurs d'activités de l'entreprise.

Ces fonctions impliquent des compétences techniques et un esprit de créativité et d'innovation.

Elles nécessitent des qualités d'encadrement en particulier en matière d'hygiène et de sécurité, et notamment concernant l'utilisation de produits dangereux.

Elles impliquent la participation à la gestion économique de leurs secteurs d'activités.

Elles comportent une autonomie et l'obligation de prendre les initiatives nécessaires pour faire face à toutes situations nouvelles.

Il s'agit du troisième niveau de salariés aptes à enseigner les domaines technologiques et pratiques à des personnes en formation préparant un diplôme ou titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle équivalent aux niveaux conventionnels V à III de l'éducation nationale :

- à temps plein dans une école ou un centre de formation professionnelle ;

- ponctuellement pour des formations thématiques ou de courtes durées.

Niveau de connaissances :

Niveaux I et II de l'éducation nationale acquis soit par voie scolaire ou par la formation équivalente ou par l'expérience professionnelle ou par toutes formations techniques ou par la VAE.

Les 3 grandes catégories de cadres sont :

- les cadres non dirigeants dits « intégrés » ;

- les cadres non dirigeants dits « autonomes » ;

- les cadres dirigeants.

A noter : il s'agit du troisième niveau de salariés aptes à enseigner les domaines technologiques et pratiques, à des personnes en formation préparant un diplôme ou titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle équivalent aux niveaux conventionnels V à III de l'éducation nationale :

- à temps plein dans une école ou un centre de formation professionnelle ;

- ponctuellement pour des formations thématiques ou de courtes durées.

A noter : la définition de fleuriste expert est la suivante :

- cadre compétent dans les domaines : gestion, management et technicité ;

- possédant tous les diplômes et titres (VAE) des niveaux inférieurs ;

- étant lauréat de concours nationaux agréés ;

- possédant un diplôme, un titre ou une qualification à vocation professionnelle en fleuristerie ou équivalent au niveau II de l'éducation nationale.

Premier échelon : coefficient 610

Cadres non dirigeants dits « intégrés ». Les cadres appartenant à cette catégorie sont ceux dont le rythme de travail peut épouser l'horaire collectif ou sont susceptibles de le suivre.

Ils disposent d'une autonomie relative pour l'organisation de leur emploi du temps, notamment :

- pour les achats (MIN, MIR, grossistes...) ;

- pour le temps consacré à la formation en entreprise. Ils participent à la définition des objectifs de son secteur.

L'activité est caractérisée par l'encadrement et la coordination des personnels placés sous son autorité.

Dans ce cas, le travail est caractérisé à la fois par son autonomie et sa haute technicité.

FLEURISTERIE	VENTE ET SERVICES DES ANIMAUX FAMILIERS
Personnel administratif	
chef de service administratif, comptable	responsable d'un service (administratif, juridique, informatique, comptabilité, contentieux)
responsable de succursale ou d'agence	responsable de succursale ou d'agence
responsable du personnel	responsable du personnel
promoteur (trice) des ventes	promoteur (trice) des ventes (commercial réseau)
chef de produits	chef de produits

assistant (e) de direction	assistant (e) de direction
contrôleur (euse) de gestion	contrôleur (euse) de gestion
chef comptable	chef comptable
	trésorier (ière)
	chargé (e) d'expansion
Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services	
fleuriste expert (e)	chef des ventes
chef d'atelier	chef d'atelier
chef de fabrication	chef de fabrication
chef des ventes	chef de département toilettage
chef d'équipe	chef d'équipe
directeur (trice) de magasin	responsable de magasin (dans les établissements de 10 salariés et plus)
acheteur (euse) (MIN, MIR, grossistes...) (dans les établissements de 10 salariés et plus)	acheteur (euse) (MIN, MIR, grossistes...)
	directeur (trice) de magasin responsable du service caisse

Deuxième échelon : coefficient 620

Cadres non dirigeants dits « intégrés ». Les cadres appartenant à cette catégorie sont ceux dont le rythme de travail peut épouser l'horaire collectif ou sont susceptibles de le suivre.

Le passage à cet échelon est fonction de l'importance et de la maîtrise des tâches, des responsabilités confiées et de l'augmentation des effectifs à encadrer.

Ils disposent d'une autonomie relative pour l'organisation de leur emploi du temps, notamment :

- pour les achats (MIN, MIR, grossistes...) ;
- pour le temps consacré à la formation en entreprise.

FLEURISTERIE	VENTE ET SERVICES DES ANIMAUX FAMILIERS
Personnel administratif	
chef de service administratif, comptable	responsable d'un service (administratif, juridique, informatique, comptabilité, contentieux)
responsable de succursale ou d'agence	responsable de succursale ou d'agence
responsable du personnel	responsable du personnel
promoteur (trice) des ventes	promoteur (trice) des ventes (commercial réseau)
chef de produits	chef de produits
assistant (e) de direction	assistant (e) de direction
contrôleur (euse) de gestion	contrôleur (euse) de gestion
chef comptable	chef comptable
	trésorier (ière)
	chargé (e) d'expansion
Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services	
fleuriste expert	chef d'atelier
chef d'atelier	chef de fabrication
chef de fabrication	chef de département toilettage
chef des ventes	chef d'équipe
chef d'équipe	responsable de magasin (dans les établissements de 10 salariés et plus)
directeur (trice) de magasin	directeur (trice) de magasin
acheteur (euse) (MIN, MIR, grossistes...) (dans les établissements de 10 salariés et plus)	responsable du service caisse
	acheteur (euse) (MIN, MIR, grossistes...)

Troisième échelon : coefficient 630

Cadres non dirigeants dits « autonomes ». Les cadres appartenant à cette catégorie bénéficient d'une grande autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps (non occupés selon un horaire collectif).

Le passage à cet échelon est fonction de la réalisation d'objectifs ou de missions qu'ils doivent gérer eux-mêmes.

FLEURISTERIE	VENTE ET SERVICES DES ANIMAUX FAMILIERS
Personnel administratif	
chef de service administratif, comptable	responsable d'un service administratif, juridique, informatique, comptabilité, contentieux)
promoteur (trice) des ventes	responsable du personnel
chef de produits	promoteur (trice) des ventes (commercial réseau)

assistant (e) de direction	chef de produits
contrôleur (euse) de gestion	assistant (e) de direction
chef comptable	contrôleur (euse) de gestion
sous-directeur (trice)	chef comptable
	trésorier (ière)
	chargé (e) d'expansion
	sous-directeur (trice)
Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services	
fleuriste expert (e)	chef d'atelier
chef d'atelier	chef de fabrication
chef de fabrication	chef de département toilettage
chef des ventes	chef d'équipe
chef d'équipe	responsable commercial
directeur (trice) de magasin	acheteur (euse) (MIN, MIR, grossistes...)
acheteur (euse) (MIN, MIR, grossistes...) dans les établissements de 10 salariés et plus)	directeur (trice) régional
responsable commercial	

Niveau VII

Cadres dirigeants

Caractéristiques générales du niveau

Les caractéristiques de ce niveau sont celles d'une compétence élevée et d'une expérience étendue et éprouvée.

Ils définissent notamment les consignes d'hygiène et de sécurité et veillent à leur application en coordination avec le personnel et les représentants du personnel lorsqu'ils existent dans l'entreprise.

Sont concernés les cadres qui disposent d'une latitude suffisante dans l'organisation de leurs horaires et dont le niveau élevé de responsabilité et d'autorité est notamment attesté par l'importance des fonctions et de leurs rémunérations.

Ils dirigent l'ensemble des salariés placés sous leur autorité.

Niveau de connaissances :

Niveaux I et II de l'éducation nationale acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente ou par l'expérience professionnelle ou par toutes formations techniques ou par la VAE.

Premier échelon : coefficient 710

L'activité est caractérisée par la direction :

- d'une unité ou d'un secteur important d'un établissement ou d'une entreprise en assurant notamment des liaisons avec les autres unités ;
- de plusieurs unités appartenant, le cas échéant, à des établissements différents ;
- d'un établissement d'importance moyenne.

Les principales décisions prises à ce poste ont des répercussions sensibles sur les autres unités et nécessitent la prise en compte préalable et la coordination d'éléments complexes et variés.

FLEURISTERIE	VENTE ET SERVICES DES ANIMAUX FAMILIERS
Personnel administratif	
directeur (trice) administratif (tive)	directeur (trice) administratif (tive)
directeur (trice) financier	directeur (trice) financier
directeur (trice) du service contentieux ou juridique	directeur (trice) du service contentieux ou juridique
directeur (trice) informatique	directeur (trice) informatique
directeur (trice) de la comptabilité	directeur (trice) de la comptabilité
directeur (trice) de succursale ou d'agence	directeur (trice) de succursale ou d'agence
directeur (trice) du personnel	directeur (trice) du personnel
	secrétaire général (e)
	directeur (trice) d'expansion
Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services	
directeur (trice) d'exploitation	directeur (trice) commercial (e)
directeur (trice) commercial (e)	directeur (trice) d'exploitation

Deuxième échelon : coefficient 720

L'activité est caractérisée par la direction et l'exercice de responsabilités importantes nécessitant une compétence étendue et de haut niveau.

Elle implique la participation à l'élaboration des politiques, des structures et des objectifs de l'entreprise.

La prise en compte préalable et la coordination d'éléments complexes et variés est obligatoire en raison des répercussions importantes, dans le secteur d'activité comme dans celui de secteurs extérieurs, consécutivement aux décisions prises.

FLEURISTERIE	VENTE ET SERVICES DES ANIMAUX FAMILIERS
Personnel administratif	

directeur (trice) de service : administratif, marketing, contentieux, comptable, financier, trésorerie, ressources humaines, paie, informatique, logistique, achats, etc.	directeur (trice) de service : administratif, marketing, contentieux, comptable, financier, trésorerie, ressources humaines, paie, informatique, logistique, achats, etc.
directeur (trice) général (e) adjoint (e)	directeur (trice) général (e) adjoint (e)
	secrétaire général (e)
	directeur (trice) d'expansion
Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services	
directeur (trice) d'exploitation	directeur (trice) d'exploitation
directeur (trice) commercial (e)	directeur (trice) commercial (e)

Troisième échelon : coefficient 730

L'activité est caractérisée par la haute compétence et les responsabilités étendues qu'impliquent la nature de l'entreprise, la nécessité d'une coordination entre de multiples activités ou l'importance de l'établissement.
Elle implique la plus large autonomie de jugement et d'initiative.

FLEURISTERIE	VENTE ET SERVICES DES ANIMAUX FAMILIERS
Personnel administratif	
directeur (trice) général (e) adjoint (e)	directeur (trice) général (e) adjoint (e)
directeur (trice) général (e)	secrétaire général (e)
	directeur (trice) général (e)
Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services	
directeur (trice) d'exploitation	directeur (trice) d'exploitation
directeur (trice) commercial (e)	directeur (trice) commercial (e)

Article 4

En vigueur étendu

Compte tenu des changements importants introduits par le nouveau système de classification et de l'étude préalable de chaque poste de travail qui en résulte, la mise en oeuvre du présent accord comporte une phase obligatoire de consultation et d'information au sein de chaque entreprise prévue à l'article 5 ci-dessous.

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

Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant le troisième mois entier après la date de parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Exemple : jour de parution au Journal officiel le 18 janvier. Les 3 mois entiers suivants sont : février, mars, avril. Entrée en vigueur : 1er mai.

A cette date, les dispositions définies au présent accord annuleront et remplaceront celles fixées par l'accord national relatif aux emplois et classification en date du 6 avril 1994 et ses annexes.

Cependant, tout employeur peut anticiper dans son entreprise la mise en application du nouveau dispositif de classifications dans la mesure où il respecte les mêmes formalités de délai, d'information et de consultation que celles prévues à l'article 5 ci-dessous.

Article 5

En vigueur étendu

Dans les entreprises de 50 salariés et plus

Au plus tard le 15 du mois suivant le jour de parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent accord, l'employeur provoquera des réunions spécifiques destinées à informer puis à consulter les représentants élus du personnel (membres du comité d'entreprise ou délégués du personnel) en respectant un délai minimal de 15 jours calendaires entre les deux réunions.

Exemple : jour de parution au Journal officiel le 18 janvier. Date limite de la 1re réunion : 15 février. Date limite de la 2e réunion : 3 mars.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés

La même procédure et les mêmes délais que ci-dessus devront être respectés à l'égard des délégués du personnel.

A défaut de délégués du personnel (en cas de PV de carence ou concernant les entreprises d'au plus 10 salariés), l'employeur devra organiser une réunion d'information des salariés de son entreprise, un procès-verbal de réunion devant être établi avec émargement des participants.

Exemple : jour de parution au Journal officiel le 18 janvier. Date limite de la réunion d'information du personnel : 3 mars.

Article 6

En vigueur étendu

En vue de permettre une bonne application de la nouvelle classification, les parties signataires conviennent que :

- les entreprises devront, au plus tard 15 jours calendaires après la consultation des représentants élus du personnel ou la réunion d'information du personnel, notifier individuellement à chaque salarié, par lettre recommandée avec avis de réception, ou document remis en mains propres contre décharge dûment daté et signé : le niveau, l'échelon et le coefficient qui lui auront été affectés selon la nouvelle grille de classification ainsi qu'un exemplaire de l'accord collectif signé ;
- les remarques individuelles et collectives devront être exprimées au plus tard avant la date d'entrée en vigueur de l'accord, soit avant le dernier jour du troisième mois entier suivant le jour de parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent accord.

Exemple : jour de parution au Journal officiel le 18 janvier. 3 mois entiers : février, mars, avril. Entrée en vigueur : 1er mai. Date limite de la réunion de consultation

ou de la réunion d'information du personnel : 3 mars. Date des notifications individuelles : 18 mars. Date limite pour exprimer les remarques : 30 avril.
 La requalification d'un salarié selon le nouveau système de classification ne peut en aucun cas entraîner une diminution de la rémunération réelle brute (hors prime d'ancienneté) antérieurement perçue par le salarié.
 Toutes difficultés d'application ultérieures pourront être transmises à la commission paritaire d'interprétation de la branche, dans les conditions prévues à l'article 10-1 de la convention collective nationale.

Article 7
 En vigueur étendu

Les parties conviennent de suivre périodiquement la mise en place du nouveau système de classification et de présenter un bilan au plus tard à la fin de la première année d'application du présent accord.

Article 8
 En vigueur étendu

Conformément à la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, le présent accord portant sur les classifications est impératif dans la totalité de ses clauses, les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement ne pouvant y déroger en tout ou partie.

Annexe

En vigueur étendu

Grille de correspondance des coefficients

Les partenaires sociaux s'engagent à négocier avant l'entrée en vigueur du présent accord sur les salaires applicables aux coefficients créés.

ÉCHELON	COEFFICIENT	ANCIEN COEFFICIENT
Niveau I. Personnels sans qualification		
1	110	Ex-100
2	120	Ex-105
3	130	Créé
Niveau II. Personnels qualifiés niveau V E.N. (BEP-CAP)		
1	210	Ex-115
2	220	Ex-120
3	230	Créé
Niveau III. Personnels très qualifiés niveau V E.N. (BEP-CAP) + 2 ans d'expérience		
1	310	Ex-130
2	320	Ex-140
3	330	Ex-150
Niveau IV. Personnels hautement qualifiés niveau IV E.N. (BP-BTM-Bac Pro-BM Fleuriste)		
1	410	Ex-160
2	420	Créé
3	430	Créé
Niveau V. Techniciens supérieurs et agents de maîtrise niveau III E.N. (BMS-MOF)		
1	510	Ex-200
2	520	Ex-230
3	530	Créé
Niveau VI. Cadres niveaux I-II V E.N.		
1	610	Créé
2	620	Ex-260
3	630	Ex-350
Niveau VII. Cadres dirigeants niveaux I-II V E.N.		
1	710	Ex-400
2	720	Ex-450
3	730	EX 500

Avenant n° 7 du 1er juillet 2009 à l'accord du 9 décembre 1997 relatif à la prévoyance

FNFF ;

PRODAF.

FNECS CFE-CGC ;

FGTA CGT-FO ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT.

En vigueur étendu

Vu l'article 5 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 relatif à la modernisation du marché du travail étendu par arrêté ministériel du 23 juillet 2008 (Journal officiel du 25 juillet 2008) modifiant l'article 7 de l'ANI sur la mensualisation du 10 décembre 1977 relatif à la condition d'ancienneté pour bénéficier de l'indemnisation conventionnelle de la maladie ;

Vu l'article 3 de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail modifiant le 1er alinéa de l'article L. 1226-1 du code du travail, les partenaires sociaux réunis en commission mixte paritaire le 16 avril 2009 décident d'adapter et de remplacer les dispositions conventionnelles relatives à la condition d'ancienneté pour bénéficier de la garantie maintien de salaire instituée par l'accord du 9 décembre 1997 modifié par les avenants en date du 10 juin 2003, du 22 octobre 2003 et du 22 mars 2006.

Article 1

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des salariés, cadres et non cadres, appartenant à des entreprises dont l'activité est définie à l'article 1. 1 de la convention collective nationale du 21 janvier 1997, étendue par arrêté ministériel du 7 octobre 1997.

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions conventionnelles relatives à la garantie maintien de salaire, telles que définies à l'article 6 de l'avenant n° 5 du 22 mars 2006 modifiant l'accord national de prévoyance du 9 décembre 1997, sont modifiées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Conditions :

Tout salarié ayant une ancienneté de 1 an dans l'entreprise (quelle que soit son ancienneté dans la branche) ou 2 ans dans la branche professionnelle (et moins de 1 an dans l'entreprise) à la date de l'arrêt de travail bénéficie des dispositions relatives au maintien de salaire.

L'ancienneté dans l'entreprise est calculée selon les modalités définies à l'article 4. 5 de la convention collective nationale.

L'ancienneté dans la branche professionnelle, entendue comme étant l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale fleuristes, vente et services des animaux familiers et adhérentes à CIRCO Prévoyance, s'apprécie de façon continue ou non.

Prestations :

En cas d'interruption de travail totale et continue d'une durée supérieure à 6 jours, le salarié a droit au règlement d'indemnités quotidiennes. Elles complètent celles de la sécurité sociale dans les conditions suivantes.

1. Pour les salariés ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, quelle que soit son ancienneté dans la branche professionnelle :

Durée d'indemnisation

ANCIENNETÉ	À 90 %	À 70 %	FRANCHISE*
De 1 à 5 ans inclus	30 jours	30 jours	6 jours
De 6 à 10 ans inclus	40 jours	40 jours	6 jours
De 11 à 15 ans inclus	50 jours	50 jours	6 jours
De 16 à 20 ans inclus	60 jours	60 jours	6 jours
De 21 à 24 ans inclus	70 jours	70 jours	6 jours
De 25 à 29 ans inclus	80 jours	80 jours	6 jours
Plus de 30 ans	90 jours	90 jours	6 jours

* La franchise est supprimée pour tout arrêt consécutif à un accident du travail ou maladie professionnelle.

2. Pour les salariés ayant 2 ans d'ancienneté dans la branche professionnelle et moins de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise :

Durée d'indemnisation

ANCIENNETÉ	À 90 %	À 70 %	FRANCHISE*
------------	--------	--------	------------

De 2 à 5 ans inclus	30 jours	30 jours	6 jours
De 6 à 10 ans inclus	40 jours	40 jours	6 jours
De 11 à 15 ans inclus	50 jours	50 jours	6 jours
De 16 à 20 ans inclus	60 jours	60 jours	6 jours
De 21 à 24 ans inclus	70 jours	70 jours	6 jours
De 25 à 29 ans inclus	80 jours	80 jours	6 jours
Plus de 30 ans	90 jours	90 jours	6 jours
* La franchise est supprimée pour tout arrêt consécutif à un accident du travail ou maladie professionnelle.			

Article 3
En vigueur étendu

La condition d'ancienneté pour bénéficier des dispositions conventionnelles définies à l'article 7-A, alinéa 8, de l'avenant n° 5 du 22 mars 2006 modifiant l'accord national de prévoyance du 9 décembre 1997, est modifiée et remplacée par :

« Toutefois, il est précisé que pour les participants n'ayant pas l'ancienneté requise pour bénéficier des accords de mensualisation (1 an d'ancienneté dans l'entreprise ou 2 ans d'ancienneté dans la branche), le service des prestations interviendra à l'expiration d'un délai de carence de 180 jours. »

Les autres dispositions de l'article 7 susvisé concernant la garantie incapacité de travail demeurent inchangées.

Article 4
En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de la loi du 4 mai 2004, aucune dérogation au présent avenant n'est possible par accords collectifs d'entreprise ou d'établissement.

Article 5
En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail et de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

En accord avec CIRCO Prévoyance, les parties signataires conviennent expressément que le présent avenant prendra effet à compter du 1er juillet 2009. Celui-ci s'appliquera à compter de cette date aux salariés, cadres et non cadres des entreprises dont l'activité principale entre dans le champ d'application défini à l'article 1er ci-dessus.

Avenant n° 8 du 1er juillet 2009 à l'accord du 9 décembre 1997 relatif à la prévoyance

FNFF ;

PRODAF.

FNECS CFE-CGC ;

FGTA CGT-FO ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT.

En vigueur étendu

Considérant, d'une part,

- l'article 14 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 relatif à la modernisation du marché du travail étendu par arrêté ministériel du 23 juillet 2008 (Journal officiel du 25 juillet 2008) ouvrant l'accès à la portabilité de certains droits ;

- l'avenant n° 1 du 12 janvier 2009 à l'ANI du 11 janvier 2008 ayant reporté le délai d'application des dispositions de l'article 14 au 1er mai 2009 ;

- l'avenant n° 3 du 18 mai 2009 à l'ANI du 11 janvier 2008 modifiant le premier point du 2e paragraphe de l'article 14 de l'accord susvisé,

Considérant, d'autre part,

- l'avenant n° 6 du 7 mai 2009 à l'accord national de prévoyance du 9 décembre 1997 de la convention collective nationale fleuristes, vente et services des animaux familiaux, garantissant dans le cadre de la mutualisation des risques de ladite branche le principe de portabilité de l'ANI susvisé en matière de garanties prévoyance en cas de rupture du contrat de travail des salariés,

Les partenaires sociaux réunis en commission mixte paritaire le 1er juillet 2009 sont convenus de compléter les dispositions dudit avenant n° 6 par les dispositions suivantes :

Article 1
En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des salariés, cadres et non cadres, appartenant à des entreprises dont l'activité est définie à l'article 1. 1 de la convention collective nationale du 21 janvier 1997, étendue par arrêté ministériel du 7 octobre 1997 et modifiée par l'avenant n° 9 du 1er octobre 2009 à la convention collective nationale.

Article 2

En vigueur étendu

En cas de rupture du contrat de travail des salariés en contrat de travail à durée indéterminée ou de rupture ou fin de contrat à durée déterminée, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à la prise en charge du régime d'assurance chômage, les intéressés garderont le bénéfice des garanties de prévoyance appliquées dans leur ancienne entreprise, conformément aux dispositions conventionnelles prévues par l'accord du 9 décembre 1997 conclu dans la branche susdésignée, pendant leur période de chômage, et pour les durées égales à la durée de leur dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois de couverture.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

Article 3

En vigueur étendu

L'employeur doit proposer au salarié dont le contrat de travail est rompu dans les conditions rappelées ci-dessus le maintien de la couverture de prévoyance dont il bénéficiait en tant que salarié.

Le salarié a la possibilité de renoncer au maintien de ces garanties. Dans ce cas, la renonciation qui est définitive et concerne l'ensemble des garanties doit être notifiée expressément par écrit à l'ancien employeur, dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail.

En cas d'acceptation du salarié ou à défaut de renonciation expresse, le dispositif de portabilité entre en application à la date de cessation du contrat de travail.

Pour bénéficier des dispositions relatives au maintien des garanties précitées, l'ancien salarié doit fournir à l'ancien employeur la justification de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage.

En outre, l'ancien salarié doit informer son ancien employeur de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de maintien des garanties prévoyance prévu à l'article 2 du présent avenant.

Les droits garantis par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité temporaire et de l'invalidité ne peuvent conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

La notice d'information, prévue par les textes en vigueur, fournie par CIRCO Prévoyance et OCIRP, remise au salarié par l'employeur lors de son embauche, mentionnera les conditions d'application de la portabilité des garanties prévoyance.

Article 4

En vigueur étendu

Aux termes de l'avenant n° 6 du 7 mai 2009 susvisé, le financement du maintien de ces garanties dans les conditions ci-dessus énoncées est assuré dans le cadre de la mutualisation des risques dans la branche susvisée, sans contrepartie de cotisation supplémentaire.

Un bilan d'application sera effectué à l'issue du premier exercice d'application afin de maintenir ou modifier l'application de ses modalités de financement au regard des résultats du régime.

Article 5

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de la loi du 4 mai 2004, aucune dérogation au présent avenant n'est possible par accords collectifs d'entreprise ou d'établissement.

Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail et de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

En accord avec les organismes de prévoyance rappelés au 1er alinéa de l'article 2, les parties signataires conviennent expressément que le présent avenant prendra effet à compter du 1er mai 2009. Celui-ci s'appliquera à compter de cette date aux salariés, cadres et non cadres, des entreprises dont l'activité principale entre dans le champ d'application défini à l'article 1er ci-dessus, sous condition qu'elles aient régulièrement adhéré auprès desdits organismes de prévoyance.

Accord du 21 octobre 2009 relatif à l'emploi des seniors

FNFF ;

PRODAF.

FNECS CFE-CGC ;

FGTA CGT-FO ;

CSFV CFTC.

Préambule

En vigueur étendu

Vu l'article 87 de la loi n° 2008-1330 sur le financement de la sécurité sociale pour 2009 ;
Vu l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors et la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 et ses décrets d'application ;
Considérant la diversité des structures des entreprises de la branche des fleuristes, vente et services des animaux familiers, et de leur effectif,
Les partenaires sociaux, réunis en commission mixte paritaire le 21 octobre 2009, sont convenus, après discussions, de conclure le présent accord en vue de définir des actions concrètes, favorables au maintien dans l'emploi des seniors dans la branche, et adaptées aux activités de cette dernière ainsi qu'à leur développement économique.
A cette fin, il a été convenu les dispositions ci-après.

Article 1er En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application territorial et professionnel défini à l'article 1. 1 de la convention collective nationale fleuristes, vente et services des animaux familiers du 21 janvier 1997 étendue, modifié par l'avenant n° 9 du 1er octobre 2009, ainsi qu'à leurs salariés.

Article 2 En vigueur étendu

2.1. Définition de la notion de seniors

A l'exclusion de domaines précis où un âge spécifique est indiqué dans le présent accord, les partenaires sociaux entendent par seniors les collaborateurs âgés de 55 ans et plus.

2.2. Objectif chiffré en termes de maintien dans l'emploi des seniors

Dans les entreprises de la branche, la part des salariés âgés de 55 ans et plus est égale à environ 7 % des effectifs salariés (sources : rapport de branche 2009 portant sur les données de l'exercice 2008, rapport social du groupe Mornay 2008), dont 8 % pour le secteur professionnel des fleuristes et 5 % pour celui de la vente et des services des animaux familiers.

A partir de cette analyse chiffrée, les partenaires sociaux sont convenus d'encourager le maintien dans l'emploi de 100 % des seniors dans les entreprises de la branche jusqu'à l'âge de la retraite à taux plein, en tenant compte de la volonté des salariés concernés et de leur aptitude physique.

Article 3 En vigueur étendu

Les partenaires sociaux ont décidé, après négociations, de retenir plus particulièrement les 3 domaines d'action suivants :

3. 1. Mesures en faveur de l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Entretien professionnel de seconde partie de carrière :

Les salariés âgés de 45 ans et plus bénéficieront, sur leur demande, d'entretiens individuels en vue de leur évolution professionnelle, et afin d'évaluer leurs besoins en formation.

La branche professionnelle se donne comme objectif chiffré que 100 % des collaborateurs d'au moins 45 ans ayant sollicité un entretien professionnel de seconde partie de carrière en bénéficient.

Un suivi de ce point sera fait auprès des entreprises par l'intermédiaire d'un questionnaire adressé en vue de l'élaboration du rapport de branche.

Bilan de compétences et validation des acquis de l'expérience (VAE) :

Afin d'aider les salariés âgés de 45 ans et plus dans la définition de leur projet professionnel pour la seconde partie de carrière, les partenaires sociaux s'engagent à développer l'accès au bilan de compétences et à la VAE.

Ceux-ci conviennent de demander aux OPCA d'établir un guide d'appui en faveur d'une démarche de bilan de compétences et de VAE.

La branche professionnelle se donne comme objectif chiffré que 100 % des collaborateurs d'au moins 45 ans ayant sollicité un bilan de compétences ou une VAE soient accompagnés dans leur démarche par leur employeur ou leur supérieur hiérarchique.

3. 2. Mesures en faveur de l'amélioration des conditions de travail et de la prévention de la pénibilité

Suivi médical renforcé :

Les salariés âgés de 50 ans et plus bénéficieront d'un suivi médical renforcé tous les ans.

La branche professionnelle se donne comme objectif chiffré que 100 % des collaborateurs d'au moins 50 ans bénéficient d'un contrôle médical annuel.

Pour ce faire, les entreprises devront se rapprocher de leur médecin du travail dès que leur salarié atteint l'âge de 50 ans. (1)

Actions de prévention et de sécurité :

Les seniors bénéficieront de formations sécurité adaptées, en particulier une formation aux gestes et postures, en s'appuyant sur les ressources internes ou externes (CRAM...).

Les seniors affectés à des postes exigeant le port ou la manipulation de charges lourdes, ou de longues stations debout, se verront proposer, après avis du médecin du travail, soit une adaptation de leur poste, soit une réduction de leur temps de travail, soit une polyvalence de leur emploi, toute modification du contrat de

travail nécessitant l'accord du salarié concerné.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus dépourvues de comité d'hygiène et de sécurité au travail (CHSCT), les représentants du personnel, lorsqu'ils existent, seront informés et consultés sur les conditions de travail des salariés âgés de 50 ans et plus.

3. 3. Mesures en faveur de la transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Tutorat :

Les parties signataires entendent favoriser le tutorat en tant que mission à part entière, bénéficiant pour cela d'une organisation et de moyens spécifiques.

Les entreprises sont incitées à confier cette mission de tuteur aux salariés seniors volontaires. Les seniors volontaires bénéficient prioritairement si nécessaire des formations propres à l'exercice du tutorat.

De façon à favoriser la fonction tutorale du senior, celui-ci pourra bénéficier, en accord avec son employeur, d'un aménagement de son temps de travail pour exercer sa mission.

La branche professionnelle se donne comme objectif chiffré que le nombre de missions de tutorat exercé par des seniors représente plus de 50 % de ces missions à l'issue de la période d'application du présent accord (par rapport aux données du rapport de branche portant sur l'exercice 2010).

Transmission du savoir-faire :

Les parties signataires invitent les entreprises à organiser la transmission du savoir-faire des seniors par la création de binômes avec des jeunes salariés nouvellement embauchés ou apprentis, avec un aménagement de leur temps travail afin de favoriser les échanges intergénérationnels.

(1) Dispositions, en ce qu'elles ne précisent pas les métiers et postes ou les situations spécifiques concernés par la surveillance médicale renforcée, sont exclues de l'extension comme étant contraires aux dispositions du 1° de l'article R. 4624-19 du code du travail.

(Arrêté du 20 avril 2010, art. 1er)

Article 4 En vigueur étendu

Les partenaires sociaux sont particulièrement attachés au respect des objectifs assignés aux articles 2 et 3. Pour ce faire, afin de suivre l'évolution du maintien dans l'emploi des seniors, ainsi que la progression des engagements figurant dans le présent accord, il a été décidé de mettre en place les indicateurs de suivi suivants :

4.1. Suivi de l'emploi des seniors dans la branche

Le présent accord fera l'objet d'un suivi par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

La CPNEFP se réunira à cette fin une fois par an, et plus si nécessaire, sur demande de l'un de ses membres, avec à l'ordre du jour l'emploi des seniors.

4.2. Mise en place d'une enquête annuelle dans la branche, à partir des tableaux de bord suivants

Recrutements sur l'année :

- postes vacants sous CDI et CDD, temps plein et temps partiel ;
- nombre total de candidatures reçues ;
- pourcentage de candidatures de 50 ans et plus reçues ;
- nombre total d'embauches sous CDI et CDD ;
- pourcentage d'embauches de salariés de 50 ans et plus.

Départs sur l'année :

- nombre total de salariés licenciés, démissionnaires, départs par rupture conventionnelle, fin de CDD, fin de mission intérim, départ en retraite ;
- pourcentage des salariés de 50 ans et plus.

Suivi des formations :

- nombre de salariés ayant suivi une action de formation : plan de formation, DIF, actions de professionnalisation, VAE, bilan de compétences, formation tutorat ;
- nature des formations suivies : gestes et postures, sécurité, tutorat, formation de qualification, formation d'adaptation... ;
- nombre de salariés ayant eu un entretien professionnel, un bilan de compétences, une VAE ;
- pourcentage des salariés de 50 ans et plus.

4.3. Rédaction et publication d'un rapport annuel sur la progression de la situation de l'emploi et du recrutement des seniors

Diffusion sur le site des organisations professionnelles et dans la presse professionnelle. Obligation pour les entreprises de transmettre ce rapport annuel de branche aux représentants du personnel (élus et syndicats), éventuellement présents.

4.4. Actions de communication et de formation sur les engagements pris dans le cadre du présent accord et sur les résultats obtenus par les indicateurs retenus, destinées aux entreprises de la branche

Les signataires du présent accord s'engagent à lancer une campagne d'information auprès des entreprises de la branche par tout moyen (articles de presse, sites internet, etc.) sur la situation d'emploi des seniors dans la branche et les mesures mises en oeuvre en faveur du maintien dans l'emploi de ces salariés.

Article 5 En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur au 1er janvier 2010. Il est conclu pour une durée de 3 ans.

Article 6 En vigueur étendu

Sous réserve, en application des dispositions transitoires de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales représentatives de salariés dans la branche, le présent accord fera l'objet de la procédure relative au dépôt et à la demande d'extension conformément aux dispositions légales en vigueur.

En outre, au même moment que le dépôt de l'accord auprès de la direction générale du travail, le présent accord de branche fera l'objet d'une demande d'avis auprès de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, selon les dispositions légales et réglementaires.

Avenant n° 9 du 1er octobre 2009 relatif au champ d'application

FNFF ;

PRODAF.

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT.

Préambule

En vigueur étendu

Vu l'article L. 2222-1 du code du travail,

les partenaires sociaux de la branche, réunis en commission mixte paritaire, sont convenus de mettre en conformité le champ d'application de la convention collective nationale fleuristes, vente et services des animaux familiers du 21 janvier 1997 (étendue par arrêté du 7 octobre 1997, publié au Journal officiel du 21 octobre 1997), de ses avenants et accords collectifs ayant le même champ d'application, avec la révision de la nomenclature d'activités française publiée par l'INSEE, dite NAF rév. 2, 2008, entrée en vigueur le 1er janvier 2008, ainsi qu'avec les exclusions contenues dans l'arrêté d'extension du 7 octobre 1997 de ladite convention.

Il est préalablement rappelé que le champ d'application professionnel est défini en termes d'activité économique exercée à titre principal et que l'ensemble des codes NAF cités ci-dessous ne sont mentionnés qu'à titre indicatif.

Article 1 En vigueur étendu

L'article 1. 1 de la convention collective nationale fleuristes, vente et services des animaux familiers, intitulé « Objet de la convention », est modifié et remplacé, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant, par les stipulations suivantes :

« Article 1. 1

A. - Objet de la convention collective

La présente convention collective a pour objet de régler, sur l'ensemble du territoire national (y compris les DOM, Saint-Martin, Saint-Barthélemy et Mayotte), les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle des salariés ainsi que leurs garanties sociales pour toutes les catégories professionnelles.

B. - Champ d'application de la convention collective

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

Les dispositions de la convention collective s'appliquent dans les entreprises ou établissements exerçant les activités économiques suivantes :

Par fleuriste, il convient d'entendre les entreprises ou établissements spécialisés référencés 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.

NAF 47. 89Z : autres commerces de détail sur éventaires et marchés,

dont l'activité principale se caractérise par la vente des produits référencés par la codification des produits française : CPF 47. 00. 77 commerce de détail de fleurs, plantes et semences.

Cette sous-catégorie de produits comprend :

- vente au détail de fleurs, plantes et graines ;

- vente au détail de plants, arbres et arbustes.

Cette sous-catégorie de produits comprend aussi :

- réalisation d'assemblages, de compositions florales, couronnes, de bouquets secs, etc. ;

- le commerce de détail de vente d'animaux familiers, la vente de produits pour animaux familiers, ainsi que les services de toilettage, dressage, pension et éducation d'animaux familiers, qui sont généralement référencés aux codes NAF 47. 76Z, 47. 78C, 47. 89Z, 47. 91B, 96. 09Z et NAFA 96. 09Z.P de la nomenclature des activités élaborée par l'INSEE dite NAF rév. 2. »

Article 2

En vigueur étendu

Les avenants à la convention collective ainsi que les accords collectifs et leurs avenants négociés dans le cadre de la branche des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers conclus avant la date d'entrée en vigueur du présent avenant, qui renvoient ou reprennent le champ d'application défini à l'article 1. 1 de la convention collective nationale, sont mis en conformité avec celui figurant à l'article 1er du présent avenant.

Dans ces conditions, le champ d'application des accords collectifs ainsi que leurs avenants est modifié et remplacé par les stipulations de l'article 1er du présent avenant. Les textes visés par cette mise en conformité sont les suivants :

Indemnisation maladie :

- avenant n 4 du 13 juin 1995 ;
- accord du 9 décembre 1997 relatif à la prévoyance complémentaire ;
- annexe I à l'accord de prévoyance personnel cadre et non cadre ;
- annexe II à l'accord de prévoyance, rapport annuel ;
- fiche technique assurance vie sur la tête d'un enfant de moins de 12 ans ;
- avenant n 2 du 18 septembre 2001 modifiant l'accord prévoyance du 9 décembre 1997 ;
- avenant n 3 du 10 juin 2003 modifiant l'accord prévoyance du 9 décembre 1997 ;
- avenant n 4 du 22 octobre 2003 relatif à la rente éducation ;
- avenant n 5 du 22 mars 2006 modifiant l'accord prévoyance du 9 décembre 1997.

Formation professionnelle :

- accord du 25 septembre 1997 relatif à la création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- avenant n 1 du 30 septembre 2007 à l'accord du 25 septembre 1997 ;
- accord du 5 juillet 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- avenant n 1 du 6 décembre 2006 à l'accord du 5 juillet 2005.

Paritarisme :

- accord du 13 juin 2000 création d'un fonds de financement du paritarisme ;
- avenant n 1 du 20 octobre 2006 ;
- avenant n 2 du 27 février 2009.

Aménagement et réduction du temps de travail :

- accord du 13 juin 2000 relatif à la réduction et l'aménagement du temps de travail ;
- avenant du 18 septembre 2001 relatif au travail à temps partiel ;
- avenant n 3 du 15 février 2002 ;
- avenant n 4 du 8 juillet 2004 ;
- avenant n 5 du 12 décembre 2007.

Risques professionnels :

- accord du 10 juin 2003 relatif à la mise en place d'une commission paritaire santé au travail et prévention des risques professionnels (CPNSTRP).

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant à la convention collective nationale fleuristes, vente et services des animaux familiers a un caractère impératif et ne peut faire l'objet d'aucune dérogation par accord collectif d'entreprise ou d'établissement.

Article 4

En vigueur étendu

En application des dispositions transitoires de la loi n 2008-789 du 20 août 2008 et sous réserve de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, le présent avenant est soumis à la procédure d'extension selon les modalités applicables.

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

A cette même date, les dispositions définies par le présent avenant modifieront et remplaceront celles fixées par l'article 1.1 de la convention collective nationale susvisée.

Avenant n° 10 du 1er octobre 2009 relatif au repos hebdomadaire

FNFF ;

PRODAF.

FNECS CFE-CGC ;

FGTA CGT-FO ;

CSFV CFTC.

En vigueur étendu

Vu le décret n° 2005-906 du 2 août 2005 relatif au repos hebdomadaire par roulement et modifiant le code du travail,

les partenaires sociaux de la branche, réunis en commission mixte paritaire du 1er octobre 2009 sont convenus de modifier l'article 7. 1 du titre VII, intitulé « Durée hebdomadaire de travail. - Temps de repos. - Pause. - Repos hebdomadaire », de la convention collective nationale fleuristes, vente et services des animaux familiers.

Article 1
En vigueur étendu

L'article 7. 1, alinéa 4, de la convention collective nationale fleuristes, vente et services des animaux familiers, est modifié et remplacé, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant, par les stipulations suivantes :

« Tous les salariés bénéficient d'un temps de repos hebdomadaire d'une durée minimum de 1 journée et demie par semaine.

Dans tous les cas, le repos hebdomadaire doit correspondre à 1 jour et demi de repos consécutif.

Ce repos, pris par roulement en vertu des articles L. 3132-12 et R. 3132-5 du code du travail dans les magasins de fleurs naturelles et autres établissements de la branche, ouvre droit à une contrepartie sous forme de 2 jours de repos consécutifs comportant un dimanche accordés toutes les 8 semaines. »

Article 2
En vigueur étendu

Le présent avenant à la convention collective nationale fleuristes, vente et services des animaux familiers peut faire l'objet d'une dérogation par accord collectif d'entreprise ou d'établissement dans un sens plus favorable aux salariés.

Article 3
En vigueur étendu

En application des dispositions transitoires de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 et sous réserve de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, le présent avenant est soumis à la procédure d'extension selon les modalités et formalités applicables.

Il entrera en vigueur le lendemain de la date de parution du Journal officiel de son arrêté d'extension.

A cette même date, les dispositions définies par le présent avenant modifieront et remplaceront celles fixées par l'article 7. 1 de la convention collective nationale susvisée.

Accord du 9 décembre 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

FNFF ;

PRODAF.

FEC CGT-FO ;

FGTA FO ;

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC.

Préambule

En vigueur étendu

Vu la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes (Journal officiel du 24 mars 2006), les partenaires sociaux de la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers entendent garantir, dans le cadre du présent accord, le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Pour ce faire, ils décident de mettre en place des mesures objectives et adaptées, en vue de favoriser l'accès des femmes ou des hommes à certains emplois et certaines responsabilités, ainsi que la mixité professionnelle bénéfique tant pour les entreprises de la branche que pour les salariés.

Les rapports de situation comparée des femmes et des hommes des secteurs de la branche font apparaître que :

- la branche dans son ensemble est fortement féminisée puisque les femmes représentent 69, 5 % des effectifs (73 % pour le secteur des fleuristes et 66 % pour le secteur de la vente et services des animaux familiers) ;
- les femmes occupent souvent les emplois les moins qualifiés (coefficients 100, 105, 115 et 120) ;
- elles sont fréquemment sur des postes à temps partiel ;
- dans les premiers coefficients où les femmes sont majoritaires, les écarts de salaire entre les hommes et femmes sont peu significatifs. L'écart se creuse en défaveur des femmes à compter du coefficient 400 (cadres position 2) de la grille de classifications issue de l'accord collectif du 8 avril 1994, où elles sont peu présentes.

Les signataires du présent accord affirment que l'égalité salariale entre les femmes et les hommes constitue un des fondements de l'égalité professionnelle et se fixent, notamment, pour objectif de prendre des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, avant le 31 décembre 2010, au sein de chaque entreprise.

Article 1er
En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application territorial et professionnel défini à l'article 1. 1 de la convention collective nationale fleuristes, vente et services des animaux familiers du 21 janvier 1997 étendue, modifié par l'avenant n° 9 du 1er octobre 2009, ainsi qu'à leurs salariés.

Article 2
En vigueur étendu

Article 2.1
En vigueur étendu

A. - Recrutement

Les processus de recrutement doivent se dérouler dans les mêmes conditions et selon des critères de sélection objectifs et identiques, entre les femmes et les hommes, sans discrimination. Les critères objectifs retenus pour le recrutement sont fondés principalement sur les compétences, l'expérience professionnelle et la nature des diplômes dont est titulaire le (la) candidat(e). En aucun cas, le sexe ou la situation de famille ne peut être un critère de sélection, quels que soient le type de contrat de travail et la durée du temps du travail du poste à pourvoir.

De la même manière, le sexe du candidat ne doit être en aucun cas un critère permettant de déterminer sa rémunération. La rémunération à l'embauche est liée au niveau de formation et d'expérience acquise, à l'autonomie attendue ainsi qu'au type de responsabilités confiées, elle ne tient aucunement compte du sexe de la personne recrutée.

Les parties signataires entendent rappeler ici leur attachement au contrat à durée indéterminée à temps plein, comme mode principal d'embauche, proposé à l'un ou l'autre sexe.

B. - Utilisation de libellés d'emploi masculin-féminin

Les parties rappellent que les libellés des emplois à pourvoir doivent comporter la forme masculine et féminine à chaque fois que l'intitulé le permet (ex. : vendeur, vendeuse...) ou, dans le cas contraire, la référence femme-homme (ex. : fleuriste femme-homme).

Par ailleurs, les définitions de poste rédigées pour les offres d'emploi ne doivent contenir aucune mention discriminante à l'égard de l'un ou l'autre sexe.

Article 2.2
En vigueur étendu

A. - Renforcer les objectifs de formation pour les salariées

Les entreprises de la branche pourront utiliser les divers outils juridiques mis en place par les partenaires sociaux, en particulier, pour formaliser les entretiens annuels professionnels avec leurs salariées et les mener à bien régulièrement, afin de convenir des actions de formation adaptées, de préparer les départs et les retours de congés maternité-adoption ou de congés parentaux.

Les entreprises de la branche privilégieront les actions de formation sur le lieu de travail (hors poste de travail) ou à proximité de ce dernier, ainsi que les actions de formation pendant le temps de travail, éventuellement par la prise en charge des dépenses de remplacement du salarié en formation selon les dispositions de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009.

Par exception, lorsqu'une action de formation est effectuée en dehors du temps de travail, l'employeur et le (la) salarié (e) doivent examiner ensemble les conséquences éventuelles et régler les difficultés que le ou la salarié (e) peut rencontrer pour concilier ses obligations professionnelles et familiales. Les parties détermineront les conditions de prise en charge des frais supplémentaires éventuels de frais de garde d'enfants, sur justificatifs.

Considérant que la formation professionnelle participe à l'évolution des emplois, chaque entreprise de la branche veillera à ce que les actions de formations dispensées soient équilibrées tant dans leur volume que dans leur contenu, au regard de la répartition des effectifs femmes et hommes.

B. - Sécuriser le parcours professionnel des salariées

1. Promotion

Les parties signataires entendent rappeler ici le principe d'égalité pour tous les salariées et celui de non-discrimination.

Elles insistent sur le fait que les promotions sont basées sur des critères objectifs, tels que les qualités et aptitudes professionnelles de chaque salarié (e). En aucune façon, le sexe du (de la) salarié (e), pas plus que sa situation de famille, ne doit entrer en considération dans l'octroi ou non d'une promotion.

Les employeurs de la branche devront vérifier que le salarié (e) s, ayant les connaissances et les compétences requises, peuvent accéder à tout poste à pourvoir ou libéré dans l'entreprise, notamment les postes relevant de la catégorie des agents de maîtrise et celle des cadres.

A cet effet, les parties signataires vérifieront l'évolution du nombre de salarié (e) s promu (e) s par les indicateurs suivants : répartition des promotions au regard des effectifs de la catégorie professionnelle concernée, nombre de promotions suite à une formation diplômante ou qualifiante (ces données devront être chiffrées par sexe).

2. Prise en compte de la parentalité dans le parcours professionnel

a) Entretien avant et après le congé maternité, d'adoption ou le congé parental

Toute salariée a droit, si elle le souhaite, à un entretien avant son départ en congé de maternité (ou d'adoption) ou en congé parental et/ ou à son retour de congé de maternité (ou d'adoption) ou de congé parental. Egalement, le salarié père bénéficie d'un droit à entretien avant ou après un congé d'adoption ou un congé parental dont il est bénéficiaire.

Au cours de cet entretien, mené par le (la) responsable hiérarchique ou l'employeur, pourront notamment être abordés les points suivants :

- la date de début du congé de maternité, d'adoption ou du congé parental ;
- la prise des congés payés acquis ;
- les modalités à mettre en place pour assurer le passage de consignes au salarié assurant le remplacement durant l'absence envisagée ;

- la date présumée du retour dans l'entreprise ;
- concernant le congé de maternité (ou d'adoption), les souhaits éventuels du ou de la salarié (e) à son retour dans l'entreprise, et notamment si il ou elle envisage la reprise dans le cadre d'un travail à temps partiel ou la prise d'un congé parental d'éducation total. La finalité poursuivie étant de pouvoir réfléchir, en amont, sur l'organisation du service au retour du congé, compte tenu des choix du salarié, étant précisé ici que ceux-ci pourront ne pas être définitifs ;
- le poste de travail et les conditions de travail, lors du retour de congé maternité (ou congé d'adoption) ou à l'issue du congé parental ;
- les besoins en formation, adaptation et professionnalisation du ou de la salarié (e), à son retour de congé de maternité (ou d'adoption) ou à son retour de congé parental.

A l'occasion de cet entretien, une information relative aux modalités applicables aux congés de maternité ou d'adoption et aux congés parentaux, sera remise aux salarié (e) s concerné (e) s.

En outre, le (la) salarié (e) en congé maternité ou adoption, et en congé parental, sera destinataire, pendant la suspension de son contrat de travail, des mêmes informations que celles transmises aux salarié (e) s présent (e) s dans l'entreprise.

b) Autorisation d'absence et aménagement de poste pendant la grossesse

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la salariée bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée, assimilée à du temps de travail effectif, pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par le code de santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

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

c) Changement temporaire d'affectation pendant la grossesse

Conformément aux dispositions légales en vigueur, il est rappelé que, si l'état de santé médicalement constaté de la salariée enceinte l'exige, celle-ci peut être affectée temporairement dans un autre emploi, à son initiative ou à celle de l'employeur, notamment en cas de risques sanitaires.

Il peut s'agir, selon les cas, soit d'une affectation temporaire dans un autre emploi mieux adapté, soit d'un aménagement de l'emploi ou du poste de travail prenant en compte les conditions physiques de la salariée enceinte.

En cas de désaccord entre l'employeur et la salariée ou lorsque le changement intervient à l'initiative de l'employeur, la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi envisagé ne peuvent être établies que par le médecin du travail.

Le changement d'affectation ou l'aménagement de l'emploi ou du poste de travail ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération ni changement de coefficient.

Compte tenu de ces dispositions, la femme enceinte peut demander à être reçue par le médecin du travail ou le service de santé au travail, à tout moment de sa grossesse, afin que son affectation temporaire ou des aménagements nécessaires puissent être envisagés.

En tout état de cause, un siège doit être mis à la disposition des femmes enceintes.

d) Droits des salarié (e) s

Les entreprises de la branche contrôleront qu'un (e) salarié (e), de retour d'un congé de maternité ou d'adoption, bénéficie des augmentations générales de salaire ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles accordées pendant la durée de son absence aux salarié (e) s relevant de la même catégorie professionnelle.

Appartiennent à la même catégorie professionnelle les salariés qui relèvent du même coefficient dans la classification applicable, pour le même type d'emploi et selon le même métier.

Il est, par ailleurs, rappelé que les salarié (e) s peuvent prendre leurs congés payés à l'issue de leur congé de maternité ou d'adoption, même si la période de congés fixée dans l'entreprise est expirée.

A l'issue du congé de maternité ou d'adoption, aucun changement de lieu de travail ne peut être imposé au (à la) salarié (e), sans son accord exprès.

La période d'absence d'un (e) salarié (e) pour congé de maternité, d'adoption, de présence parentale (père) de soutien familial (loi) ou pour un congé parental d'éducation (mère ou père) est pris en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation. (1)

3. Concilier vie professionnelle et responsabilités familiales

Si le travail à temps partiel choisi par les salarié (e) s constitue un dispositif possible permettant d'articuler vie professionnelle et vie familiale, d'autres solutions en matière d'organisation du travail doivent être recherchées pour faciliter le maintien du travail à temps plein et neutraliser ainsi certains effets du travail à temps partiel (exemple : aménagement des horaires de travail, etc.).

Les parties devront déterminer les conditions de retour à temps complet du ou de la salarié (e), ses perspectives d'évolution de carrière et les actions de formation qui devront être prévues pour l'avenir.

Les signataires du présent accord rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salarié (e) s travaillant à temps partiel et celles et ceux travaillant à temps plein, notamment en termes de carrière, de rémunération et de formation.

Les postes à temps plein et à temps partiel à pourvoir ou libérés devront être affichés dans l'entreprise.

(1) Alinéa étendu sous réserve d'être indifféremment applicable au père ou à la mère, en application de l'article L. 1225-62 du code du travail.

(Arrêté du 20 décembre 2010, art. 1er)

Article 3 En vigueur étendu

Les signataires du présent accord s'engagent à lancer une campagne d'information auprès des entreprises de la branche par tout moyen (articles de presse, sites internet, etc.) sur la situation d'emploi des femmes et des hommes dans la branche et des actions à mettre en oeuvre en faveur de l'égalité professionnelle.

Cette information portera, de manière non exhaustive, sur les thèmes suivants :

- la reprise ou la création d'entreprise ;
- le respect d'un niveau de salaire à l'embauche équivalent entre les femmes et les hommes, sur la base de critères objectifs liés au niveau de compétences et de connaissances requises ;
- le respect de l'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans l'exercice de l'activité ;
- le respect du principe de non-discrimination entre les sexes, le respect des comportements non sexistes dans l'entreprise ;
- la conciliation de la vie familiale par l'aménagement du temps de travail ;
- l'information des salarié(e)s sur les congés parentaux d'éducation ;
- la protection renforcée de la santé et des conditions de travail de la salariée enceinte.

L'information portera également sur les aides accordées par l'Etat en faveur des entreprises agissant sur l'égalité professionnelle (aide au conseil, contrat d'égalité,

contrat pour la mixité des emplois, etc.).

Les entreprises de la branche dans lesquelles des institutions de représentation du personnel ont été mises en place devront transmettre le présent accord aux représentants des salariés, ainsi qu'aux délégués syndicaux éventuellement désignés. Elles devront, notamment, les informer et les consulter sur la situation comparée de l'emploi des femmes et des hommes qu'elles emploient et/ou recrutent.

Article 4
En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un suivi par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP).
La CPNE-FP se réunira au moins une fois par an, et plus si nécessaire, sur demande de l'un de ses membres avec à l'ordre du jour l'égalité professionnelle.
Dans ce cadre, la CPNE-FP peut :

- analyser les résultats des enquêtes qui sont ou seront menées sur la situation de l'emploi et des rémunérations des femmes et des hommes dans les entreprises de la branche ;
- rendre compte, à la commission mixte paritaire, de l'état d'avancement des actions menées dans le cadre du présent accord, au vu des informations et rapports en sa possession ;
- proposer à la commission mixte paritaire toute enquête ou étude sur l'égalité professionnelle, ainsi que toute amélioration des dispositions du présent accord qui s'avéreraient nécessaires.

Article 5
En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6
En vigueur étendu

Aucun accord collectif, de quelque niveau que ce soit, ne peut déroger, en tout ou partie, aux dispositions du présent accord, sauf par des dispositions plus favorables aux salariés.

Article 7
En vigueur étendu

Sous réserve, en application des dispositions transitoires de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales représentatives de salariés dans la branche, le présent accord fera l'objet de la procédure relative au dépôt et à la demande d'extension conformément aux dispositions légales en vigueur.

Avenant n° 9 du 22 juin 2010 à l'accord du 9 décembre 1997 relatif à la prévoyance

PRODAF.

FEC CGT-FO ;

FGTA FO ;

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC.

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux réunis en commission mixte paritaire le 1er avril 2010 décident de diminuer le délai de franchise applicable pour bénéficier de la garantie « Maintien de salaire » instituée dans la branche, en cas d'arrêt maladie ou accident professionnel ou non, et de porter ce délai de 6 à 3 jours.
Ils conviennent, en conséquence, de modifier les dispositions conventionnelles concernées, telles que résultant de l'accord du 9 décembre 1997 modifié par les avenants du 10 juin 2003, du 22 octobre 2003, du 22 mars 2006, du 7 mai 2009 et du 1er juillet 2009.

Article 1er
En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des salariés, cadres et non cadres, appartenant à des entreprises dont l'activité est définie à l'article 1.1 de la convention collective nationale du 21 janvier 1997 modifié par l'avenant n° 9 du 1er octobre 2009.

Article 2
En vigueur étendu

Les dispositions conventionnelles relatives au délai de franchise pour bénéficier de la garantie « Maintien de salaire », telles que définies, sous le titre intitulé « Prestations », à l'article 2 de l'avenant n° 7 du 1er juillet 2009 modifiant l'article 6 de l'avenant n° 5 du 22 mars 2006 à l'accord national de prévoyance du 9 décembre 1997, sont modifiées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Prestations :

En cas d'interruption de travail totale et continue d'une durée supérieure à 3 jours, le salarié a droit au règlement d'indemnités quotidiennes. Elles complètent celles de la sécurité sociale dans les conditions suivantes.

1) Pour les salariés ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, quelle que soit son ancienneté dans la branche professionnelle :

Durée d'indemnisation			Franchise (*)
Ancienneté	A 90 %	A 70 %	
De 1 à 5 ans inclus	30 jours	30 jours	3 jours
De 6 à 10 ans inclus	40 jours	40 jours	3 jours
De 11 à 15 ans inclus	50 jours	50 jours	3 jours
De 16 à 20 ans inclus	60 jours	60 jours	3 jours
De 21 à 24 ans inclus	70 jours	70 jours	3 jours
De 25 à 29 ans inclus	80 jours	80 jours	3 jours
Plus de 30 ans	90 jours	90 jours	3 jours

(*) La franchise est supprimée pour tout arrêt consécutif à un accident du travail ou maladie professionnelle.

2) Pour les salariés ayant 2 ans d'ancienneté dans la branche professionnelle et moins de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise :

Durée d'indemnisation			Franchise (*)
Ancienneté	A 90 %	A 70 %	
De 2 à 5 ans inclus	30 jours	30 jours	3 jours
De 6 à 10 ans inclus	40 jours	40 jours	3 jours
De 11 à 15 ans inclus	50 jours	50 jours	3 jours
De 16 à 20 ans inclus	60 jours	60 jours	3 jours
De 21 à 24 ans inclus	70 jours	70 jours	3 jours
De 25 à 29 ans inclus	80 jours	80 jours	3 jours
Plus de 30 ans	90 jours	90 jours	3 jours

(*) La franchise est supprimée pour tout arrêt consécutif à un accident du travail ou maladie professionnelle.

Article 3
En vigueur étendu

Un bilan sera effectué à l'issue du premier exercice d'application des présentes dispositions, afin d'examiner les résultats du régime « Maintien de salaire » et leurs incidences sur l'équilibre global du régime conventionnel de prévoyance. Pour ce faire, il sera demandé à la CIRCO Prévoyance de transmettre aux partenaires sociaux de la branche tout document utile et pertinent pour effectuer ce suivi.

Selon les conclusions du bilan, les partenaires sociaux pourront décider de maintenir ou de modifier le taux de cotisation relatif à la garantie « Maintien de salaire », aujourd'hui fixé à 0,25 % à la charge de l'employeur, ou de prendre toute autre mesure adéquate qui s'imposerait.

Article 4
En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de la loi du 4 mai 2004, aucune dérogation au présent avenant n'est possible par accord collectif d'entreprise ou d'établissement.

Article 5
En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail et de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Les parties signataires conviennent expressément que le présent avenant prendra effet à compter du 1er jour du mois civil suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Avenant n° 2 du 28 septembre 2010 à l'accord du 5 juillet 2005 relatif à la formation professionnelle

PRODAF.

FNECS CFE-CGCS ;

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FEC FO.

Préambule

En vigueur étendu

Compte tenu de l'existence pour le secteur de la fleuristerie et les artisans toiletteurs d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications dénommé OPMS, le secteur de la vente et services des animaux familiers de la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers se dote d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;

Compte tenu de l'article 4.1 de l'accord national du 5 juillet 2005 relatif à la formation professionnelle dans la branche des fleuristes, vente et services des animaux familiers,

les partenaires sociaux réunis en commission mixte paritaire le 28 septembre 2010 conviennent des dispositions suivantes :

Article 1er

En vigueur étendu

Pour le secteur de la branche visé à l'article 2 ci-dessous, les parties signataires du présent avenant décident de demander à AGEFOS-PME le portage d'un observatoire prospectif tel que le prévoit l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 ainsi que la loi du 4 mai 2004.

Dénommé observatoire prospectif vente et services des animaux familiers, cet observatoire est mis en place en application des dispositions rappelées au précédent alinéa.

Un protocole d'accord relatif à la mise à disposition d'une assistance technique et au fonctionnement de l'observatoire sera signé par la commission mixte paritaire de la branche et par la présidence d'AGEFOS-PME. Il définira notamment les modalités de fonctionnement de l'observatoire prospectif ainsi que son financement.

Article 2

En vigueur étendu

Le champ d'application de l'observatoire prospectif vente et services des animaux familiers est le commerce de détail de vente d'animaux familiers, la vente de produits pour animaux familiers, ainsi que les services des animaux familiers (hors artisanat).

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Composition et saisine

Le comité de pilotage paritaire est composé des membres de la CPNE- FP de la branche.

Etant ici rappelé que le comité de pilotage paritaire pourra être saisi, si nécessaire, de demandes spécifiques pour la réalisation d'études, par l'intermédiaire soit de la CPNEFP, soit d'une autre instance paritaire de la branche ressortissante.

3.2. Rôle du comité de pilotage de l'observatoire vente et services des animaux familiers

Le comité de pilotage est chargé :

- de définir le programme d'étude et son calendrier de réalisation ;
- d'établir le cahier des charges des études, rapports et action d'ingénierie demandées ;
- d'assurer le suivi des travaux en cours, d'émettre des avis sur leur exécution et de veiller à leur bon déroulement ;
- de veiller au bon fonctionnement de l'observatoire ;
- de rechercher des financements complémentaires pour mener à bien certaines études.

Le comité de pilotage se réunit au moins deux fois par an et aussi souvent que nécessaire. Il peut associer à ses travaux toute personne qualifiée.

Le comité de pilotage et le comité de coordination sont les destinataires exclusifs des études et rapports produits par l'observatoire. Ils décident, en dernier ressort, de leur diffusion.

Article 4

En vigueur étendu

L'observatoire prospectif vente et services des animaux familiers a notamment pour missions :

- de regrouper les données provenant du secteur de la branche professionnelle ;
- de réaliser des études prospectives quantitatives et/ou qualitatives des métiers et qualifications tant au niveau national, que régional ou local ;
- d'apporter des informations pour la définition de la politique de compétences, d'emploi et de formation du secteur professionnel de la branche ;
- d'apporter des informations consolidées à partir des informations fournies par le secteur de la branche ;
- d'identifier, faire connaître les métiers et qualifications et faciliter leur reconnaissance par le secteur de la branche ;
- d'identifier les métiers émergents, stratégiques et ceux en voie de disparition ou en péril afin notamment d'anticiper les besoins en formation ;
- d'identifier les métiers, les qualifications, les compétences transversales et les passerelles entre les métiers ;
- d'aider par ses travaux d'observation et de prospection la branche et les entreprises dans la mise en place et l'animation d'une gestion anticipée des compétences et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels ;
- de communiquer et faciliter l'accès à ces observations à la branche, aux salariés et aux entreprises, et les rendre accessibles aux non-spécialistes ;
- d'identifier les problèmes d'égalité professionnelle et de mixité professionnelle sous tous leurs aspects.

Article 5 En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent que la branche a décidé de choisir comme OPCA pour le secteur de la vente et services des animaux familiers (à l'exclusion des services de toilettage) l'AGEFOS-PME, par avenant du 16 décembre.

Dans ces conditions et conformément aux dispositions de l'article R. 6332-78 du code du travail, les dépenses réalisées pour le fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications destinés à mesurer l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications seront notamment financées dans les conditions suivantes :

L'AGEFOS-PME affectera une part de 2 % des contributions versées au titre de la professionnalisation, prélevée sur les entreprises relevant du secteur professionnel vente et services des animaux familiers. (1)

(1) L'article 5 (dernier tiret) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article R. 6332-7 du code du travail qui prévoit que les dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ne s'imputent pas sur la seule collecte de la professionnalisation mais également sur celle effectuée au titre du plan de formation.

(Arrêté du 23 mars 2011, art. 1er)

Article 6 En vigueur étendu

La branche fleuristes, vente et services des animaux familiers étant composée de secteurs professionnels relevant de deux observatoires distincts, celle-ci s'est dotée d'un comité de coordination de branche, composé des représentants des organisations patronales. Ce comité de coordination est chargé d'analyser et d'agrèger les études et enquêtes réalisées au sein de chaque observatoire pour chaque secteur considéré, et de présenter un rapport unique d'observatoire de branche aux membres de la CPNEFP et de la CMP.

Article 7 En vigueur étendu

En application des dispositions transitoires de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 et sous réserve de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales représentatives dans la branche, le présent avenant est soumis à la procédure d'extension selon les modalités et formalités applicables. Il entrera en vigueur le lendemain de la date de parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Avenant n° 10 du 28 septembre 2010 à l'accord du 9 décembre 1997 relatif à la prévoyance

FNFF ;

PRODAF.

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO ;

CSFV CFTC.

En vigueur étendu

Amélioration du montant de la garantie frais d'obsèques

Les partenaires sociaux réunis en commission mixte paritaire le 28 septembre 2010 décident d'augmenter la limite du montant de la garantie frais d'obsèques instituée dans la branche et de la porter d'un montant de 1 000 € à une somme correspondant à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur.

Ils conviennent, en conséquence, de modifier les dispositions conventionnelles concernées, telles que résultant de l'accord du 9 décembre 1997 modifié par les

avenants du 10 juin 2003, du 22 octobre 2003, du 22 mars 2006, du 7 mai 2009, du 1er juillet 2009 et du 22 juin 2010.

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des salariés, cadres et non cadres, appartenant à des entreprises dont l'activité est définie à l'article 11.1 de la convention collective nationale du 21 janvier 1997 modifié par l'avenant n° 9 du 1er octobre 2009.

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions conventionnelles relatives à la garantie frais d'obsèques, telles que définies à l'article 4, paragraphe C, dernier alinéa intitulé « Montant » de l'avenant n° 5 du 22 mars 2006 à l'accord national de prévoyance du 9 décembre 1997, sont modifiées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Montant

Le montant de la prestation est égal au montant des frais réels engagés dans la limite de 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au jour de la survenance du décès (en 2010, le PMSS en vigueur s'élève à 2 885 €). »

Article 3

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de la loi du 4 mai 2004, aucune dérogation au présent avenant n'est possible par accords collectifs d'entreprise ou d'établissement, ou de groupe.

Article 4

En vigueur étendu

En raison du caractère purement acquisitif du présent avenant, sans contrepartie d'un supplément de cotisation patronale et/ou salariale, sa date d'effet est fixée au 1er janvier 2011.

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt requises par la loi et de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail et de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Avenant n° 1 du 15 décembre 2010 relatif à la classification de personnel détenteur d'un brevet de maîtrise de fleuriste

FNFF.

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT.

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche, réunis en commission mixte paritaire du 24 novembre 2010, sont convenus de définir le niveau de classification d'un salarié titulaire du titre à finalité professionnelle BM III de fleuriste ayant l'équivalence d'un diplôme de niveau III de l'éducation nationale.

Article 1er

En vigueur étendu

Le personnel détenteur d'un brevet de maîtrise fleuriste de niveau III est classé au niveau V « techniciens supérieurs et agents de maîtrise », 2e échelon, coefficient 520, de la grille de classification des qualifications définie à l'accord national du 1er juillet 2009 étendu.

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant à l'accord national du 1er juillet 2009 est impératif, les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement ou de groupe ne pouvant y déroger.

Article 3
En vigueur étendu

En application des dispositions transitoires de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, et sous réserve de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales représentatives de salariés dans la branche, le présent avenant est soumis à la procédure de dépôt et d'extension selon les dispositions légales applicables.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la date de parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Avenant n° 3 du 15 décembre 2010 à l'accord du 5 juillet 2005 relatif à la formation professionnelle

FNFF ;

PRODAF.

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO ;

CSFV CFTC.

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers réunis en commission mixte paritaire en date du 24 novembre 2010 ont examiné les conséquences des dispositions prévues aux articles 9.1 et 9.2 du chapitre IX intitulé « La période de professionnalisation destinée à certains salariés des entreprises » de l'accord du 5 juillet 2005 relatif à la formation professionnelle.

Afin de répondre au mieux aux actions de formation de la période de professionnalisation, ils ont procédé aux modifications suivantes :

Article 1er

En vigueur étendu

L'alinéa 4 de l'article 9.1 du chapitre IX de l'accord du 5 juillet 2005 relatif à la formation professionnelle dans la branche des fleuristes, vente et services des animaux familiers, est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

« Ce type de formation est dispensée par modules, dans le cadre d'un plan de formation fixé en fonction du contingent d'heures déterminé par les référentiels, par sessions suivies consécutivement ou non, l'ordre de suivi des sessions n'étant pas réglementé. L'évaluation de la formation suivie est accomplie systématiquement en fin de module. »

Article 2

En vigueur étendu

La durée de la formation ayant pour objet l'obtention d'une qualification reconnue dans la classification de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et services des animaux familiers, fixée actuellement à 6 mois par les trois premiers alinéas de l'article 9.2 du chapitre IX de l'accord du 5 juillet 2005 relatif à la formation professionnelle, est corrélativement modifiée et remplacée par « selon le contingent d'heures déterminé par les référentiels ».

Article 3

En vigueur étendu

Un accord ou avenant local, régional, de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne peut déroger au présent avenant que par des dispositions plus favorables aux salariés.

Article 4

En vigueur étendu

En application des dispositions transitoires de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 et sous réserve de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales représentatives de salariés dans la branche, le présent avenant est soumis à la procédure de dépôt et d'extension selon les dispositions légales applicables.

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

Accord du 15 décembre 2010 relatif à la création d'un CQP « vendeur en animalerie »

PRODAF.

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT.

Préambule

En vigueur étendu

Vus les articles L. 6314-1 et suivants du code du travail,

Les parties signataires du présent accord entendent au préalable réaffirmer leur volonté de doter le secteur de la vente et services des animaux familiers de la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers, de certificats de qualification professionnelle (CQP), comme elles l'ont fait, par le passé, en concluant plusieurs accords en date du 29 novembre 2001 portant création de CQP pour le secteur de la vente et des services des animaux familiers, en application des dispositions de l'ordonnance du 16 juillet 1986.

Afin de répondre au mieux au droit à la qualification professionnelle de tout salarié engagé dans la vie active ou toute personne qui s'y engage, en fonction des besoins prévisibles à court ou moyen terme du secteur de la vente et services des animaux familiers, les parties signataires conviennent, par le présent accord, des dispositions ci-dessous :

Article 1er

En vigueur étendu

Les entreprises concernées sont celles qui exercent le commerce de détail de vente d'animaux familiers, la vente de produits pour animaux familiers qui sont généralement référencés aux codes NAF 47.76Z, 47.78C, 47.89Z, 47.91B et 96.09Z des activités élaborée par l'INSEE dite NAF 2008 rév. 2, et appliquant la convention collective nationale étendue, fleuristes, vente et services des animaux familiers.

Article 2

En vigueur étendu

Il est créé un CQP de vendeur en animalerie (CQP-VA) selon les modalités suivantes :

1. Référentiel

Le référentiel du CQP de vendeur en animalerie a été élaboré par des professionnels ainsi que par un groupe de travail issu de la CPNE-FP de la branche. Il a reçu un avis favorable de la CPNE-FP réunie le 22 novembre 2010.

Ledit référentiel est joint en annexe du présent accord et en fait partie intégrante.

2. Obligations des organismes dispensant la formation au CQP-VA

Les organismes souhaitant dispenser une formation conduisant au CQP-VA devront en informer la CPNE-FP, qui validera le programme et l'organisation par rapport au référentiel, incluant le cahier des charges, dans les mêmes conditions que celles énoncées à l'article 3 ci-dessous.

Article 3

En vigueur étendu

Le CQP de vendeur en animalerie ainsi que le référentiel ne peuvent être modifiés que sur décision de la CMP, après proposition de la CPNE-FP, dès lors que ces modifications portent sur le fond du CQP. Les modifications de forme peuvent être prises par la CPNE-FP.

Parmi les membres de la CPNE-FP de branche, auront voix délibérative, outre les représentants des organisations syndicales représentatives des salariés, les seules organisations représentatives d'employeurs appartenant au secteur d'activité concerné par le CQP-VA, objet du présent accord.

Article 4

En vigueur étendu

L'admission aux actions de formation visées à l'article 2 ci-dessus est matérialisée par une inscription auprès d'un organisme, qui a accepté de les dispenser conformément aux dispositions du référentiel, après validation par la CPNE-FP.

Les demandes peuvent émaner :

- de jeunes de 16 à 25 ans révolus, signataires d'un contrat de professionnalisation dans les conditions fixées aux articles L. 6325-1 et suivants du code du travail ;
- de salariés en activité dans une entreprise de la branche, dans le cadre du plan de formation professionnelle à l'initiative de l'employeur ;
- de salariés en activité dans une entreprise de la branche, dans le cadre du congé individuel de formation ;
- de salariés en activité dans une entreprise de la branche, dans le cadre d'une action de professionnalisation ;
- de personnes en recherche d'emploi, âgées de 26 ans et plus, et souhaitant acquérir une qualification propre à faciliter leur réinsertion ou en reconversion professionnelle.

Article 5

En vigueur étendu

1. Garantie minimale de classement

Le CQP " Vendeur en animalerie " est un certificat qualifiant qui vise un niveau de compétences de niveau V de l'Education nationale. (1)

Le titulaire du certificat de qualification professionnelle de vendeur en animalerie est classé au moins au niveau III " Personnels très qualifiés " de la grille de

classifications des emplois définie à l'article 2 de l'accord collectif national relatif aux classifications professionnelles du 1er juillet 2009 étendu, à partir du premier échelon coefficient 310, vendeur (euse) s très qualifié (e) s.

2. Dans le cas où l'obtention du CQP de vendeur en animalerie ne permet pas d'occuper un emploi correspondant à cette qualification, l'intéressé ne peut prétendre à la garantie minimale de classement.

Il s'agit des cas suivants :

- embauche du salarié titulaire du CQP de vendeur en animalerie sur un autre poste que le poste de vendeur en animalerie ;
- reprise des fonctions d'un salarié à l'issue d'un congé individuel de formation ou d'une action de professionnalisation à l'initiative du salarié, au terme duquel l'intéressé a obtenu le CQP de vendeur en animalerie.

Toutefois, dans le cas où un poste correspondant à la nouvelle qualification de l'intéressé deviendrait disponible, l'employeur s'engage à examiner sa candidature en priorité.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 335-13 du code de l'éducation.

(Arrêté du 30 septembre 2013 - art. 1)

Article 6

En vigueur étendu

L'accord du 29 novembre 2001 relatif à la création d'un certificat de qualification professionnelle de vendeur en animalerie sera de plein droit abrogé à la date d'entrée en vigueur du présent accord, telle que mentionnée à l'article 7 ci-dessous.

Article 7

En vigueur étendu

En application des dispositions transitoires de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 et sous réserve de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales représentatives de salariés dans la branche, le présent accord est soumis à la procédure de dépôt et d'extension selon les dispositions légales applicables et fera l'objet d'un dépôt auprès de la commission nationale de la certification professionnelle en vue de son inscription au registre national des certifications professionnelles.

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain du jour de la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Certificat de qualification professionnelle vendeur en animalerie (CQP VA)

Référentiel professionnel

Préambule

Opportunité du certificat de qualification professionnelle « Vendeur en animalerie »

Le certificat de qualification professionnelle « Vendeur en animalerie » répond :

-aux besoins exprimés par les représentants de la profession : salariés et employeurs ;

-à la nécessité d'assurer un service responsable qui prend en compte la sécurité des personnes, le respect de la bientraitance des animaux et des végétaux ainsi que la protection de l'environnement ;

-à l'évolution du contexte social, réglementaire et économique de toute la filière.

C'est un titre qualifiant de niveau V de l'Education nationale. (1)

La formation au certificat de qualification professionnelle « Vendeur en animalerie » ne pourra pas être associée à la formation aux épreuves E5 et E7 du baccalauréat professionnel TCVA.

Le certificat de qualification professionnelle (CQP) « Vendeur en animalerie » est une solution proposée pour améliorer le niveau de compétences des salariés de toute la filière en matière technique mais également sur le plan de la vente et de la mercatique.

Les modalités pédagogiques du certificat de qualification professionnelle « Vendeur en animalerie » s'appuient sur la validation des savoirs, des savoir-faire et des compétences professionnelles. La formation à ce CQP doit utiliser une méthode pédagogique inductive.

La loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social permet d'obtenir le CQP « Vendeur en animalerie » de façon modulaire ou dans son intégralité, par le suivi d'une formation spécifique dans le cadre :

-du droit individuel à la formation (DIF) ;

-du congé individuel de formation (CIF) ;

- d'une période de professionnalisation ;
- de la valorisation des acquis de l'expérience (VAE).

Les publics visés peuvent être :

- des salariés en activité ;
- des demandeurs d'emploi ou toute autre personne ressortissant de l'insertion professionnelle.

La formation conduisant à l'obtention du certificat de qualification professionnelle « Vendeur en animalerie » doit être mise en oeuvre dans le cadre d'une alternance pédagogique composée de périodes de formation en centre et en entreprise. La durée totale des périodes en entreprise doit être au moins équivalente à celle des périodes de formation en centre.

Les durées de formation sont de 18 mois dans le cas des contrats en alternance.

Dans le cadre de stages non rémunérés par l'entreprise, conventions de formation région CIF, AGEFIP, la durée de formation en entreprise peut être réduite à une durée égale à celle de la formation en centre.

Référentiel professionnel

Vendeur en animalerie

Le titulaire du certificat de qualification professionnelle (CQP) « Vendeur en animalerie » est employé dans les entreprises de la filière de la distribution des animaux de compagnie, des aliments, des produits et des accessoires spécifiques à l'animalerie.

Il pourra également faire valider ses compétences et ses acquis professionnels.

Il exécute les tâches techniques et administratives liées à la vente dans une animalerie. Il dépend hiérarchiquement de son chef de rayon. Dans les petites structures il peut dépendre directement d'un chef de secteur, d'un directeur ou du responsable de l'entreprise. Dans ces petites entreprises, ses compétences spécifiques peuvent l'amener à exercer seul des tâches techniques ou des opérations de vente. Dans ce cas, il doit tenir sa hiérarchie informée de l'exécution de son travail, car c'est elle qui assume la responsabilité du travail du vendeur animalier, sous réserve des prérogatives attachées au titulaire du certificat de capacité délivré en application des dispositions du 3° du IV de l'article L. 214-6 du code rural et/ ou L. 413-2 du code de l'environnement.

Il doit faire preuve de facultés d'adaptation dans des domaines aussi variés qu'une approche des sciences de l'environnement, des techniques animalières, du commerce et de la gestion. Il doit actualiser ses connaissances en permanence à travers les moyens mis à sa disposition par l'entreprise. Il doit transmettre à ses collègues et à ses supérieurs, le plus rapidement possible et de façon précise, les informations qu'il a recueillies dans son travail. C'est un exécutant qui peut être consulté pour définir l'assortiment des produits proposés à la vente, mettre en oeuvre en les adaptant éventuellement, suivant les consignes reçues, des protocoles d'acclimatation et de maintenance des espèces. Dans tout les cas il exécute la politique de l'entreprise fixée par ses supérieurs.

Pour réaliser les tâches qui lui sont confiées, le vendeur animalier utilise également des compétences techniques. C'est un personnel très qualifié de niveau III, coefficient 310 de la grille des classifications professionnelles de la convention collective des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers.

Il peut être amené à exécuter seul les tâches qui lui incombent, ce qui lui confère une autonomie de fait, ainsi qu'une responsabilité dans la qualité de l'exécution. Son rôle est celui d'un « exécutant responsable ».

Description des activités

Présentation des savoir-faire professionnels que l'apprenant doit maîtriser pour se voir attribuer le certificat de qualification professionnelle « Vendeur en animalerie »

1. Il assure l'entretien et la maintenance du vivant (animaux et végétaux) sur le point de vente.

Il en connaît :

- les noms vernaculaires et scientifiques ;
- l'aire de répartition dans le milieu naturel ;
- les interactions dans l'écosystème ;
- le statut juridique ;
- les besoins physiologiques et éthologiques.

Il contrôle :

- l'état sanitaire ;
- l'origine ;
- les paramètres environnementaux nécessaires à la maintenance des animaux et des végétaux détenus dans le point de vente.

Il réalise :

- la mise en place des espèces animales et végétales réceptionnées ;

-l'isolement sanitaire nécessaire dans les locaux appropriés s'il y a lieu selon les consignes de sa hiérarchie ;

-les procédures d'acclimatation, de maintenance et de traitement, dans le respect des normes en vigueur et selon consignes reçues.

Il assure (selon les directives de sa hiérarchie) :

-la prévention des causes de stress ;

-la détection des signes d'une éventuelle pathologie et en alerte sa hiérarchie ;

-la maintenance usuelle (alimentation et soins) ;

-le nettoyage, la désinfection et l'élimination des déchets et lorsque cela est nécessaire l'envoi à l'incinération ;

-l'application des protocoles de maintenance des installations.

2. Il assure l'entretien, la maintenance et le stockage des produits inertes (produits inertes stricto sensu ou susceptibles d'évoluer sur le plan biologique ou chimique) sur le point de vente.

2.1. Il utilise l'information relative :

-aux caractéristiques techniques des produits inertes qui sont proposés ;

-aux produits permettant une maintenance optimale des espèces ;

-aux dates de péremption des produits ;

-au mode d'utilisation et, d'une façon générale, à leur conformité ;

-aux conditions applicables au stockage ;

-à leur impact sur l'écosystème.

2.2. Il passe les commandes de réassortiment ou de dépannage selon les modalités préalablement définies par les responsables de la politique commerciale de l'entreprise et selon les directives de ses supérieurs :

-soit directement auprès des fournisseurs ;

-soit auprès des services compétents de son entreprise.

2.3. Il vérifie :

-la conformité des livraisons par rapport aux commandes sur les plans qualitatif et quantitatif ;

-les conditions de stockage ;

-le bon étiquetage des produits.

3. Il conseille et il vend.

Il est à l'écoute des besoins et des motivations de la clientèle :

-il aide le client à définir ses besoins et lui propose une offre adéquate ;

-il explique les caractéristiques des animaux ou des produits inertes proposés à la vente ;

-il conseille les clients ;

-il informe sur les obligations réglementaires que le propriétaire doit respecter en matière de détention et de bien-être des espèces (animale ou végétale) ;

-il réalise la vente ;

-il fidélise la clientèle ;

-il oriente le client dans le cadre du service après-vente.

4. Il exécute les missions qui lui sont confiées :

-il applique les consignes et les priorités qui lui sont données par sa hiérarchie tout en disposant d'une autonomie de réalisation ;

-il respecte la réglementation et les règles de bienveillance.

5. Il respecte la politique commerciale de l'entreprise.

5.1. Pour le vivant, il peut effectuer ponctuellement, sous le contrôle direct de sa hiérarchie et dans le respect de la réglementation :

-les commandes de réassortiment ou de dépannage pour éviter une rupture de stock ;

-le règlement des litiges simples avec les fournisseurs ou les clients.

5.2. Pour l'inerte, il peut effectuer ponctuellement, sous le contrôle direct de sa hiérarchie et dans le respect de la réglementation :

-les commandes de réassortiment ou de dépannage pour éviter une rupture de stock ;

-l'approvisionnement des rayons ;

-le règlement des litiges simples avec les fournisseurs ou les clients.

5.3. Il exécute la politique de l'entreprise pour atteindre les objectifs commerciaux dans le respect de la réglementation et des consignes reçues :

-il respecte la stratégie commerciale de son entreprise dans son travail ;

-il signale dans les meilleurs délais à sa hiérarchie les anomalies qu'il constate (prix, emballage, conditionnement, dénomination...) ;

-il transmet à sa hiérarchie les remarques et les demandes de la clientèle.

5.4. Il veille au bon état marchand :

-il range les produits et recharge les rayons ;

-il met en place l'étiquetage, la signalisation et la décoration du rayon ;

-il optimise la rotation des produits dans le rayon afin d'éviter les ruptures de stock, le surstockage, la péremption et la démarque ;

-il alerte ses supérieurs de l'imminence d'une rupture de stock afin de prendre des mesures adaptées.

5.5. Il peut être consulté par sa hiérarchie pour :

-l'élaboration et l'amélioration des protocoles de réception, de maintenance, de soins et de prophylaxie pour le vivant ;

-l'élaboration, l'adaptation et l'amélioration des procédures de commandes ;

-l'élaboration et l'amélioration des protocoles de réception.

6. Il connaît la filière de l'animal familial.

6.1. Il connaît les différents intervenants de la filière professionnelle.

6.2. Il connaît leurs rôles respectifs.

7. Il connaît la structure de son entreprise et/ ou du groupe à laquelle elle est affiliée ou rattachée.

7.1. Il connaît le mode d'organisation de l'entreprise ou de l'établissement.

7.2. Il situe son entreprise dans la filière.

Il communique au sein de l'entreprise pour faire circuler les informations :

-avec ses supérieurs ;

-avec ses collègues.

7.3. Il connaît les intervenants dans le cadre de l'activité de l'entreprise.

Référentiel des compétences

Présentation des compétences professionnelles que l'apprenant doit avoir acquis pour se voir attribuer le certificat de qualification professionnelle « Vendeur en animalerie »

Compétences du titulaire du certificat de qualification professionnelle « Vendeur en animalerie »

Il est capable d'utiliser ses connaissances en matière de vente, de mercatique de gestion commerciale afin d'assurer sa fonction de vendeur.

Il est capable d'utiliser les connaissances scientifiques et techniques nécessaires à la maintenance et aux soins des animaux familiaux.

Il est capable d'effectuer ponctuellement des commandes de réassortiment ou de dépannage. Pour cela, il utilise ses connaissances en matière de gestion commerciale nécessaire à sa pratique professionnelle. Il peut également utiliser les documents comptables simples (cadencier, par exemple) qui seront mis à sa disposition par l'entreprise.

Il connaît les besoins de sa clientèle.

A partir des bons de commande, bons de livraison, bordereaux transport mis à sa disposition, il est capable de contrôler une livraison.

Il vérifie la conformité des produits, des quantités livrées. De façon générale ce n'est pas lui qui gère les conflits avec les fournisseurs et si un litige se présente, il avertit ses responsables.

Il est capable de mettre en rayon une livraison de produits « inertes ». Il vérifie :

- les quantités ;
- l'état des marchandises ;
- les dates de péremption de ces références ;
- le bon état marchand du rayon.

Il est capable de réceptionner, d'acclimater et maintenir dans des conditions optimales les animaux familiers dont il doit connaître les exigences.

Il est capable d'animer les ventes sur les linéaires en respectant la stratégie commerciale de l'entreprise. Il est capable d'assurer un merchandising optimal du point de vente. Il est capable de maintenir l'état marchand du rayon, d'entretenir les « facings » et de mettre en valeur la publicité sur le lieu de vente (PLV) ainsi que l'information sur le lieu de vente (ILV).

Il est capable de veiller au bon état marchand du linéaire.

Il est capable de conduire un entretien de vente. Il sait conseiller un client et finaliser une vente. Par la qualité de ses conseils, il fidélise la clientèle et le cas échéant assure des opérations de service après-vente dans le cadre des consignes qui lui sont données sous la responsabilité de sa hiérarchie.

Référentiel de formation

Architecture de la formation

Certificat de qualification professionnelle « Vendeur en animalerie »

Modules de formation générale appliquée aux métiers de l'animalerie (66 heures)	Modules de formation professionnelle générale appliquée aux métiers de l'animalerie (199 heures)	Modules de formation professionnelle spécifique des métiers de l'animalerie (190 heures)
FG. 1 : environnement culturel et communication (6 heures)	FPG. 1 : environnement économique et juridique de la filière (14 heures)	FPS. 1 : législation et réglementation nécessaires au fonctionnement d'une animalerie (28 heures)
FG. 2 : méthodes quantitatives et traitement des données (26 heures)	FPG. 2 : vente (35 heures)	FPS. 2 : chiens, chats et autres petits carnivores (35 heures)
FG. 3 : hygiène, sécurité et prévention des risques (18 heures)	FPG. 3 : mercatique (35 heures)	FPS. 3 : aquariophilie (45 heures)
FG. 4 : pratique respectueuse de l'environnement et de la bio-diversité (16 heures)	FPG. 4 : gestion commerciale (35 heures)	FPS. 4 : petits mammifères (18 heures)
	FPG. 5 : connaissance de l'animal (40 heures)	FPS. 5 : oiseaux (18 heures)
	FPG. 6 : connaissance de l'environnement de l'animal (40 heures)	FPS. 6 : jardin aquatique (16 heures)
		FPS. 7 : terrariophilie (18 heures)
		FPS. 8 : connaissance et prévention des pathologies (12 heures)

Formation en centre : 455 heures.

Modules de formation générale (FG) appliquée aux métiers de l'animalerie

FG. 1. Environnement culturel et communication professionnelle

Disciplines et horaires attribués : documentation, éducation socioculturelle, psychologie (6 heures).

Objectif général du module

Il propose des moyens et des méthodes d'information et de documentation permettant à l'apprenant de comprendre son environnement afin d'intervenir de façon active dans les situations de communication de la vie professionnelle.

Objectif du module

Communiquer : produire et transmettre des messages dans des situations de la vie professionnelle.

Présentation du module et conditions d'atteinte des objectifs

Les connaissances apportées dans ce module sont limitées aux aspects professionnels.

La mise en oeuvre du module suppose donc une mise en application des concepts étudiés dans les modules professionnels.

Les objectifs du module sont donc évalués dans les épreuves techniques comme l'entretien de vente et le conseil aux clients en même temps que les modules professionnels.

Précisions relatives aux objectifs attendus de la formation

Objectif 1. Communiquer : produire et transmettre des messages dans des situations de la vie professionnelle.

- 1.1. Analyser et comparer différentes productions orales, écrites et scriptovisuelles.
- 1.2. Utiliser différents modes de restitution d'un message (reformulation, transposition, synthèse).
- 1.3. Evaluer une production (appréciation et commentaire selon des critères donnés).

FG. 2. Méthodes quantitatives et traitement des données

Disciplines et horaires attribués : informatique (2 heures par semaine attribuées à la réalisation des dossiers supports d'examen : 26 heures).

Objectif général du module

Il permet d'aborder les techniques de traitement et de transmission de l'information que l'apprenant est amené à solliciter couramment dans sa pratique professionnelle et dans la réalisation des dossiers supports d'examen.

Objectifs du module

1. Utiliser les principales fonctions d'un traitement de texte.
2. Exploiter des données statistiques au moyen d'un logiciel.
3. Utiliser les principales fonctions d'un tableur-grapheur.
4. Utiliser les technologies de l'information et de la communication.

Présentation du module et conditions d'atteinte des objectifs

On s'assurera que les notions de base relatives aux systèmes informatiques, tableurs, traitements de texte sont maîtrisées par les élèves.

L'interface graphique ne fera pas l'objet d'une étude particulière, mais d'une utilisation pratique dans les modules professionnels : grapheur, traitement de texte, etc.

L'enseignement sera basé sur la constitution des dossiers supports d'examen. Les objectifs du module sont donc évalués dans les épreuves techniques en même temps que les modules professionnels.

Précisions relatives aux objectifs attendus de la formation

- Objectif 1. Utiliser les principales fonctions d'un traitement de texte.
- Objectif 2. Exploiter des données statistiques au moyen d'un logiciel.
- Objectif 3. Utiliser les principales fonctions d'un tableur-grapheur.
- Objectif 4. Utiliser les technologies de l'information et de la communication.

FG. 3. Hygiène, sécurité et prévention des risques

Disciplines et horaires attribués : intervenants extérieurs (moniteurs SST) 18 heures (dont 14 heures de TP/ TD).

Objectif général du module

Il permet d'acquérir les connaissances et les techniques nécessaires permettant de se prémunir contre les maladies professionnelles et les accidents du travail.

Objectifs du module

1. Eviter les situations à risques susceptibles de provoquer des maladies professionnelles ou des accidents du travail.
2. Préserver l'intégrité physique d'une personne victime d'un accident en attendant l'arrivée des secours.

Présentation du module et conditions d'atteinte des objectifs

Ce module fournit l'information nécessaire à la prévention des risques dans le cadre de l'activité professionnelle et permet d'appréhender les conduites à tenir en cas d'accidents.

Une attention particulière sera portée sur la prévention des zoonoses et des accidents liés à l'activité de l'animalerie en pluridisciplinarité avec le formateur en techniques animalières. Le traitement de cette partie du module devra reposer sur des cas concrets et ne dépassera pas 4 heures d'intervention.

Il suppose l'intervention de personnes et organismes, internes ou externes à l'établissement (moniteurs de secourisme, médecins, vétérinaires...).

Les objectifs du module sont donc évalués soit par l'acquisition ou le recyclage du titre de « soigneur secouriste du travail », soit dans les épreuves techniques en même temps que les modules professionnels.

Précisions relatives aux objectifs attendus de la formation

- Objectif 1. Eviter les situations à risques susceptibles de provoquer des maladies professionnelles ou des accidents du travail.

Objectif 2. Préserver l'intégrité physique d'une personne victime d'un accident en attendant l'arrivée des secours.

FG. 4. Pratiques respectueuses de l'environnement et de la biodiversité

Disciplines et horaires attribués : écologie et communication (16 heures dont 6 heures d'interventions extérieures).

Objectif général du module

Il permet d'acquérir les connaissances nécessaires pour la mise en oeuvre de pratiques professionnelles respectueuses de l'environnement et de la biodiversité.

Objectifs du module

1. Participer à l'activité du point de vente dans le respect de l'environnement, de la réglementation et de la biodiversité.
2. Communiquer auprès du public afin de valoriser les pratiques respectueuses de l'environnement et de la biodiversité.

Présentation du module et conditions d'atteinte des objectifs

Ce module fournit les éléments d'appréciation nécessaires à l'évaluation de l'activité de l'entreprise en matière de respect de l'environnement, la réglementation et de la biodiversité.

Il permet d'identifier les moyens adaptés afin de mettre en oeuvre des pratiques professionnelles respectueuses de l'environnement, de la réglementation et de la biodiversité.

Il exerce l'apprenant à communiquer envers le public sur les pratiques respectueuses de l'environnement, de la réglementation et de la biodiversité.

Ce module comprendra une action de communication à destination du public visant à l'informer sur le respect de l'environnement, la biodiversité, l'animal familier. Cette action pourra porter sur la faune indigène ou exotique.

Les objectifs du module sont donc évalués, d'une part, à travers la mise en oeuvre d'une action de communication et, d'autre part, à l'occasion des contrôles écrits concernant la connaissance de l'animal ainsi que celle de son environnement.

Précisions relatives aux objectifs attendus de la formation

Objectif 1. Participer à l'activité du point de vente dans le respect de l'environnement et de la biodiversité.

- 1.1. Connaître les rôles et missions de la DDPP : contrôle, bien-être animal, traitement des effluents, prophylaxie.
- 1.2. Connaître les rôles et missions de l'ONCFS : respect de la biodiversité et de l'environnement.
- 1.3. Mettre en oeuvre des pratiques respectueuses.

Objectif 2. Communiquer auprès du public afin de l'informer sur les pratiques respectueuses de l'environnement et de la biodiversité.

Modules de formation professionnelle générale (FPG) appliquée aux métiers de l'animalerie

FPG. 1. Environnement économique et juridique de la filière

Disciplines et horaires attribués : sciences et techniques économiques et sociales (STES), 14 heures.

Objectif général du module

Ce module est composé de trois parties s'articulant autour de la connaissance de la filière :

- la présentation générale des entreprises ayant pour activité la vente, d'animaux et de produits ainsi que la production de services aux animaux familiers ;
- l'étude de l'environnement de ces entreprises : l'amont de la filière (fabricants, producteurs, importateurs, transitaires, grossistes...), les organisations connexes (institutions, organisations professionnelles, associations, prestataires...), et l'aval (la clientèle, clubs animaliers, le grand public en général...);
- la représentation synthétique des cycles saisonniers de l'activité économique des différents univers et la mise en évidence des parts de marché de chacun de ces univers.

Objectifs du module

1. Caractériser les entreprises ayant pour activité la vente d'animaux, de produits et de services aux animaux familiers.
2. Identifier les acteurs du secteur amont, aval et connexes à la filière.
3. Situer l'activité économique dégagée par les entreprises de la filière : dans le temps et par univers.

Présentation du module et conditions d'atteinte des objectifs

Il s'agit de sensibiliser l'apprenant à la diversité des entreprises et organisations de la filière ainsi qu'à l'impact économique de la filière animalerie afin de les préparer à une meilleure intégration professionnelle.

Les interactions internes et externes des animaleries au sein de la filière devront être clairement mises en évidence.

L'étude des services aux animaux familiers devra être considérée comme une activité à part entière au même titre que la vente.

Ce module servira d'introduction générale aux modules de vente, de gestion et de techniques animalières.

Les objectifs du module seront évalués dans les épreuves techniques comme l'entretien de vente et le conseil aux clients, l'analyse d'un rayon, en même temps que les modules professionnels.

Précisions relatives aux objectifs attendus de la formation

Objectif 1. Caractériser les entreprises ayant pour activité la vente d'animaux, de produits et de services aux animaux familiers.

- 1.1. Caractériser les entreprises du commerce animalier en fonction de leur type de spécialisation (généralistes, multispécialistes, hyperspécialistes) ;
- 1.2. Caractériser les établissements de commerce animalier ou de services aux animaux familiers en fonction de leur type d'activité (vente en gros, demi-gros, détail, services...);
- 1.3. Situer les animaleries au sein de l'interbranche (fleuristerie animalerie, graineterie jardinerie, libres services agricoles, grandes surfaces de bricolage...).

Objectif 2. Identifier les acteurs amont, aval et connexes à la filière.

- 2.1. Présenter les différents acteurs amont de la filière.
- 2.2. Présenter les différents acteurs connexes à la filière.
- 2.3. Présenter les différents acteurs aval de la filière.
- 2.4. Situer ces différents acteurs dans la filière.
- 2.5. Présenter le rôle et/ ou l'influence de ces différents acteurs sur l'entreprise.

Objectif 3. Situer l'activité économique dégagée par les entreprises du secteur de l'animalerie : dans le temps, par univers.

- 3.1. Présenter l'impact du secteur de l'animalerie en données macro-économiques.
- 3.2. Présenter le chiffre d'affaires réalisé et son évolution globalement et dans chaque univers de l'animalerie.
- 3.3. Présenter les fluctuations saisonnières du chiffre d'affaires par univers, par activité, par rayon et le cas échéant par produit.

FPG. 2. Vente

Disciplines et horaires attribués : techniques commerciales, techniques économiques et techniques de gestion (STES), 35 heures.

Objectif général du module

Mettre en oeuvre les techniques de vente dans une entreprise de vente d'animaux de produits et de services aux animaux familiers.

Objectifs du module

1. Appliquer les différentes pratiques de communication dans le cadre de la vente en animalerie.
2. Participer avec son supérieur hiérarchique à une négociation commerciale.

Présentation du module et conditions d'atteinte des objectifs

Il s'agit d'exercer l'apprenant à la conduite d'un entretien de vente.

Il doit être initié à la négociation avec les fournisseurs.

Les objectifs du module seront évalués dans le cadre d'un entretien de vente sur site.

Une attention toute particulière devra être portée à la qualité de l'entretien de vente que l'apprenant est en mesure de conduire.

Précisions relatives aux objectifs attendus de la formation

Objectif 1. Appliquer les différentes pratiques de communication dans le cadre de la vente conseil en animalerie.

- 1.1. Etablir le contact avec un client potentiel dans un point de vente.
- 1.2. Identifier les motivations, le niveau de compétence et le budget que le client est prêt à consacrer à son achat.
- 1.3. Proposer une offre adaptée aux désirs du client.
- 1.4. Susciter l'achat après avoir donné une information complète et traité les objections du client.
- 1.5. Effectuer une vente complémentaire.
- 1.6. Prendre congé du client sans oublier de lui faire une offre de fidélisation.

Objectif 2. Participer avec son supérieur hiérarchique à une négociation commerciale.

FPG. 3. Mercatique

Disciplines et horaires attribués : techniques commerciales et techniques de gestion (STES), 35 heures.

Objectif général du module

Comprendre et appliquer la mercatique à la vente d'animaux et d'accessoires en animalerie.

Objectifs du module

1. Adapter les éléments de base de la mercatique au marché de l'animalerie.
2. Utiliser des outils de la mercatique dans le point de vente « animalerie ».

Présentation du module et conditions d'atteinte des objectifs

Ce module vise à l'identification des principales caractéristiques de l'environnement commercial du point de vente et à l'appropriation des principales techniques de merchandising appliquées aux différents univers.

Les objectifs du module seront évalués dans le cadre d'un dossier d'implantation ou d'actualisation de l'assortiment sur une fraction d'un univers ou sur une gamme de produits.

Précisions relatives aux objectifs attendus de la formation

Objectif 1. Adapter les éléments de base de la mercatique au marché de l'animalerie.

- 1.1. Définir les fondements de la mercatique.
- 1.2. Rechercher l'information pour comprendre le marché de l'animalerie.
- 1.3. Exploiter l'information recueillie pour élaborer une stratégie commerciale.

Objectif 2. Utiliser des outils de la mercatique dans le point de vente « animalerie ».

- 2.1. Repérer et prendre en compte les caractéristiques de la zone de chalandise.
- 2.2. Identifier le consommateur et ses comportements.
- 2.3. Adapter l'offre aux besoins de la clientèle.
- 2.4. Gérer la présentation et l'implantation du linéaire.
- 2.5. Utiliser les techniques d'animation et de promotion des ventes.

FPG. 4. Gestion commerciale

Disciplines et horaires attribués : techniques économiques, techniques commerciales et techniques de gestion (STES), 35 heures.

Objectif général du module

Contribuer à la gestion commerciale du point de vente.

Objectifs du module

1. Participer à la gestion administrative des ventes.
2. Participer à la gestion des stocks.
3. Utiliser des outils de gestion.

Présentation du module et conditions d'atteinte des objectifs

L'objectif de ce module est de fournir à l'apprenant des outils de gestion pour :

- réaliser le suivi commercial du point de vente ;
- comprendre les conséquences économiques, financières et juridiques des décisions commerciales.

Une attention toute particulière sera portée dans ce module sur les calculs fondamentaux pour fixer le prix de vente d'un produit, sur les coûts de revient réels des produits ainsi que sur la démarque.

Les objectifs du module seront évalués dans le cadre d'un dossier d'implantation ou d'actualisation de l'assortiment sur une fraction d'un univers ou sur une gamme de produits.

Précisions relatives aux objectifs attendus de la formation

Objectif 1. Participer la gestion administrative des ventes.

1.1. Maîtriser la facturation.

1.2. Utiliser les calculs commerciaux.

1.3. Etre capable d'utiliser les calculs commerciaux.

1.4. Comprendre les composantes de la trésorerie.

Objectif 2. Participer à la gestion des stocks.

2.1. Participer au passage d'une commande.

2.2. Participer à la réception des marchandises.

2.3. Participer à la gestion des stocks.

Objectif 3. Utiliser des outils de gestion pour comprendre le fonctionnement global d'une entreprise commerciale.

3.1. Expliquer l'intérêt commercial d'une bonne gestion des stocks et d'une formation des prix rigoureuse.

Présenter les influences sur le résultat de l'entreprise.

3.2. Présenter l'incidence des soins apportés aux animaux, de l'entretien et du transport sur la marge dégagée.

3.3. Comprendre l'intérêt de la marge, du chiffre d'affaires, du résultat.

3.4. Maîtriser les calculs commerciaux de base : prix de vente HT et TTC, marge, taux de marge et de marque, chiffre d'affaires, panier moyen.

FPG. 5. Connaissance de l'animal

Disciplines et horaires attribués : biologie, écologie, 40 heures (dont 14 heures de TP/ TD)

Objectif général du module

Acquérir les connaissances nécessaires en la mise en oeuvre raisonnée des techniques animalières.

Objectifs du module

1. Expliquer les grandes fonctions vitales chez l'animal.

2. Présenter les différents acteurs de la maladie et les principes des moyens de lutte.

3. Présenter les interactions entre l'animal et son environnement.

Présentation du module et conditions d'atteinte des objectifs

Les connaissances en biologie et en écologie apportées dans ce module sont en corrélation avec les aspects nécessaires à la compréhension des techniques animalières.

La mise en oeuvre du module suppose donc une concertation étroite entre l'enseignant de biologie et l'enseignant de techniques animalières.

Les activités pluridisciplinaires visent à adapter les savoirs et savoir-faire liés à la maintenance et aux soins des animaux familiers.

Précisions relatives aux objectifs attendus de la formation

Objectif 1. Expliquer les grandes fonctions vitales chez l'animal.

1.1. Expliquer la fonction de la nutrition.

1.2. Expliquer la fonction de la respiration.

1.3. Expliquer la fonction de la reproduction et les bases de la transmission des caractères héréditaires.

Objectif 2. Présenter les différents agents de maladies et les principes des moyens de lutte.

2.1. Comparer les principaux groupes d'agents pathogènes.

2.2. Présenter schématiquement la réponse immunitaire et ses conséquences.

2.3. Présenter les facteurs d'apparition de maladies et les principes des moyens de lutte.

Objectif 3. Présenter les interactions entre l'animal et son environnement.

3.1. Exposer les bases du fonctionnement d'un végétal.

3.2 Appréhender la notion d'écosystème.

FPG. 6. Connaissance de l'environnement de l'animal

Disciplines et horaires attribués : sciences physiques, 40 heures (dont 14 heures de TP/ TD).

Objectif général du module

Acquérir des connaissances scientifiques et techniques liées aux :

- paramètres physico-chimiques relatifs à la bientraitance de l'animal ;
- difficultés technologiques rencontrées dans la vie professionnelle.

Objectifs du module

1. Justifier des mesures nécessaires à l'optimisation des conditions de vie par la maîtrise des paramètres physico-chimiques liés à l'environnement de l'animal.
2. Acquérir les connaissances de base liées à la technologie des matériels.

Présentation du module et conditions d'atteinte des objectifs

Les connaissances en sciences physiques apportées dans ce module sont en corrélation avec les aspects nécessaires à la compréhension des techniques animalières.

La mise en oeuvre du module implique donc une transversalité entre les enseignements de biologie et les enseignements de techniques animalières. Les activités pluridisciplinaires visent à adapter les savoirs et savoir-faire liés à la maintenance et aux soins des animaux familiaux.

Précisions relatives aux objectifs attendus de la formation

Objectif 1. Justifier les mesures nécessaires à l'optimisation des conditions de vie par la maîtrise des paramètres physico-chimiques liés à l'environnement de l'animal.

1.1. Les milieux ambiants.

1.2. L'eau et les solutions aqueuses.

Objectif 2. Acquérir les connaissances de base liées à la technologie des matériels.

2.1. L'électricité.

2.2. Les fluides.

Modules de formation professionnelle spécifique (FPS) des métiers de l'animalerie

FPS. 1. Législation et réglementation nécessaires au fonctionnement d'une animalerie

Disciplines et horaires attribués : sciences et techniques économiques et sociales (STES), 28 heures (dont 6 heures de TP/ TD démarches administratives).

Objectif général du module

Etre capable de mettre en oeuvre dans les pratiques professionnelles la réglementation liée au cadre juridique de la vente d'animaux en animalerie.

Objectifs du module

1. Appréhender la réglementation.
2. Mettre en oeuvre les démarches administratives obligatoires et trouver l'information réglementaire.
3. Informer le public sur les obligations réglementaires applicables en matière de détention d'animaux.
4. Vérifier l'identification d'un chien ou d'un chat.
5. Informer le propriétaire sur le certificat de naissance pour le chien et le pedigree pour le chat.
6. Appréhender les dispositions législatives et réglementaires relatives à la cession et la détention d'un chien ou d'un chat.
7. Appréhender les dispositions législatives et réglementaires relatives à la cession et la détention des chiens catégorisés.

Présentation du module et conditions d'atteinte des objectifs

Ce module vise à présenter les aspects juridiques spécifiques à la vente d'animaux en animalerie, les démarches administratives qui en découlent, et l'information des clients quant à la détention des espèces.

L'ensemble du module sera traité à partir de cas concrets (pratiques professionnelles).

Il est souhaitable d'éviter un traitement trop théorique des contenus juridiques.

L'application des démarches administratives et la recherche des informations réglementaires seront traitées dans le cadre de TP/ TD.

Précisions relatives aux objectifs attendus de la formation

Objectif 1. Appréhender la réglementation.

- 1.1. Appréhender le socle administratif et réglementaire régissant l'activité de vente en animalerie.
- 1.2. Préciser le statut juridique de l'animal.
- 1.3. Préciser le statut juridique des établissements où sont détenus les animaux.
- 1.4. Citer les différents partenaires administratifs intervenant au niveau réglementaire sur l'activité.
- 1.5. Citer le domaine spécifique d'intervention de ces partenaires administratifs.
- 1.6. Citer les démarches administratives et les obligations réglementaires nécessaires à la mise en place d'une activité d'animalerie.
- 1.7. Préciser les obligations réglementaires qu'une animalerie doit respecter pour exercer son activité.

Objectif 2. Mettre en oeuvre les démarches administratives obligatoires.

- 2.1. Solliciter les autorisations nécessaires au fonctionnement de l'activité et à la vente des espèces considérées.
- 2.2. Mettre en oeuvre la réglementation dans le cadre du fonctionnement de l'établissement.
- 2.3. Etre capable d'effectuer les démarches administratives liées à la vente d'animaux d'espèces domestiques et non domestiques.
- 2.4. Savoir trouver l'information législative ou réglementaire.

Objectif 3. Informer le public sur les obligations réglementaires applicables en matière de détention d'animaux.

- 3.1. Informer le public des règles de bien-être à respecter pour maintenir l'animal dans des conditions optimales.
- 3.2. Informer le public des conduites à tenir afin de préserver la biodiversité des espèces invasives et des risques sanitaires.
- 3.3. Informer le public des précautions à prendre afin d'éviter les accidents pour les autres espèces et les humains.
- 3.4. Informer le public des précautions à prendre afin d'éviter la transmission des zoonoses aux humains.
- 3.5. Expliciter les obligations incombant à l'acheteur et/ ou au détenteur d'animaux.

Objectif 4. Vérifier l'identification d'un chien ou d'un chat.

- 4.1. Connaître un processus d'identification par tatouage ou insert électronique.
- 4.2. Connaître le fonctionnement du gestionnaire du fichier des carnivores domestiques : ICAD.

Objectif 5. Informer le propriétaire sur le certificat de naissance pour le chien et le pedigree pour le chat.

- 5.1. Différencier les notions de race, apparence de race et non-appartenance à une race.
- 5.2. Connaître le processus d'inscription au Livre des origines pour le chiot ou le chaton.
- 5.3. Connaître le fonctionnement du gestionnaire des livres généalogiques canin (SCC) et félin (LOOF).

Objectif 6. Appréhender les dispositions législatives et réglementaires relatives à la cession et la détention d'un chien ou d'un chat.

- 6.1. Identifier les principales sources législatives et réglementaires en matière de chiens catégorisés.
- 6.2. Expliquer un texte de référence concernant la détention, l'élevage et la cession d'un chien.
- 6.3. Connaître la législation liée à la vente d'un chiot ou chaton : acte de vente, certificat vétérinaire, obligation légale du vendeur.

Objectif 7. Savoir expliquer les dispositions législatives et réglementaires relatives à la cession et la détention des chiens catégorisés.

- 7.1. Identifier les chiens susceptibles d'être catégorisés.
- 7.2. Connaître les obligations liées à la cession d'un chien catégorisé.
- 7.3. Expliquer au client les obligations légales et législatives liées à la détention d'un chien catégorisé.

FPS. 2. Techniques animalières : univers chien, chat et autres petits carnivores

Disciplines et horaires attribués : techniques animalières appliquées à l'univers chien, chat et autres petits carnivores, 35 heures (dont 7 heures de TP/ TD).

Objectif général du module

Etre capable de réaliser les opérations techniques nécessaires à l'animation de l'univers chien, chat et autres petits carnivores en s'appuyant sur les savoirs à maîtriser dans les domaines :

- de la bientraitance ;
- des connaissances relatives aux diverses espèces ou races de cet univers ;
- du développement de l'entreprise.

Objectifs du module

1. Mobiliser les connaissances relatives aux espèces et aux races commercialisées dans l'univers chien, chat et autres petits carnivores pour le suivi des animaux.
2. Mettre en oeuvre les opérations nécessaires à la bientraitance des espèces ou races et au bon fonctionnement des installations de l'univers chien, chat et autres petits carnivores.
3. Mobiliser les connaissances et les techniques permettant l'optimisation de l'activité de l'univers chien, chat et autres petits carnivores sur le point de vente.
4. Mobiliser les connaissances nécessaires au conseil en clientèle de l'univers chien, chat et autres petits carnivores.

Présentation du module et conditions d'atteinte des objectifs

Les espèces ou les races communément commercialisées sur cet univers doivent être étudiées.

L'étude du vivant insistera sur les besoins nutritionnels et éthologiques des races commercialisées.

Cette étude portera également sur les races canines dites dangereuses, ainsi que sur l'application du dispositif législatif et réglementaire qui a été élaboré pour tenter d'endiguer cette problématique.

L'étude de l'inerte présentera de façon systématique :

- l'alimentation ;
- l'habitat ;
- les accessoires ;
- les produits d'hygiène et de soins ;
- les jouets et outils éducatifs ;
- les ouvrages de référence de la littérature spécialisée.

Les services liés aux chiens, aux chats et aux autres petits carnivores devront être abordés :

- toiletage ;
- éducation canine et dressage ;
- pension, garde et divers services.

L'ensemble du module sera traité, le plus souvent possible, à partir de cas concrets.

Précisions relatives aux capacités devant être acquises lors de la formation

Objectif 1. Mobiliser les connaissances relatives aux espèces et aux races commercialisées dans l'univers chien, chat et autres petits carnivores pour le suivi des animaux.

- 1.1. Présenter la classification des espèces ou races.
- 1.2. Présenter les espèces ou races les plus commercialisées.
- 1.3. Présenter la nutrition et les besoins physiologiques du chien et du chat.

Objectif 2. Mettre en oeuvre les opérations nécessaires à la bientraitance des espèces ou races et au bon fonctionnement des installations de l'univers chien, chat et autres petits carnivores.

- 2.1. Planifier l'organisation des activités de l'univers chien, chat et petits carnivores.
- 2.2. Réaliser simultanément observation et contrôle des conditions d'ambiance.
- 2.3. Assurer la maintenance des animaux (entretien de leur habitat, nourrissage, soins).
- 2.4. Intervenir dans le cadre de la prévention des risques professionnels liés aux chiens, chats et petits carnivores.

Objectif 3. Mobiliser les connaissances et les techniques permettant l'optimisation de l'activité de l'univers chien, chat et autres petits carnivores sur le point de vente.

3.1. Mobiliser ces connaissances pour optimiser l'aménagement du point de vente.

3.2. Mobiliser ses connaissances pour optimiser l'assortiment de l'univers.

3.3. Proposer à la clientèle les services liés à cet univers.

Objectif 4. Mobiliser les connaissances nécessaires au conseil en clientèle de l'univers chien, chat et autres petits carnivores.

4.1. Mobiliser ces connaissances pour optimiser le conseil à la clientèle.

4.2. Proposer à la clientèle les services liés à cet univers.

4.3. Expliquer à la clientèle un protocole de vaccination.

4.4. Expliquer à la clientèle une procédure d'inscription au LOF, LOOF.

4.5. Maîtriser les notions de vice caché et vice rédhibitoire et défaut de conformité.

FPS. 3. Techniques animalières : univers aquariophilie

Disciplines et horaires attribués : techniques animalières appliquées à l'univers aquariophilie, 45 heures.

Objectif général du module

Etre capable de réaliser les opérations techniques nécessaires à l'animation de l'univers aquariophilie en s'appuyant sur les savoirs à maîtriser dans les domaines :

- de la bientraitance ;
- des connaissances relatives aux diverses espèces de cet univers ;
- du développement de l'entreprise.

Objectifs du module

1. Mobiliser les connaissances relatives aux espèces commercialisées dans l'univers de l'aquariophilie pour le suivi des animaux et des végétaux.
2. Mettre en oeuvre les opérations nécessaires à la bientraitance des espèces et au bon fonctionnement des installations de l'univers aquariophilie sur le lieu de vente.
3. Mobiliser les connaissances et les techniques permettant l'optimisation de l'activité de l'univers aquariophilie sur le point de vente.
4. Mobiliser les connaissances nécessaires pour le conseil aux clients de l'univers aquariophilie.

Présentation du module et conditions d'atteinte des objectifs

Les espèces animales et végétales communément commercialisées dans cet univers doivent être étudiées en accentuant sur la connaissance des familles et groupes commercialisés. Ce travail sera effectué en lien avec la réalisation des fiches descriptives des espèces support d'examen.

L'étude du vivant insistera sur les paramètres physicochimiques du milieu des espèces commercialisées et plus particulièrement sur le cycle de l'azote, la photosynthèse, l'osmorégulation, la thermorégulation.

La compatibilité des espèces animales et végétales sera étudiée avec précision afin de favoriser la vente raisonnée.

L'étude de l'inerte présentera de façon systématique :

- l'alimentation ;
- l'habitat,
- les accessoires :
- filtration ;
- régulation de la température ;
- aération, brassage ;
- éclairage ;
- autres accessoires ;
- les produits de conditionnement et traitement de l'eau ainsi que de soins des espèces ;
- le décor ;
- les ouvrages de référence de la littérature spécialisée.

Les services liés à l'univers aquariophilie devront être abordés :

- la livraison ;
- l'installation ;
- l'entretien ;
- les autres services.

L'ensemble du module sera traité à partir de cas concrets.

Précisions relatives aux objectifs attendus de la formation

Objectif 1. Mobiliser les connaissances relatives aux espèces commercialisées dans l'univers de l'aquariophilie pour le suivi des animaux et des végétaux.

- 1.1. Présenter la classification des taxons.
- 1.2. Présenter les familles et taxons les plus commercialisés (création de fiches techniques).

Objectif 2. Mettre en oeuvre les opérations nécessaires à la bienveillance des espèces et au bon fonctionnement des installations de l'univers aquariophilie sur le lieu de vente.

- 2.1. Planifier l'organisation des activités de l'univers aquariophilie.
- 2.2. Réaliser simultanément l'observation et le contrôle des espèces et des conditions du milieu.
- 2.3. Assurer la maintenance des espèces (entretien de leur habitat, nourrissage, soins).
- 2.4. Intervenir dans le cadre de la prévention des risques professionnels liés aux spécificités des espèces et des installations de cet univers.

Objectif 3. Mobiliser les connaissances et les techniques permettant l'optimisation de l'activité de l'univers aquariophilie sur le point de vente.

- 3.1. Mobiliser ces connaissances pour optimiser l'aménagement du point de vente.
- 3.2. Mobiliser ses connaissances pour optimiser l'assortiment de l'univers.
- 3.3. Proposer à la clientèle les services liés à l'univers.

Objectif 4. Mobiliser les connaissances nécessaires pour le conseil aux clients de l'univers aquariophilie.

- 4.1. Mobiliser les connaissances liées à l'eutrophisation du milieu aquatique.
- 4.2. Mobiliser les connaissances liées à la photosynthèse.
- 4.3. Mobiliser les connaissances de l'impact des différentes espèces sur le milieu par leur charge organique.
- 4.4. Mobiliser les connaissances liées aux performances des matériels, accessoires et des produits commercialisés pour réguler le milieu.
- 4.5. Mobiliser les connaissances nécessaires pour établir une stratégie de peuplement du milieu.
- 4.6. Mobiliser les connaissances des paramètres permettant de contrôler l'évolution du milieu.

FPS. 4. Techniques animalières : univers petits mammifères

Disciplines et horaires attribués : techniques animalières appliquées à l'univers des petits mammifères, 18 heures).

Objectif général du module

Etre capable de réaliser les opérations techniques nécessaires à l'animation de l'univers des petits mammifères en s'appuyant sur les savoirs à maîtriser dans les domaines :

- de la bienveillance ;
- des connaissances relatives aux diverses espèces ou races de cet univers, en accentuant sur la connaissance des familles et groupes commercialisés. Ce travail sera effectué en lien avec la réalisation des fiches descriptives des espèces support d'examen ;
- du développement de l'entreprise.

Objectifs du module

1. Mobiliser les connaissances relatives aux espèces commercialisées dans l'univers des petits mammifères.
2. Mettre en oeuvre les opérations nécessaires à la bienveillance des espèces et au bon fonctionnement des installations de l'univers des petits mammifères sur le lieu de vente.
3. Mobiliser les connaissances et les techniques permettant l'optimisation de l'activité de l'univers des petits mammifères sur le point de vente.

4. Mobiliser les connaissances nécessaires pour le conseil aux clients de l'univers des petits mammifères.

Présentation du module et conditions d'atteinte des objectifs

Toutes les espèces et races animales communément commercialisées sur cet univers doivent être étudiées. Cette étude se traduira par la réalisation de fiches techniques.

L'étude du vivant insistera sur :

-la biologie et la physiologie des petits mammifères ;

-le comportement des espèces et des races commercialisées et plus particulièrement sur l'évitement des sources de conflits intraspécifiques qui sont une cause de démarque importante ;

-l'appartenance des espèces et des races à la catégorie des animaux domestiques ou non domestiques.

L'étude de l'inerte présentera de façon systématique :

-l'alimentation ;

-l'habitat ;

-les accessoires ;

-les produits d'hygiène et de soins ;

-l'aménagement de l'habitat ;

-les ouvrages de référence de la littérature spécialisée.

Les services liés à l'univers petits mammifères devront être abordés.

L'ensemble du module sera traité à partir de cas concrets.

Précisions relatives aux objectifs attendus de la formation

Objectif 1. Mobiliser les connaissances relatives aux espèces commercialisées dans l'univers des petits mammifères.

1.1. Présenter la classification des taxons.

1.2. Présenter les taxons commercialisés.

1.3. Présenter la biologie et la physiologie des principaux taxons commercialisés.

Objectif 2. Mettre en oeuvre les opérations nécessaires à la bienveillance des espèces et au bon fonctionnement des installations de l'univers des petits mammifères sur le lieu de vente.

2.1. Planifier l'organisation des activités de l'univers petits mammifères.

2.2. Réaliser simultanément l'observation et le contrôle des espèces et des races ainsi que des conditions du milieu.

2.3. Assurer la maintenance des espèces et des races (entretien de leur habitat, nourrissage, soins).

2.4. Intervenir dans le cadre de la prévention des risques professionnels liés aux spécificités des espèces et des installations de cet univers.

Objectif 3. Mobiliser les connaissances et les techniques permettant l'optimisation de l'activité de l'univers des petits mammifères sur le point de vente.

3.1. Mobiliser ces connaissances pour optimiser l'aménagement du point de vente.

3.2. Mobiliser ces connaissances pour constituer l'assortiment de l'univers.

3.3. Proposer à la clientèle les services liés à l'univers.

Objectif 4. Mobiliser les connaissances nécessaires pour le conseil aux clients de l'univers des petits mammifères.

4.1. Mobiliser les connaissances liées au comportement intraspécifiques afin d'éviter les sources de conflits et la démarque.

4.2. Mobiliser les connaissances liées aux besoins alimentaires et aux comportements spécifiques face à ses besoins.

4.3. Mobiliser les connaissances des exigences sanitaires.

4.4. Mobiliser les connaissances des spécificités des matériels, des accessoires et des produits commercialisés pour réguler le milieu.

FPS. 5. Techniques animalières : univers oiseaux

Disciplines et horaires attribués : techniques animalières appliquées à l'univers oiseaux (18 heures).

Objectif général du module

Etre capable de réaliser les opérations techniques nécessaires à l'animation de l'univers des oiseaux en s'appuyant sur les savoirs à maîtriser dans les domaines :

-de la bientraitance ;

-des connaissances relatives aux diverses espèces de cet univers en accentuant sur la connaissance des familles et groupes commercialisées. Ce travail sera effectué en lien avec la réalisation des fiches descriptives des espèces support d'examen ;

-du développement de l'entreprise.

Objectifs du module

1. Mobiliser les connaissances relatives aux espèces commercialisées dans l'univers des oiseaux.
2. Mettre en oeuvre les opérations nécessaires à la bientraitance des espèces et au bon fonctionnement des installations de l'univers des oiseaux sur le lieu de vente.
3. Mobiliser les connaissances et les techniques permettant l'optimisation de l'activité de l'univers des oiseaux sur le point de vente.
4. Mobiliser les connaissances nécessaires pour le conseil aux clients de l'univers des oiseaux.

Présentation du module et conditions d'atteinte des objectifs

Toutes les espèces animales communément commercialisées sur cet univers doivent être étudiées.

L'étude du vivant insistera sur :

-la biologie et la physiologie des oiseaux ;

-les besoins métaboliques des spécimens, à savoir les dimensions de l'habitat, l'aménagement de cet espace ainsi que l'adaptation de la ration alimentaire à l'environnement captif ;

-l'évitement des sources de conflits inter et intraspécifiques ainsi que la compatibilité des individus détenus dans le même espace ;

-l'appartenance des espèces à la catégorie des animaux domestiques ou non domestiques.

L'étude de l'inerte présentera de façon systématique :

-l'alimentation ;

-l'habitat ;

-les accessoires ;

-les produits d'hygiène et de soins ;

-l'aménagement de l'habitat ;

-les ouvrages de référence de la littérature spécialisée.

Une attention particulière sera portée sur l'alimentation, les accessoires d'aménagement de l'habitat et sur les produits d'hygiène et de soins pour la bientraitance des oiseaux.

Les services liés à l'univers oiseaux devront être abordés.

L'ensemble du module sera traité, le plus souvent possible, à partir de cas concrets.

Précisions relatives aux objectifs attendus de la formation

Objectif 1. Mobiliser les connaissances relatives aux espèces commercialisées dans l'univers des oiseaux.

1.1. Présenter la classification des taxons.

1.2. Présenter les taxons commercialisés.

1.3. Présenter la biologie et la physiologie des principaux taxons commercialisés.

Objectif 2. Mettre en oeuvre les opérations nécessaires à la bientraitance des espèces et au bon fonctionnement des installations de l'univers des oiseaux sur le lieu de vente.

2.1. Planifier l'organisation de l'univers des oiseaux.

2.2. Réaliser simultanément l'observation et le contrôle des espèces ainsi que des conditions du milieu.

2.3. Assurer la maintenance des espèces (entretien de leur habitat, nourrissage, soins).

2.4. Intervenir dans le cadre de la prévention des risques professionnels liés aux spécificités des espèces et des installations de cet univers.

Objectif 3. Mobiliser les connaissances et les techniques permettant l'optimisation de l'activité de l'univers des oiseaux sur le point de vente.

3.1. Mobiliser ces connaissances pour optimiser l'aménagement du point de vente.

3.2. Mobiliser ces connaissances pour constituer l'assortiment de l'univers.

3.3. Proposer à la clientèle les services liés à l'univers.

Objectif 4. Mobiliser les connaissances nécessaires pour le conseil aux clients de l'univers des oiseaux.

4.1. Mobiliser les connaissances liées au comportement inter et intraspécifiques afin d'éviter les sources de conflits et la démarque.

4.2. Mobiliser les connaissances liées aux besoins alimentaires et aux comportements spécifiques face à ses besoins.

4.3. Mobiliser les connaissances des exigences sanitaires ;

4.4. Mobiliser les connaissances des spécificités des matériels, des accessoires et des produits commercialisés pour réguler le milieu.

FPS. 6. Techniques animalières : jardin aquatique

Disciplines et horaires attribués : techniques animalières appliquées au jardin aquatique, 16 heures (dont 5 heures de TP/ TD).

Objectif général du module

Etre capable de réaliser les opérations techniques nécessaires à l'animation de l'univers du jardin aquatique en s'appuyant sur les savoirs à maîtriser dans les domaines :

- de la bienveillance et de la protection de l'environnement ;
- des connaissances relatives aux diverses espèces de cet univers ;
- du développement de l'entreprise.

Objectifs du module

1. Mobiliser les connaissances relatives aux espèces commercialisées dans l'univers du jardin aquatique pour le suivi des animaux et des végétaux.
2. Mettre en oeuvre les opérations nécessaires à la bienveillance des espèces, à la protection de l'environnement quant aux espèces invasives ainsi qu'au bon fonctionnement des installations de l'univers du jardin aquatique sur le lieu de vente.
3. Mobiliser les connaissances et les techniques permettant l'optimisation de l'activité de l'univers du jardin aquatique sur le point de vente.
4. Mobiliser les connaissances techniques pour la conception des jardins aquatiques.
5. Mobiliser les connaissances nécessaires pour le conseil aux clients de l'univers du jardin aquatique.

Présentation du module et conditions d'atteinte des objectifs

Toutes les espèces animales et végétales communément commercialisées sur cet univers doivent être étudiées.

L'étude du vivant insistera sur les notions environnementales suivantes :

- cycle écologique ;
- équilibre de l'écosystème ;
- préservation de l'environnement des espèces invasives ;
- intégration paysagère.

L'étude de l'inerte présentera de façon systématique :

- l'alimentation ;
- l'habitat ;
- les accessoires ;
- filtration ;
- pompage, ajoutage, fontainerie ;
- stérilisation de l'eau par UV ;
- éclairage et autres accessoires ;
- les produits de conditionnement et traitement de l'eau ainsi que de soins des espèces ;

-le décor ;

-les ouvrages de référence de la littérature spécialisée.

Une attention particulière sera portée sur les règles de conception et de mise en oeuvre des projets pour que l'écosystème du jardin aquatique s'équilibre le plus naturellement possible, dans le respect des règles environnementales.

Les services liés à l'univers du jardin aquatique ainsi que la collaboration avec les entreprises du paysage devront être abordés.

L'ensemble du module sera traité, le plus souvent possible, à partir de cas concrets.

Précisions relatives aux objectifs attendus de la formation

Objectif 1. Mobiliser les connaissances relatives aux espèces commercialisées dans l'univers du jardin aquatique pour le suivi des animaux et des végétaux.

1.1. Présenter la classification des taxons.

1.2. Présenter les taxons les plus commercialisés.

Objectif 2. Mettre en oeuvre les opérations nécessaires à la bienveillance des espèces, à la protection de l'environnement quant aux espèces invasives ainsi qu'au bon fonctionnement des installations de l'univers du jardin aquatique sur le lieu de vente.

2.1. Planifier l'organisation des activités de l'univers du jardin aquatique.

2.2. Réaliser simultanément l'observation et le contrôle des espèces et des conditions du milieu.

2.3. Assurer la maintenance des espèces (entretien de leur environnement).

2.4. Identifier les espèces animales et végétales non autochtones.

2.5. Intervenir dans le cadre de la prévention des risques professionnels liés aux spécificités des espèces et des installations de cet univers.

Objectif 3. Mobiliser les connaissances et les techniques permettant l'optimisation de l'activité de l'univers du jardin aquatique sur le point de vente.

3.1. Mobiliser ces connaissances pour optimiser l'aménagement du point de vente.

3.2. Mobiliser ses connaissances pour optimiser l'assortiment de l'univers.

3.3. Proposer à la clientèle les services liés à l'univers.

Objectif 4. Mobiliser les connaissances techniques pour la conception des jardins aquatiques.

4.1. Choisir l'emplacement optimal pour implanter une zone aquatique dans un jardin.

4.2. Dessiner le plan d'un jardin aquatique et sa coupe technique.

4.3. Calculer les surfaces des différentes surfaces aquatiques ainsi que leur volume.

4.4. Choisir le matériel adapté pour faire fonctionner l'installation.

4.5. Choisir les espèces animales et végétales, ainsi que les éléments de décoration pour peupler de manière harmonieuse le jardin aquatique.

4.6. Construire le jardin aquatique.

Objectif 5. Mobiliser les connaissances nécessaires pour le conseil aux clients sur l'univers du jardin aquatique.

5.1. Mobiliser les connaissances liées à la géomorphologie, l'hydrologie, l'orientation et l'ensoleillement du terrain.

5.2. Mobiliser les connaissances liées à l'écologie des zones aquatiques ainsi qu'à l'impact des différentes espèces animales et végétale sur le milieu.

5.3. Mobiliser les connaissances liées aux performances des matériaux, matériels, accessoires et produits commercialisés afin de réguler le milieu.

5.4. Mobiliser les connaissances pour choisir les espèces animales et végétales afin de peupler le milieu.

5.5. Mobiliser les connaissances pour élaborer un projet d'implantation de jardin aquatique.

5.6. Mobiliser les connaissances des paramètres permettant de contrôler l'évolution du milieu.

FPS. 7. Techniques animalières : univers terrariophilie

Disciplines et horaires attribués : techniques animalières appliquées à l'univers terrariophilie, 18 heures.

Objectif général du module

Etre capable de réaliser les opérations techniques nécessaires à l'animation de l'univers de terrariophilie en s'appuyant sur les savoirs à maîtriser dans les domaines :

- de la bienveillance ;
- des connaissances relatives aux diverses espèces de cet univers ;
- du développement de l'entreprise.

Objectifs du module

1. Mobiliser les connaissances relatives aux espèces commercialisées dans l'univers de terrariophilie pour le suivi des animaux en accentuant sur la connaissance des familles et groupes commercialisés. Ce travail sera effectué en lien avec la réalisation des fiches descriptives des espèces support d'examen.
2. Mettre en oeuvre les opérations nécessaires à la bienveillance des espèces et au bon fonctionnement des installations de l'univers de terrariophilie sur le lieu de vente.
3. Mobiliser les connaissances et les techniques permettant l'optimisation de l'activité de l'univers de terrariophilie sur le point de vente.
4. Mobiliser les connaissances nécessaires pour le conseil aux clients de l'univers de terrariophilie.

Présentation du module et conditions d'atteinte des objectifs

Toutes les espèces animales communément commercialisées sur cet univers doivent être étudiées.

L'étude du vivant insistera sur le comportement des spécimens dans leur environnement naturel et leurs besoins spécifiques de maintenance en captivité notamment :

- la biologie et la physiologie des petits mammifères ;
- leurs besoins métaboliques ;
- le contrôle des paramètres d'ambiance ;
- les dimensions de l'habitat et l'aménagement de cet espace ;
- les obligations légales et réglementaires liées à la détention d'espèces en voie d'extinction.

L'étude de l'inerte présentera de façon systématique :

- l'alimentation ;
- l'habitat ;
- les accessoires :
 - régulation de la température ;
 - régulation de l'hygrométrie ;
 - éclairage et rayonnement ;
 - autres accessoires ;
- les produits d'hygiène et de soins des espèces et de leur habitat ;
- le décor ;
- les ouvrages de référence de la littérature spécialisée ;

Les services liés à l'univers de terrariophilie devront être abordés :

- livraison ;
- installation ;
- entretien ;
- autres services.

Une attention particulière sera portée sur les accessoires pour maîtriser les paramètres d'ambiance de l'habitat ainsi que la reproduction.

Une attention toute particulière sera portée sur les conditions de détention des espèces et la réglementation en générale.

L'ensemble du module sera traité, le plus souvent possible, à partir de cas concrets.

Précisions relatives aux objectifs attendus de la formation

Objectif 1. Mobiliser les connaissances relatives aux espèces commercialisées dans l'univers de terrariophilie pour le suivi des animaux.

1.1. Présenter la classification des taxons.

1.2. Présenter les taxons les plus commercialisés.

1.3. Présenter la biologie et la physiologie des principaux taxons commercialisés.

Objectif 2. Mettre en oeuvre les opérations nécessaires à la bienveillance des espèces et au bon fonctionnement des installations de l'univers de terrariophilie sur le lieu de vente.

2.1. Planifier l'organisation des activités de l'univers de terrariophilie.

2.2. Réaliser simultanément l'observation et le contrôle des espèces et des conditions du milieu.

2.3. Assurer la maintenance des espèces (entretien de leur habitat, nourrissage, soins).

2.4. Intervenir dans le cadre de la prévention des risques professionnels liés aux spécificités des espèces et des installations de cet univers.

Objectif 3. Mobiliser les connaissances et les techniques permettant l'optimisation de l'activité de l'univers de terrariophilie sur le point de vente.

3.1. Mobiliser ces connaissances pour optimiser l'aménagement du point de vente.

3.2. Mobiliser ses connaissances pour optimiser l'assortiment de l'univers.

3.3. Proposer à la clientèle les services liés à l'univers.

Objectif 4. Mobiliser les connaissances nécessaires pour le conseil aux clients de l'univers de terrariophilie.

4.1. Mobiliser les connaissances liées au contrôle des connaissances du milieu.

4.2. Mobiliser les connaissances liées au comportement des espèces de cet univers.

4.3. Mobiliser les connaissances liées aux performances des matériels, accessoires et des produits commercialisés pour réguler le milieu.

4.4. Mobiliser les connaissances liées aux conditions de détention des espèces et la réglementation de façon générale.

Précisions relatives aux objectifs attendus de la formation

Objectif 1. Approfondir la connaissance des espèces commercialisées dans l'univers pour le conseil au client et le suivi des animaux.

1.1. Taxonomie.

1.2. Connaissance des espèces les plus commercialisées.

Objectif 2. Organiser et réaliser les opérations nécessaires à la bienveillance des animaux et au bon fonctionnement des installations sur le lieu de vente.

2.1. Planification et organisation des activités de l'univers terrariophilie.

2.2. Observation des êtres vivants et contrôle des conditions d'ambiance.

2.3. Maintenance des animaux (entretien de leur habitat, nourrissage, soins).

2.4. Connaissance et prévention des risques professionnels liés aux espèces de l'univers.

Objectif 3. Approfondir les connaissances des techniques relatives aux équipements et produits en vue de l'aménagement des rayons et le conseil au client.

3.1. Connaissance des équipements spécialisés du point de vente relatifs à la terrariophilie.

3.2. Connaissance des matériels et des produits commercialisables.

3.3. Choix de l'assortiment de l'univers à partir de l'identification des besoins, des motivations et de la compétence de la clientèle.

3.4. Connaissance des services liés à l'univers terrariophilie.

FPS. 8. Connaissance et prévention des pathologies

Disciplines et horaires attribués : techniques animalières, 12 heures.

Objectif général du module

Connaître les principales pathologies présentes en animalerie.

Etre capable de réaliser les opérations techniques nécessaires à la prévention des pathologies.

Objectifs du module

1. Mobiliser les connaissances relatives aux pathologies principales rencontrées en animalerie.

2. Mettre en oeuvre les opérations nécessaires à la prévention de ces pathologies. Acquérir des techniques professionnelles.

Précisions relatives aux objectifs attendus de la formation

Objectif 1. Mobiliser les connaissances relatives aux pathologies principales rencontrées en animalerie.

1.1. Présenter les agents pathogènes et les symptômes.

1.2. Présenter les premières mesures de traitement.

Objectif 2. Mettre en oeuvre les opérations techniques nécessaires à la prévention des pathologies.

2.1. Faire preuve de réactivité.

2.2. Appliquer les mesures de prophylaxie sanitaire (marche en avant, entretien...).

Référentiel d'évaluation

Jury paritaire d'évaluation

Certificat de qualification professionnelle « Vendeur en animalerie »

Le certificat de qualification professionnelle de vendeur en animalerie est délivré par la CPNEFP de la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers, sur l'avis motivé du jury paritaire de cette branche professionnelle.

Le jury paritaire de la CPNEFP de la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers doit se réunir au moins une fois par an et autant de fois que cela est nécessaire.

Il a pour principale mission, sur délégation de la CPNEFP, de contrôler la mise en oeuvre du référentiel des titres qualifiants de la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers.

Pour cela :

-il contrôle l'agrément du centre porteur de la formation ;

-il valide le bon déroulement de la formation en vérifiant l'assiduité des stagiaires, la dispense des cours en centre et le suivi des stagiaires en entreprise. Pour cela il utilise ou est en droit d'exiger tous documents du centre de formation. Il peut également s'il le juge nécessaire visiter le centre de formation, ou rendre visite au stagiaire lui-même pendant sa formation en centre ou en entreprise ;

-il certifie les évaluations passées en cours de formation selon les modalités définies par le référentiel d'évaluation à la vue des documents fournis par le centre de formation ;

-il évalue les capacités, compétences et savoirs des candidats au cours d'un grand oral selon les modalités définies par le référentiel d'évaluation.

Il a pour mission complémentaire de piloter l'évolution de la formation de façon permanente. Pour cela il élabore des propositions qui devront être validées par la CPNEFP de la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers.

Le jury paritaire de la CPNEFP de la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers est composé de cinq membres : deux étant désignés par le collège des employés et deux par celui des employeurs parmi les membres du secteur professionnel de la vente et des services des animaux familiers.

La présidence du jury paritaire est confiée au président de la CPNEFP fleuristes, vente et services aux animaux familiers, ou toute personne qu'il aura mandatée notamment lorsque la présidence tournante de la CPNEFP ne sera pas assurée, pour la partie patronale, par un de ses représentants.

Un représentant des ministères chargés de l'environnement et de l'agriculture ou des services déconcentrés de ces ministères pourra être convié aux travaux du jury paritaire afin d'apprécier les compétences des candidats.

Les avis rendus par le jury paritaire devront être motivés en faisant état des différences d'appréciation de ses membres, avant d'être présentés pour validation à la CPNEFP.

Le jury paritaire pourra, s'il le juge nécessaire, s'adjoindre les services d'un expert reconnu en matière de formation professionnelle.

Pour cela, il devra solliciter l'accord de la CPNEFP de la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers.

Cet expert aura un rôle consultatif.

En aucun cas ne peut être désigné pour siéger parmi le jury un formateur ayant participé à la formation du candidat.

En aucun cas ne peut être désigné pour siéger parmi le jury un formateur ayant participé à la formation du candidat.

Pour des raisons techniques, les épreuves orales, requérant la participation effective du jury paritaire, seront centralisées et regroupées sur un même site, et les frais de déplacement et/ ou d'hébergement des apprenants seront, selon les modalités spécifiques définies dans les dossiers de demande d'habilitation, pris en charge par les centres de formation.

Evaluation

Le certificat de qualification professionnelle de vendeur en animalerie est délivré par la CPNEFP de la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers sur présentation de l'appréciation motivée du jury paritaire.

Le jury paritaire motivera son appréciation au vu des résultats obtenus aux différentes évaluations constituant l'examen sanctionnant l'acquisition par les candidats des capacités, compétences et savoirs constitutifs des unités prévues par le référentiel de certification.

L'évaluation est composée de trois épreuves :

- la première épreuve (E. 1) : l'activité commerciale du point de vente ;
- la deuxième épreuve (E. 2) : les sciences et la technologie appliquées à l'animalerie ;
- la troisième épreuve (E. 3) : les pratiques professionnelles.

Chaque épreuve est composée des évaluations suivantes :

Epreuve 1 :

- entretien de vente ;
- dossier d'implantation ou d'actualisation de l'assortiment ;
- action de communication auprès du public sur les pratiques respectueuses de l'environnement et de la biodiversité.

Epreuve 2 :

- un écrit de biologie appliquée aux conditions d'exercice du métier ;
- un écrit de sciences physiques et chimie appliquées aux conditions d'exercice du métier.

Epreuve 3 :

- un écrit sur la réglementation relative à l'activité de vente en animalerie ;
- un écrit en deux parties :
 - constitution d'un recueil de fiches techniques d'identification d'êtres vivants couramment vendus en animalerie ;
 - un test d'identification d'êtres vivants couramment vendus en animalerie ;
- un entretien de conseil au client ;
- une épreuve pratique suivie d'une explication orale des gestes accomplis sur la prise en charge des installations.

Dans chacune de ces épreuves les connaissances portant :

- sur la bientraitance des êtres vivants ;
- sur le respect des conditions environnementales,

seront évaluées pour les différents univers faisant l'objet des épreuves.

Organisation de l'examen

Epreuve 1.-Activité commerciale du point de vente (E. 1)

Modules pédagogiques évalués

- FG. 1. Environnement culturel et communication.
- FG. 2. Méthodes quantitatives et traitement des données.
- FG. 4. Pratiques respectueuses de l'environnement et de la biodiversité.
- FPG. 1. Environnement économique et juridique de la filière.
- FPG. 2. Vente.
- FPG. 3. Mercatique.
- FPG. 4. Gestion commerciale.

Objet de l'épreuve

Cette épreuve vérifie que le candidat sait utiliser les méthodes et outils présentés au cours de la formation pour participer à l'organisation commerciale tels qu'ils sont déclinés dans le référentiel professionnel.

Structure de l'épreuve

Cette épreuve est composée de trois contrôles :

-le contrôle n° 1 (C. 1) : entretien de vente sur site ;

-le contrôle n° 2 (C. 2) : soutenance orale d'un dossier d'implantation ou d'actualisation de l'assortiment ;

-le contrôle n° 3 (C. 3) : soutenance orale d'un dossier de présentation d'une action de communication.

Validation

Le candidat devra avoir satisfait aux critères d'exigences définis par le référentiel d'évaluation pour chaque contrôle (C. 1, C. 2 et C. 3) afin que le jury paritaire émette son appréciation.

La validation de l'épreuve sera accordée par la CPNEFP de la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers au vu de l'appréciation du jury paritaire.

Contrôle 1.-Entretien de vente (E. 1-C. 1)

Modules pédagogiques évalués

FG. 1. Environnement culturel et communication (évaluation partielle).

FPG. 2. Vente.

Objectifs pédagogiques évalués

FG. 1. Objectif 2. Communiquer : produire et transmettre des messages dans des situations de la vie professionnelle.

FPG. 2. Objectif 1. Appliquer les différentes pratiques de communication dans le cadre de la vente en animalerie.

Objet du contrôle

Ce contrôle vérifie que le candidat sait utiliser les méthodes et outils étudiés au cours de la formation tels qu'ils sont présentés dans le référentiel pour conduire un entretien de vente.

Définition

Ce contrôle est un exercice pratique en situation.

Il s'appuie sur l'expérience accumulée au cours des périodes de formation en milieu professionnel.

Il a pour objet de vérifier si le candidat maîtrise toutes les étapes de l'entretien de vente.

Le candidat doit en particulier :

-établir le contact avec le client ;

-identifier ses besoins ;

-conclure la vente.

Le candidat doit être à l'écoute du client, il doit l'aider et orienter son choix sans lui imposer son point de vue.

Modalités d'organisation

Le contrôle est organisé par le centre de formation.

Il se déroulera dans un point de vente animalier proposant une offre vivant et inerte à sa clientèle.

L'univers sur lequel portera l'entretien de vente sera tiré au sort préalablement.

L'entretien de vente durera 15 minutes au maximum.

Evaluation

Le formateur apprécie la prestation du candidat à partir d'une grille d'évaluation critériée préalablement validée par la CPNEFP sur avis motivé du jury paritaire. Le candidat aura préalablement pris connaissance de cette grille.

Après cet exercice pratique, le formateur transmet cette grille dûment complétée au jury paritaire qui émet un avis afin que la CPNEFP certifie ce contrôle.

Contrôle 2.-Dossier d'implantation ou d'actualisation de l'assortiment (E. 1-C. 2)

Modules pédagogiques évalués

FG. 1. Environnement culturel et communication.

FG. 2. Méthodes quantitatives et traitement des données.

FPG. 1. Environnement économique et juridique de la filière.

FPG. 3. Mercatique.

FPG. 4. Gestion commerciale.

Objectifs pédagogiques évalués

FG1. Objectif 1. S'informer, sélectionner et utiliser des ressources documentaires.

FG. 2. :

Objectif 1. Résoudre des problèmes numériques, algébriques et géométriques liés à l'activité professionnelle.

Objectif 2. Maîtriser les notions d'analyse appliquées aux conditions d'exercice du métier.

Objectif 3. Utiliser les principales fonctions d'un traitement de texte.

Objectif 4. Exploiter des données statistiques au moyen d'un logiciel.

Objectif 5. Utiliser les principales fonctions d'un tableur-grapheur.

Objectif 6. Utiliser les technologies de l'information et de la communication pédagogiques.

FPG. 1 :

Objectif 1. Caractériser les entreprises ayant pour activité la vente d'animaux, de produits et de services aux animaux familiers.

Objectif 2. Identifier les acteurs du secteur amont, aval et connexes à la filière.

Objectif 3. Situer l'activité économique dégagée par les entreprises de la filière : dans le temps et par univers.

FPG. 3 :

Objectif 1. Adapter l'essentiel de la mercatique au marché de l'animalerie.

Objectif 2. Utiliser les outils de la mercatique dans le point de vente « animalerie ».

FPG. 4 :

Objectif 1. Assurer la gestion administrative des ventes.

Objectif 2. Participer à la gestion des stocks.

Objectif 3. Utiliser des outils de gestion.

Objet du contrôle

Ce contrôle vérifie que le candidat sait utiliser les méthodes et outils présentés au cours de la formation, tels qu'ils sont déclinés dans le référentiel professionnel, pour construire un dossier d'implantation ou d'actualisation de l'assortiment et participer ainsi à son organisation commerciale.

Définition

Ce contrôle est un écrit, composé d'un dossier et suivi d'un oral de soutenance.

Il s'appuie sur l'expérience accumulée au cours des périodes de formation en milieu professionnel.

Il a pour objet de vérifier si le candidat maîtrise :

-la recherche d'informations et de documentations ;

-les notions de mathématiques appliquées aux conditions d'exercice du métier ;

-la mercatique appliquée au commerce animalier ;

-la gestion commerciale d'un point de vente en animalerie.

Le document écrit, élaboré par le candidat, doit proposer un assortiment qui prend en compte l'activité d'une entreprise dans ses dimensions économiques et commerciales.

Modalités d'organisation

Le dossier est réalisé au cours de la formation.

La soutenance de ce dossier se déroulera devant le jury paritaire.

L'univers sur lequel portera ce contrôle devra être différent de celui tiré au sort pour le contrôle 1 de l'épreuve 1.

La soutenance du dossier durera 20 minutes au maximum : 10 minutes au maximum pour la présentation du dossier et 10 minutes d'entretien avec le jury, qui

appréciera le niveau d'appropriation par le candidat des éléments du dossier.

Evaluation

Le formateur apprécie le dossier du candidat à partir d'une grille d'évaluation critériée préalablement validée par la CPNEFP sur avis motivé du jury paritaire. Le candidat aura préalablement pris connaissance de cette grille.

Le jury paritaire contrôlera l'évaluation de la partie écrite du dossier à partir des annotations notées sur la grille critériée transmise par le centre de formation.

Le jury paritaire évaluera la prestation orale du candidat à partir de la grille d'évaluation critériée (annexe I du référentiel) qui aura été portée préalablement à la connaissance du candidat.

Le jury paritaire transmettra son avis motivé à la CPNEFP afin qu'elle certifie l'ensemble de ce contrôle.

Contrôle 3.-Dossier de présentation d'une action de communication (E. 1-C. 3)

Modules pédagogiques évalués

FG. 4. Pratiques respectueuses de l'environnement et de la biodiversité.

Objectifs pédagogiques évalués

FG. 4. Objectif 2. Communiquer auprès du public afin de l'informer sur le respect de l'environnement, de la biodiversité, de l'animal familier dans la société.

Objet du contrôle

Ce contrôle évalue la qualité de l'action de communication menée par le candidat auprès du public en matière de respect de l'environnement et de la biodiversité.

Définition

Ce contrôle est un écrit, composé d'un dossier suivi d'un oral de soutenance.

Il s'appuie sur une action de communication organisée par le candidat dans le cadre de sa formation auprès d'un public qu'il aura choisi.

Il a pour objet de vérifier si le candidat sait :

- identifier les informations sur le respect de l'environnement, de la biodiversité, de l'animal familier ;
- communiquer auprès du public afin de l'informer.

Le document écrit, élaboré par le candidat, doit décrire la préparation, les objectifs recherchés et la mise en oeuvre de l'action de communication.

Modalités d'organisation

L'action de communication et le dossier sont réalisés au cours de la formation. La soutenance de ce dossier se déroulera devant le jury paritaire.

La soutenance du dossier durera 20 minutes au maximum : 10 minutes au maximum pour la présentation du dossier et 10 minutes d'entretien avec le jury, qui appréciera la qualité de l'action de communication réalisée.

Evaluation

Le formateur apprécie le dossier du candidat à partir d'une grille d'évaluation critériée préalablement validée par la CPNEFP sur avis motivé du jury paritaire. Le candidat aura préalablement pris connaissance de cette grille.

Le jury paritaire contrôlera l'évaluation de la partie écrite du dossier à partir des annotations notées sur la grille critériée transmise par le centre de formation.

Le jury paritaire évaluera la prestation orale du candidat à partir de la grille d'évaluation critériée (annexe III du référentiel) qui aura été portée préalablement à la connaissance du candidat.

Le jury paritaire transmettra son avis motivé à la CPNEFP afin qu'elle certifie l'ensemble de ce contrôle.

Epreuve 2.-Sciences et technologie appliquées à l'animalerie (E. 2)

Modules pédagogiques évalués

FG. 4. Pratiques respectueuses de l'environnement, de la réglementation et de la biodiversité.

FPG. 5. Connaissance de l'animal.

FPG. 6. Connaissance de l'environnement de l'animal.

Objet de l'épreuve

Cette épreuve vérifie que le candidat possède les bases scientifiques et technologiques nécessaires à l'exercice de l'activité et dans l'application des pratiques respectueuses de l'environnement et de la biodiversité telles qu'elles sont décrites dans le référentiel professionnel.

Structure de l'épreuve

Cette épreuve est composée de deux contrôles distincts :

-contrôle n° 1 (C. 1) : un écrit de biologie appliquée à l'animalerie ;

-contrôle n° 2 (C. 2) : un écrit de sciences physiques et de chimie appliquées à l'animalerie.

Validation

Le candidat devra avoir satisfait aux critères d'exigences définis pour chaque contrôle (C. 1 et C. 2) afin que le jury paritaire émette son appréciation.

La validation de l'épreuve sera accordée par la CPNEFP de la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers au vue de l'appréciation du jury paritaire.

Contrôle 1.-Biologie appliquée à l'animalerie (E. 2-C. 1)

Module pédagogique évalué

FG. 4. Pratiques respectueuses de l'environnement et de la biodiversité.

FPG. 5. Connaissance de l'animal.

Objectifs pédagogiques évalués

FG. 4. Objectif 1. Participer à l'activité du point de vente dans le respect de l'environnement et de la biodiversité.

FPG. 5 :

Objectif 1. Expliquer les grandes fonctions vitales chez l'animal.

Objectif 2. Présenter les différents agents de maladies et les principes des moyens de lutte.

Objectif 3. Présenter les interactions entre l'animal et son environnement.

Objet du contrôle

Ce contrôle vérifie que le candidat possède les bases scientifiques nécessaires à l'exercice de l'activité telles qu'elles sont décrites dans le référentiel professionnel.

Définition

Il s'agit d'un contrôle écrit.

Il s'appuie sur l'expérience accumulée au cours des périodes de formation en milieu professionnel.

Des documents peuvent être annexés au sujet, soit en tant que source d'information, soit en tant qu'éléments à exploiter et à traiter.

Modalités d'organisation

Il s'agit d'un contrôle écrit.

Ce contrôle est réalisé au cours de la formation.

C'est un contrôle écrit d'une durée de 1 h 30.

Evaluation

Le formateur apprécie la production écrite du candidat à partir d'une grille d'évaluation critériée préalablement validée par la CPNEFP sur avis motivé du jury paritaire.

Le candidat aura préalablement pris connaissance de cette grille.

Le jury paritaire contrôlera l'évaluation de l'écrit du candidat à partir des annotations portées sur la grille critériée transmise par le centre de formation. Le jury paritaire transmettra son avis motivé à la CPNEFP afin qu'elle certifie l'ensemble de ce contrôle.

Contrôle 2.-Sciences physiques et chimie appliquées à l'animalerie (E. 2-C. 2)

Module pédagogique évalué

FG. 4. Pratiques respectueuses de l'environnement et de la biodiversité.

FPG. 6. Connaissance de l'environnement de l'animal.

Objectifs pédagogiques évalués

FG. 4. Objectif 1. Participer à l'activité du point de vente dans le respect de l'environnement et de la biodiversité.

FPG. 6 :

Objectif 1. Justifier les mesures nécessaires à l'optimisation des conditions de vie par la maîtrise des paramètres physico-chimiques liés à l'environnement de

l'animal.

Objectif 2. Acquérir les connaissances de base liées à la technologie des matériels.

Objet du contrôle

Ce contrôle vérifie que le candidat possède les bases scientifiques nécessaires à l'exercice de l'activité telles qu'elles sont décrites dans le référentiel professionnel.

Définition

Il s'agit d'un contrôle écrit.

Il s'appuie sur l'expérience accumulée au cours des périodes de formation en milieu professionnel.

Des documents peuvent être annexés au sujet, soit en tant que source d'information, soit en tant qu'éléments à exploiter et à traiter.

Modalités d'organisation

Il s'agit d'un contrôle écrit.

Ce contrôle est réalisé au cours de la formation. C'est un contrôle écrit d'une durée de 1 h 30.

Evaluation

Le formateur apprécie la production écrite du candidat à partir d'une grille d'évaluation critériée préalablement validée par la CPNEFP sur avis motivé du jury paritaire.

Le candidat aura préalablement pris connaissance de cette grille.

Le jury paritaire contrôlera l'évaluation de l'écrit du candidat à partir des annotations portées sur la grille critériée transmise par le centre de formation.

Le jury paritaire transmettra son avis motivé à la CPNEFP afin qu'elle certifie l'ensemble de ce contrôle.

Epreuve 3.-Pratiques professionnelles (E. 3)

Modules pédagogiques évalués

FPS. 1. Opérations administratives nécessaires au fonctionnement d'une animalerie.

FPS. 2. Chiens, chats et des autres petits carnivores.

FPS. 3. Aquariophilie.

FPS. 4. Petits mammifères.

FPS. 5. Oiseaux.

FPS. 6. Jardin aquatique.

FPS. 7. Terrariophilie.

Objet de l'épreuve

Cette épreuve professionnelle a pour objet d'évaluer la capacité du candidat à :

- prendre en compte les aspects juridiques spécifiques à la vente d'animaux en animalerie et les démarches administratives qui en découlent ;
- organiser, exécuter et contrôler toutes les opérations techniques nécessaires à l'animation d'un rayon vente en animalerie.

Structure de l'épreuve

Cette épreuve est composée de quatre contrôles :

- contrôle n° 1 (C. 1) : écrit sur la maîtrise de la réglementation et des démarches liées à l'activité ;
- contrôle n° 2 (C. 2) : écrit suivi d'une pratique sur l'identification des espèces ;
- contrôle n° 3 (C. 3) : entretien de conseil aux clients,
- contrôle n° 4 (C. 4) : exercice sur site de prise en charge des installations suivi d'un entretien argumenté.

Validation

Le candidat devra avoir satisfait aux critères d'exigences définis pour chaque contrôle (C. 1, C. 2 et C. 3) afin que le jury paritaire émette son appréciation.

La validation de l'épreuve sera accordée par la CPNEFP de la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers en vue de l'appréciation du jury paritaire.

Contrôle 1.-Maîtrise de la réglementation et des démarches liées à l'activité (E. 3-C. 1)

Modules pédagogiques évalués

FPS. 1. Législations et réglementations nécessaires au fonctionnement d'une animalerie.

Objectifs pédagogiques évalués

Objectif 1. Appréhender la réglementation.

Objectif 2. Mettre en oeuvre les démarches administratives obligatoires.

Objectif 3. Informer le public sur les obligations réglementaires applicables en matière de détention d'animaux.

Objectif 4. Vérifier l'identité d'un chien, son origine et son pedigree afin de définir sa classification en matière de dangerosité.

Objectif 5. Appréhender les dispositions législatives et réglementaires relatives à la détention et à la cession d'un chien.

Objet du contrôle

Ce contrôle vérifie que le candidat connaît la réglementation applicable à son activité professionnelle, qu'il est capable de la mettre en oeuvre et qu'il sait l'expliquer à la clientèle.

Définition

Il s'agit d'un contrôle écrit.

Il s'appuie sur l'expérience accumulée au cours des périodes de formation en milieu professionnel.

Des documents peuvent être annexés au sujet, soit en tant que source d'information, soit en tant qu'éléments à exploiter et à traiter.

Modalités d'organisation

Il s'agit d'un contrôle écrit.

Ce contrôle est réalisé au cours de la formation. C'est un contrôle écrit d'une durée de 2 heures.

Evaluation

Le formateur apprécie la production écrite du candidat à partir d'une grille d'évaluation critériée préalablement validée par la CPNEFP sur avis motivé du jury paritaire.

Le candidat aura préalablement pris connaissance de cette grille.

Le jury paritaire contrôlera l'évaluation de l'écrit du candidat à partir des annotations portées sur la grille critériée transmise par le centre de formation.

Le jury paritaire transmettra son avis motivé à la CPNEFP afin qu'elle certifie l'ensemble de ce contrôle.

Contrôle 2.-Identification des espèces (E. 3-C. 2)

Modules pédagogiques évalués

FPS. 2. Chiens, chats et autres petits carnivores.

FPS. 3. Aquariophilie.

FPS. 4. Petits mammifères.

FPS. 5. Oiseaux.

FPS. 6. Jardin aquatique.

FPS. 7. Terrariophilie.

Objectifs pédagogiques évalués

FPS. 2. Objectif 1. Approfondir la connaissance des races commercialisées dans l'univers pour le conseil au client et le suivi des animaux.

FPS. 3, FPS. 4, FPS. 5, FPS. 6 et FPS. 7. Objectif 1. Approfondir la connaissance des espèces commercialisées dans l'univers pour le conseil au client et le suivi des animaux.

Objet du contrôle

Ce contrôle vérifie que le candidat maîtrise les connaissances sur les caractéristiques des races et espèces qu'il est amené à vendre.

Définition

Ce contrôle est un écrit, composé d'un recueil de 120 fiches d'identification des races et espèces commercialisées, suivi d'un test d'identification.

Il s'appuie sur l'expérience accumulée au cours des périodes de formation en milieu professionnel.

Il a pour objet de vérifier si le candidat connaît :

- les caractéristiques indispensables à l'identification ;
- les paramètres comportementaux ;
- les éléments pour une maintenance optimale en captivité, des animaux commercialisés.

Modalités d'organisation

Le contrôle (recueil de fiches et test) devra porter sur les races et espèces de tous les univers traités.

Le recueil de 120 fiches d'identification est réalisé au cours de la formation. Il sera composé comme suit :

- 20 races et espèces de l'univers chiens, chats et autres petits carnivores (12 chiens, 7 chats et 1 petit carnivore) ;
- 50 espèces de l'univers aquariophilie (40 animaux d'eau douce et saumâtre, 5 animaux d'eau de mer et 5 plantes) ;
- 10 espèces de l'univers petits mammifères ;
- 20 espèces de l'univers des oiseaux ;
- 20 espèces de l'univers terrariophilie.

Le modèle de fiche est annexé au référentiel (annexe II). Les fiches d'identification devront être renseignées de façon manuscrite.

Le test d'identification sera réalisé par le jury paritaire (éventuellement assisté de professionnels mandatés par la CPNEFP) et durera 20 minutes.

Il sera basé sur le tirage au sort de 10 fiches parmi celles figurant au recueil conçu par le candidat.

Le candidat devra renseigner :

1. La présentation générale des espèces.
2. L'environnement d'origine.
3. Les critères de maintien en captivité.
4. Le statut réglementaire.

Evaluation

Le formateur apprécie le recueil de fiches du candidat à partir d'une grille d'évaluation critériée préalablement validée par la CPNEFP sur avis motivé du jury paritaire.

Le candidat aura préalablement pris connaissance de cette grille.

Le jury paritaire contrôlera l'évaluation du recueil de fiches à partir des annotations notées sur la grille critériée transmise par le centre de formation.

Le jury paritaire évaluera le test d'identification du candidat.

Le jury paritaire transmettra son avis motivé à la CPNEFP afin qu'elle certifie l'ensemble de ce contrôle.

Contrôle 3.-Conseil au client (E. 3-C. 3)

Modules pédagogiques évalués

FPS. 2. Chiens, chats et autres petits carnivores.

FPS. 3. Aquariophilie.

FPS. 4. Petits mammifères.

FPS. 5. Oiseaux.

FPS. 6. Jardin aquatique.

FPS. 7. Terrariophilie.

Objectifs pédagogiques évalués

FPS. 2, FPS. 3, FPS. 4, FPS. 5, FPS. 6 et FPS. 7. Objectif 3. Approfondir les connaissances et la maîtrise des techniques relatives aux équipements et produits en vue de l'aménagement des rayons et le conseil au client.

Objet du contrôle

Ce contrôle vérifie que le candidat maîtrise les connaissances sur le matériel qu'il est amené à vendre et sur sa capacité à expliquer son fonctionnement en tenant compte des besoins du client et d'une maintenance optimale des races et espèces.

Définition

Ce contrôle est un exercice pratique en situation.

Il s'appuie sur l'expérience accumulée au cours des périodes de formation en milieu professionnel.

Il a pour objet de vérifier la compétence du candidat pour conseiller le client au cours des étapes de l'entretien de vente.

Le candidat doit en particulier :

- analyser les besoins du client ;
- lui proposer des solutions techniques adéquates.

Le candidat doit être à l'écoute du client, il doit l'aider et orienter son choix sans lui imposer son point de vue.

Modalités d'organisation

Le contrôle est organisé par le centre de formation. Il peut être organisé en même temps que le contrôle de l'épreuve 1 (entretien de vente).

Il se déroulera dans un point de vente animalier proposant une offre vivant et inerte à sa clientèle.

L'univers sur lequel portera ce contrôle sera tiré au sort préalablement.

Il durera 15 minutes au maximum.

Evaluation

Le formateur apprécie la prestation du candidat à partir d'une grille d'évaluation critériée préalablement validée par la CPNEFP sur avis motivé du jury paritaire. Le candidat aura préalablement pris connaissance de cette grille.

Après cet exercice pratique, le formateur transmet cette grille dûment complétée au jury paritaire qui émet un avis afin que la CPNEFP certifie ce contrôle.

Contrôle 4.-Prise en charge des opérations nécessaires à la bienveillance des animaux et au bon fonctionnement des installations (E. 3-C. 4)

Modules pédagogiques évalués

FPS. 2. Chiens, chats et autres petits carnivores.

FPS. 3. Aquariophilie.

FPS. 4. Petits mammifères.

FPS. 5. Oiseaux.

FPS. 6. Jardin aquatique.

FPS. 7. Terrariophilie.

Objectifs pédagogiques évalués

FPS. 2, FPS. 3, FPS. 4, FPS. 5, FPS. 6 et FPS. 7. Objectif 2. Organiser et réaliser les opérations nécessaires à la bienveillance des animaux et des végétaux ainsi qu'au bon fonctionnement des installations sur le lieu de vente.

Objet du contrôle

Ce contrôle vérifie que le candidat est capable d'organiser et de réaliser l'ensemble des opérations nécessaires au bien-être des espèces et au bon fonctionnement des installations sur le lieu de vente.

Définition

Ce contrôle est une pratique raisonnée.

Il s'appuie sur l'expérience accumulée au cours des périodes de formation en milieu professionnel.

Il a pour objet de vérifier la compétence du candidat pour :

- observer et apprécier une situation professionnelle ;
- préparer et organiser la situation professionnelle ;
- réaliser l'opération demandée ;

-contrôler le résultat obtenu ;

-justifier ses choix et ses initiatives.

Modalités d'organisation

Le contrôle se déroulera dans un point de vente animalier proposant une offre vivant et inerte à sa clientèle.

L'univers sur lequel portera l'exercice sera tiré au sort préalablement et devra être différent de ceux sur lesquels ont porté les contrôles de l'épreuve 1.

La pratique raisonnée durera 30 minutes au maximum au cours desquelles le candidat réalisera une opération de maintenance courante des installations.

Ensuite, des questions seront posées par le formateur responsable de l'évaluation, celles-ci ne devront pas durer plus de 10 minutes.

Evaluation

Le formateur apprécie la prestation du candidat à partir d'une grille d'évaluation critériée préalablement validée par la CPNEFP sur avis motivé du jury paritaire. Le candidat aura préalablement pris connaissance de cette grille.

Après cet exercice pratique, le formateur transmet cette grille dûment complétée au jury paritaire, qui émet un avis afin que la CPNEFP certifie ce contrôle.

Structure de l'examen

Epreuve	Contrôle	Module évalué	Objectif évalué	Nature du contrôle	Modalité d'organisation
E. 1	C. 1	FG. 1	O. 2	Pratique	Sur site par le formateur
		FPG. 2	O. 1		
	C. 2	FG. 1	O. 1	Ecrit + oral	Ecrit : au centre de formation par le formateur + oral par le jury paritaire
		FG. 2	O. 1		
			O. 2		
			O. 3		
			O. 4		
			O. 5		
			O. 6		
		FPG. 1	O. 1		
			O. 2		
			O. 3		
		FPG. 3	O. 1		
			O. 2		
		FPG. 4	O. 1		
			O. 2		
			O. 3		
	C. 3	FG. 4	O. 2	Ecrit + oral	Ecrit : au centre de formation par le formateur + oral par le jury paritaire
E. 2	C. 1	FPG. 5	O. 1	Ecrit	Au centre de formation par le formateur
			O. 2		
			O. 3		

			O. 4		
			O. 5		
		FG. 4	O. 1		
	C. 2	FPG. 6	O. 1	Ecrit	Au centre de formation par le formateur
			O. 2		
			O. 3		
		FG. 4	O. 1		
E. 3	C. 1	FPS. 1	O. 1	Ecrit	Au centre de formation par le formateur
			O. 2		
			O. 3		
			O. 4		
			O. 5		
	C. 2	FPS. 2	O. 1	Ecrit + test d'identification	Ecrit : au centre de formation par le formateur + test par le jury paritaire
		FPS. 3	O. 1		
		FPS. 4	O. 1		
		FPS. 5	O. 1		
		FPS. 6	O. 1		
		FPS. 7	O. 1		
	C. 3	FPS. 2	O. 4	Pratique	Sur site par le formateur
		FPS. 3	O. 4		
		FPS. 4	O. 4		
		FPS. 5	O. 4		
		FPS. 6	O. 4		
		FPS. 7	O. 4		
	C. 4	FPS. 2	O. 2	Pratique raisonnée	Sur site par le formateur
			O. 3		
		FPS. 3	O. 2		
			O. 3		
		FPS. 4	O. 2		
			O. 3		
		FPS. 5	O. 2		
			O. 3		

		FPS. 6	O. 2		
			O. 3		
		FPS. 7	O. 2		
			O. 3		

Les objectifs du FG. 3 sont proposés à la certification de la CPNEFP sur présentation du titre de sauveteur secouriste au travail.

Les objectifs 3 et 4 du module FG. 1, l'objectif 3 du module FPG. 1 et l'objectif 2 du module FPG. 2 ne sont pas évalués.

annexe I

Grille d'évaluation critériée

Implantation ou actualisation de l'assortiment

Aptitude	Critère	Niveau d'exigence	Acquis	Non acquis	Observation du jury paritaire
A1.-Aptitude à présenter un exposé oralement	Présentation	Adopter une tenue adaptée à l'activité			
	Gestuelle	Faire preuve d'aisance corporelle pour présenter son exposé			
	Elocution	S'exprimer avec clarté			
	Vocabulaire	Utiliser des termes adéquats			
L'aptitude A1 est acquise si 3 critères sur 4 sont acquis					
A2.-Aptitude à analyser et à définir les besoins de la clientèle	Définition des types de clients	Donner un nom évocateur pour chaque type de clients			
	Explication des motivations des types de clients	Enonciation des différentes motivations pour chaque type de clients			
	Appréciation qualitative des types de clients	Pertinence des critères choisis pour identifier la motivation des différents types de clients			
		Adéquation des critères choisis pour évaluer la motivation des différents types de clients			
L'aptitude A2 est acquise si 3 critères sur 4 sont acquis					
A3.-Aptitude à présenter et à apprécier les prestations des différents fournisseurs	Citer les fournisseurs représentatifs de la profession	Donner leur nom, le nom des marques qu'ils proposent, les localiser géographiquement			
	Identifier ces fournisseurs dans la filière	Exactitude			
	Décrire leur offre de produits	Précision			
	Présenter les avantages et les inconvénients de chaque fournisseur	Citer 2 avantages et 2 inconvénients			
L'aptitude A3 est acquise si 3 critères sur 4 sont acquis					
A4.-Aptitude à choisir un fournisseur	Choix du fournisseur	Adéquation du choix par rapport aux types de clients décrits			
	Justification de ce choix	Qualité, perspicacité et rationalité des arguments			
L'aptitude A4 est acquise si 2 critères sur 2 sont acquis					
A5.-Aptitude à démontrer en se mettant à la portée du public les caractéristiques techniques d'un produit	Choix des produits à mettre en avant	Adéquation des produits choisis par rapport aux types de clients décrits			

	Choix des caractéristiques à mettre en avant	Pertinence des qualités mises en évidence par rapport aux types de clients décrits			
	Qualité de l'argumentaire	Aptitude à donner une explication simple à comprendre			
		Une ou deux caractéristiques principales mises en avant pour chaque produit			
		Plus de 5 caractéristiques techniques citées pour chaque produit			
		L'ensemble des arguments correspond aux attentes des types de clients décrits			
L'aptitude A5 est acquise si 4 critères sur 6 sont acquis, le niveau d'exigence 4 du critère 3 doit être obligatoirement acquis					

Annexe II

Fiches descriptives

Fiche A.-Chat

Photo

Présentation générale de l'animal

Nom :

Nom commun :

Standard de race :

-taille :

-morphologie :

-robe (couleur et patron) :

Caractéristiques de l'environnement d'origine

Origines (géographique et/ ou hybridation) :

Besoins physiologiques :

Caractère et comportement :

Conditions optimales de détention dans le milieu familial

Alimentation :

Entretien, soins et hygiène :

Relations avec l'environnement :

-interspécifique :

-intraspécifique :

Besoins spécifiques :

Réglementation :

Fiche B.-Chien

Photo

Présentation générale de l'animal

Nom d'origine :

Nom commun :

Groupe de race (classification FCI) :

Standard de race :

-taille :

-morphologie :

-robe et couleurs autorisées :

-pays d'origine :

Caractéristiques d'origine de la race

Caractère :

Besoins physiologiques :

Aptitudes spécifiques :

Type d'éducation qui en résulte :

Conditions optimales de détention dans le milieu familial

Alimentation :

Entretien, soins et hygiène (toiletage, éducation, etc.) :

Relation avec l'environnement :

-interspécifique :

-intraspécifique :

Utilisation spécifique :

Réglementation :

Fiche C.-Corail et anémone

Photo

Présentation générale de l'animal

Nom vernaculaire :

Nom scientifique (genre, espèce) :

Classification (embranchement, classe, ordre) :

Caractéristiques permettant l'identification :

-morphologie :

-couleurs :

-taille :

Caractéristiques de l'environnement d'origine

Zone géographique d'origine :

Caractéristique du milieu naturel (paramètres physico-chimiques de l'eau, éclairage, charge organique et hydrodynamique) :

Situation dans le milieu naturel :

Alimentation et comportement en milieu naturel :

Conditions optimales de détention en captivité

Alimentation en captivité :

Habitat requis :

Paramètres spécifiques de maintenance :

Croissance développement et reproduction en captivité :

Détention et réglementation :

Fiche D.-Oiseau

Photo

Présentation technique de l'animal

Nom vernaculaire :

Nom scientifique (genre, espèce) :

Classification (ordre, famille) :

Caractéristiques permettant l'identification :

-taille :

-couleurs :

-dimorphisme sexuel :

Environnement naturel de l'animal

Zone géographique d'origine :

Caractéristique du milieu naturel (climat, végétation) :

Alimentation et comportement en milieu naturel :

Conditions optimales de détention en captivité

Alimentation en captivité :

Habitat requis :

Paramètres spécifiques de maintenance :

Longévité :

Croissance développement et reproduction en captivité :

Détention et réglementation :

Comportements intra et extraspécifiques :

Fiche E.-Petit mammifère

Photo

Présentation technique de l'animal

Nom vernaculaire :

Nom scientifique (genre, espèce) :

Classification (ordre, famille) :

Caractéristiques permettant l'identification :

-taille :

-morphologie :

-robe (couleur et patron) :

-dimorphisme sexuel :

Environnement naturel de l'animal

Zone géographique d'origine :

Caractéristique du milieu naturel (climat, végétation) :

Alimentation et comportement en milieu naturel :

Conditions optimales de détention en captivité

Alimentation en captivité :

Habitat requis :

Paramètres spécifiques de maintenance :

Longévité :

Croissance développement et reproduction en captivité :

Détention et réglementation :

Comportements intra et extraspécifiques :

Rythmes biologiques (activité diurne ou nocturne) :

Fiche F.-Terrariophilie

Photo

Présentation technique de l'animal

Nom vernaculaire :

Nom scientifique (genre, espèce) :

Classification (ordre, sous-ordre, famille) :

Caractéristiques permettant l'identification :

-taille :

-couleurs :

-dimorphisme sexuel :

Environnement naturel de l'animal

Zone géographique d'origine :

Caractéristique du milieu naturel (climat, végétation, paramètres physico-chimiques du milieu) :

Alimentation et comportement en milieu naturel :

Conditions optimales de détention en captivité

Alimentation en captivité :

Habitat requis :

Paramètres spécifiques de maintenance :

Croissance développement et reproduction en captivité :

Détention et réglementation :

Fiche G.-Vivant aquariophilie, hors corail et anémone

Photo

Présentation générale de l'animal

Nom vernaculaire :

Nom scientifique (genre, espèce) :

Classification (famille, sous-famille) :

Caractéristiques permettant l'identification :

-taille :

-couleurs :

-dimorphisme sexuel :

Caractéristiques de l'environnement d'origine

Zone géographique d'origine :

Caractéristique du milieu naturel (paramètres physico-chimiques de l'eau, charge organique et hydrodynamique) :

Alimentation et comportement en milieu naturel :

Conditions optimales de détention en captivité

Alimentation en captivité :

Habitat requis :

Paramètres spécifiques de maintenance :

Croissance développement et reproduction en captivité :

Détention et réglementation :

Fiche plante aquatique

Photo

Présentation générale du végétal

Nom vernaculaire :

Nom scientifique (genre, espèce) :

Classification (famille) :

Caractéristiques permettant l'identification :

-taille :

-couleurs :

-feuilles et floraison :

Caractéristiques de l'environnement d'origine

Zone géographique d'origine :

Caractéristique du milieu naturel (paramètres physico-chimiques de l'eau, charge organique et hydrodynamique) :

Situation et utilité dans le milieu naturel :

Conditions optimales de détention en captivité

Paramètres généraux de maintenance (éclairage, sol, température, chimie de l'eau) :

Situation dans l'aquarium ou le jardin aquatique :

Paramètres spécifiques de maintenance :

Croissance développement et multiplication :

Détention et réglementation :

Annexe III

Grille d'évaluation critériée

Présentation d'une action de communication

Aptitude	Critère	Niveau d'exigence	Acquis	Non acquis	Observation du jury paritaire
A1.-Aptitude à rendre compte d'une action de communication	Présentation, gestuelle, élocution	Adopter un comportement dynamique et adaptée à l'activité			
	Aisance orale	S'exprimer avec clarté et, utiliser avec aisance un vocabulaire adapté			
	Utilisation d'un support	Utiliser opportunément un support audiovisuel			
	Conviction	Transmettre à l'auditoire, en les justifiant, ses motivations			
L'aptitude A1 est acquise si 3 critères sur 4 sont acquis					
A2.-Aptitude à présenter l'objectif d'une action de communication et à	Présentation des objectifs	Correspondance avec le contexte social et économique			

démontrer son opportunité					
	Justification sur le plan du respect de l'environnement, de la biodiversité ainsi que de la bienveillance des espèces	Pertinence			
	Evaluation des objectifs sur le plan de l'impact commercial, et de l'image de marque	Des outils de quantification sont proposés			
		Adéquation des outils de quantification choisis			
L'aptitude A2 est acquise si 3 critères sur 4 sont acquis					
A3.-Aptitude à présenter la mise en oeuvre sur le plan logistique de l'action de communication	Décrire les moyens mis en oeuvre	Opportunité et pertinence des éléments (audiovisuels, pièces comptables) présentés			
	Relater le déroulement de l'action dans son contexte	Opportunité et pertinence des éléments (audiovisuels, pièces comptables) présentés			
	Expliquer les réactions de l'environnement social et professionnel	Opportunité et pertinence des éléments (audiovisuels, pièces comptables) présentés			
	Présenter la mise en oeuvre des outils d'évaluation, et de quantification (si cela est possible)	Opportunité et pertinence des éléments (audiovisuels, pièces comptables) présentés			
L'aptitude A3 est acquise si 3 critères sur 4 sont acquis					
A4.-Aptitude à évaluer l'action menée	Utilisation des outils d'appréciation ou de quantification de l'action menée	Efficacité de la méthode choisie			
	Evaluation de l'action sur le plan micro-économique (entreprise)	Qualité et précision des résultats présentés			
	Evaluation de l'action sur le plan macro-économique (environnement de l'entreprise)	Qualité et précision des résultats présentés			
	Appréciation de l'aptitude à valoriser le métier	Qualité et précision des résultats présentés			
L'aptitude A4 est acquise si 3 critères sur 4 sont acquis					

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 335-13 du code de l'éducation.
(Arrêté du 30 septembre 2013 - art. 1)

Avenant n° 11 du 27 janvier 2011 à l'accord du 9 décembre 1997 relatif à la prévoyance

FNFF ;

PRODAF.

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FEC CGT-FO.

Préambule

[En vigueur étendu](#)

Les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire le 15 décembre 2010, décident de réduire le taux d'appel de cotisation du régime de prévoyance pour le personnel non cadre, prévu à l'avenant n° 5 du 22 mars 2006 à l'accord du 9 décembre 1997 relatif à la prévoyance complémentaire dans la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers.

En conséquence, le présent avenant modifie l'article 9 de l'avenant n° 5 du 22 mars 2006 à l'accord du 9 décembre 1997 dans les conditions ci-dessous exposées :

Article 1er

[En vigueur étendu](#)

Le présent avenant s'applique aux salariés non cadres appartenant à des entreprises dont l'activité est définie à l'article 1.1 de la convention collective nationale du 21 janvier 1997 modifié par l'avenant n° 9 du 1er octobre 2009 étendu.

Article 2
En vigueur étendu

L'intégralité des dispositions applicables au personnel non cadre, définies à l'article 9 de l'avenant n° 5 du 22 mars 2006 à l'accord du 9 décembre 1997 relatif à la prévoyance, est modifiée comme suit :

« La cotisation globale destinée au financement du régime de prévoyance est fixée comme suit :

Personnel non cadre

(En pourcentage.)

Régime de base	Taux contractuel	Taux d'appel	Employeur	Salarié
Décès : - décès - invalidité absolue et définitive - frais d'obsèques	0,10	0,06	0,03	0,03
Rente éducation	0,10	0,10	0,10	-
Maintien de salaire	0,25	0,16	0,16	-
Incapacité de travail et invalidité	0,55	0,28	0,16	0,12
Total	1,00	0,60	0,45	0,15

Le comité paritaire de gestion de la branche, qui se réunit chaque année, conformément à l'article 10 D de l'avenant n° 5 du 22 mars 2006, fera le point fin 2012 au plus tard, sur l'équilibre du régime conventionnel pour décider ou non de la reconduction de ce taux d'appel. »

Article 3
En vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales en vigueur, aucune dérogation au présent avenant n'est possible par accord collectif d'entreprise ou d'établissement, ou de groupe.

Article 4
En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail et de l'article 911-3 du code de la sécurité sociale.

Les parties signataires conviennent expressément que le présent avenant prendra effet à compter du premier jour du trimestre civil suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Adhésion par lettre du 9 mars 2011 de la FFATA à la convention

En vigueur non étendu

Saint-Gervais d'Auvergne, le 9 mars 2011.

La fédération française des artisans du toilettage animalier (FFATA), place de la Terrasse, 63390 Saint-Gervais d'Auvergne, au ministère du travail, de l'emploi et de la santé, direction générale du travail, 39-45, quai André-Citroën, 75015 Paris.

Monsieur le directeur général,

En vigueur non étendu

Nous vous informons de l'adhésion de notre organisation professionnelle à la convention collective fleuristes, vente et services des animaux familiers. En application des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail, cette adhésion a été portée à la connaissance de l'ensemble des organisations signataires de la convention collective admises à siéger dans les instances paritaires. Les copies de ces courriers et des récépissés de dépôt des lettres en recommandé avec avis de réceptions sont jointes à la présente.

Nous vous prions de croire, Monsieur le directeur général, en l'expression de nos salutations les meilleures.

Adhésion par lettre du 16 mars 2011 de PRESTANIMALIA à la convention

[En vigueur non étendu](#)

Paris, le 16 mars 2011.

La chambre nationale des prestataires animaliers, 24, rue du Château-des-Rentiers, 75013 Paris, au ministère du travail, de l'emploi et de la santé, direction générale du travail, 39-45, quai André-Citroën, 75015 Paris.
Monsieur le directeur général,

[En vigueur non étendu](#)

Nous vous informons de l'adhésion de notre organisation professionnelle à la convention collective fleuristes, vente et services des animaux familiers. En application des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail, cette adhésion a été portée à la connaissance de l'ensemble des organisations signataires de la convention collective admises à siéger dans les instances paritaires. Les copies de ces courriers et des récépissés de dépôt des lettres en recommandé avec accusé de réceptions sont jointes à la présente.
Nous vous prions de croire, Monsieur le directeur général, en l'expression de nos salutations les meilleures.

Adhésion par lettre du 30 août 2011 du SYNAPSES à la convention et à tous ses accords et avenants

[En vigueur non étendu](#)

Paris, le 30 août 2011.

Le syndicat national des activités liées aux animaux domestiques et non domestiques, aux végétaux d'ornement, à l'environnement et au cadre de vie (SYNAPSES), 55, rue Lacordaire, 75015 Paris, au ministère du travail, de l'emploi et de la santé, direction générale du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75015 Paris.

Monsieur le directeur général,

En application des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail nous vous prions de prendre note de l'adhésion du SYNAPSES (syndicat national des activités liées aux animaux domestiques et non domestiques, aux végétaux d'ornement, à l'environnement et au cadre de vie) à la convention collective nationale fleuristes, vente et services des animaux familiers du 21 janvier 1997, étendue par arrêté ministériel du 7 octobre 1997 (Journal officiel du 21 octobre 1997), à tous ses accords et avenants conclus, déjà étendus ou non ou bien en voie d'extension.

Conformément aux dispositions du 2^e alinéa de l'article L. 2261-4 nous demandons à participer, dès à présent, au sein du collège employeurs, aux négociations portant sur la modification des dispositions de la convention collective ou de tout accord autonome, la révision de cette convention collective qui est actuellement en cours, ainsi qu'à la gestion de toute commission, institution ou organisme paritaire créé par la convention collective ou par accord professionnel spécifique (commission d'interprétation, commission nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, association de gestion du fonds de financement du paritarisme, observatoires, comités de suivi, section professionnelle paritaire, etc.).

Cette adhésion est effectuée dans le cadre du champ professionnel du syndicat et dans la limite du champ d'application de la convention collective tel qu'il est mentionné à son article 1.1 et ne nécessite ni la modification du champ d'application ni la rédaction d'une annexe adaptative.

Le SYNAPSES regroupe notamment de petites entreprises exerçant au moins l'une des activités du relevant du champ d'application de la convention collective citée en objet, employeurs de main d'oeuvre. Cette décision d'adhésion a été prise à l'unanimité par le directoire du syndicat qui s'est réuni le 18 juillet 2011.

Le SYNAPSES est administré et dirigé par des professionnels dont certains ont déjà participé à la négociation collective de cette branche depuis plus de 5 années, gageant ainsi de l'expérience requise en matière de représentativité tant par les dispositions du code du travail que par la jurisprudence.

Nous souhaitons être conviés aux prochaines réunions des instances paritaires et être informés du calendrier des réunions ou, à titre subsidiaire, être informés de tous les points inscrits (projets d'accord ou d'avenant, communications, rapports étudiés, etc.) à l'ordre du jour des prochaines réunions des instances paritaires quelles qu'elles soient selon les dispositions de l'article L. 2261-4 du code du travail, et de nous les transmettre en copie afin que nous puissions nous positionner sur ces éléments.

Enfin, compte tenu, des incontournables délais liés à la procédure d'extension des avenants et/ ou accords, nous vous précisons avoir demandé aux organisations représentant la partie patronale de bien vouloir nous adresser un état reprenant, pour chaque accord ou avenant négocié en commission nationale de négociation :

- son sort actuel (ouverture à la signature ou signé complété de sa date de signature ou d'échéance du délai de signature) ;

- son statut (demande d'extension, parution de l'avis préalable à l'extension ou parution de l'arrêté d'extension) avec précision des dates relatives à chacun des différents stades.

Veuillez agréer, Monsieur le directeur général, l'expression de nos salutations les plus distinguées.

Le président.

Accord du 8 juillet 2011 relatif à la diversité et à l'égalité des chances

FNFF ;

PRODAF.

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO ;

FEC FO.

Préambule

En vigueur étendu

Conscients de la nécessité de privilégier, de développer et de garantir la diversité et l'égalité de traitement des salariés(es) des entreprises de la branche, les partenaires sociaux entendent réaffirmer, par le présent accord, leur attachement aux principes généraux de non-discrimination et d'égalité des chances depuis le recrutement jusqu'au terme de la relation contractuelle de travail.

Le présent accord, qui s'inscrit dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 11 octobre 2006 relatif à la diversité dans l'entreprise, vise à garantir la non-discrimination et à promouvoir l'égalité des chances et de traitement entre salariés(es), quelle que soit leur appartenance ou non-appartenance vraie ou supposée, à une ethnie, une race ou une religion, leur origine réelle ou supposée, leurs caractéristiques génétiques, leur apparence physique, leurs moeurs ou leur mode de vie, la consonance de leur patronyme ou leur lieu de résidence, notamment en matière d'accès à l'emploi, d'affectation, de rémunération, de formation, de reclassement, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de conditions de travail, ou de déroulement de carrière.

Les partenaires sociaux de la branche rappellent que la mixité sociale suppose non seulement la promotion de la diversité, mais également la lutte contre les discriminations, directes ou indirectes, fondées notamment sur l'appartenance syndicale ou mutualiste, les opinions politiques, le sexe, l'âge, l'orientation sexuelle, la situation de famille, l'état de grossesse, l'état de santé ou le handicap.

Ils sont attentifs, dans le présent accord, à ce que la promotion de la diversité et de la non-discrimination dans les entreprises de la branche passent par la mise en oeuvre d'actions concrètes et adaptées, tenant compte des particularités de ces dernières, en termes de structure d'emploi et d'effectifs.

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés (es) appartenant à des entreprises dont l'activité est définie à l'article 1.1 de la convention collective nationale du 21 janvier 1997 modifié par l'avenant n° 9 du 1er octobre 2009 en vigueur étendu.

Il s'inscrit dans le prolongement de l'accord collectif relatif à l'emploi des seniors du 21 octobre 2009 étendu et de l'accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 9 décembre 2009 étendu, déjà conclus dans la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers.

Article 2

En vigueur étendu

Les parties au présent accord entendent mener une démarche volontariste fondée sur les trois objectifs suivants :

1. Lutter contre les discriminations

La branche entend faire de la lutte contre les discriminations, telles qu'énoncées notamment dans le code du travail, l'une de ses priorités en matière de politique sociale et de développement de la diversité au sein des entreprises. Les acteurs des entreprises de la branche s'engagent à combattre toutes les formes de discriminations directes ou indirectes, volontaires ou involontaires.

2. Garantir l'égalité des chances et de traitement

La branche incite les acteurs des entreprises à s'engager afin de traiter également les salariés(es) placés(es) dans des situations identiques de travail, ainsi qu'à assurer un accès égal des candidats(es) à l'emploi, à capacités et compétences égales.

3. Promouvoir la diversité

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent favoriser la mixité professionnelle, en encourageant la lutte contre les stéréotypes, les préjugés et certaines représentations collectives qui constituent des obstacles à la réalisation de cette mixité professionnelle. Ils sont convaincus que la diversité sociale, culturelle et ethnique dans la Branche renforce la cohésion sociale, constitue une source de richesse et de compétences complémentaires participant au développement des entreprises.

Article 3

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à intégrer dans chacune de leurs négociations l'impératif de mixité sociale et d'égalité des chances et de traitement.

Ils entendent sensibiliser et associer à leur démarche, non seulement les chefs d'entreprises, mais également les équipes de direction, l'encadrement, les salariés(es) eux-mêmes et leurs représentants élus ou désignés.

Les différents acteurs des entreprises doivent se mobiliser pour identifier et combattre les stéréotypes et les préjugés, volontaires ou involontaires, fondés notamment sur le patronyme, la couleur de la peau, l'apparence physique ou le lieu de résidence, qui constituent des freins injustifiés à l'embauche ou à l'évolution professionnelle de certaines personnes.

Ils intègrent dans leur réflexion et dans leurs démarches l'ensemble de ces impératifs, notamment dans leurs décisions relatives à l'accès à l'emploi et le déroulement de carrière des salariés(es).

Article 4 En vigueur étendu

4.1. Accès à l'emploi

Seule une politique volontariste en matière d'embauche peut permettre l'introduction d'une réelle pluralité parmi les salariés(es) de la branche. Afin de parvenir à cette mixité professionnelle, les entreprises de la branche s'engagent à mettre en oeuvre les dispositions suivantes.

Appliquer des critères objectifs de recrutement

Afin d'assurer un égal accès de chacun à l'emploi, les critères retenus pour le recrutement doivent être des critères objectifs reposant uniquement sur la formation suivie, les compétences professionnelles, l'expérience professionnelle requises pour le poste à pourvoir. Chaque entreprise doit être en mesure d'explicitier ses méthodes et les critères utilisés.

Garantir la transparence des procédures de recrutement et l'information des candidats à l'emploi

Eventuellement, dans les entreprises de la branche qui recourent à des procédures de recrutement, qu'elles soient internes ou réalisées par l'intermédiaire du service public de l'emploi ou de cabinets spécialisés, le chef d'entreprise est tenu d'informer les représentants du personnel lorsqu'ils existent dans l'entreprise, sur les mesures prises afin que les dispositifs de sélection visent la diversification des sources de recrutement et qu'ils soient exempts de toute forme de discrimination.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, l'entreprise doit informer le(la) candidat(e) des méthodes et techniques d'aide au recrutement ainsi que les dispositifs utilisés pouvant collecter des informations qui le concernent. Ces dispositifs, méthodes ou techniques doivent être pertinents au regard de la finalité poursuivie et garantir la confidentialité des résultats obtenus.

Eventuellement, dans les entreprises de la branche bénéficiant d'un service interne de recrutement, le chef d'entreprise doit sensibiliser les personnes chargées de la sélection, par des actions d'information et/ou de formation adéquates, afin de garantir leur objectivité et de lutter contre les préjugés qui pourraient intervenir lors des entretiens.

La rédaction des offres d'emploi doit demeurer exempte de toute discrimination directe ou indirecte, notamment en raison de la nationalité, du sexe ou de l'âge.

Les parties au présent accord encouragent le traitement des candidatures dans des conditions préservant une égalité des chances pour tous (toutes) les candidats(es) à l'emploi.

4.2. Evolution dans l'emploi et la formation professionnelle

Les partenaires sociaux de la branche entendent sensibiliser les entreprises sur la diversité et l'égalité des chances en matière d'évolution de carrière, notamment au travers des actions suivantes.

Instauration de critères objectifs d'évolution professionnelle

L'évolution professionnelle et l'accès aux postes de responsabilités devront être exempts de toute forme de discrimination ou d'inégalité de traitement. Ils devront reposer exclusivement sur des critères objectifs tenant aux compétences et à la performance professionnelle des salariés(es), ainsi qu'à l'expérience professionnelle acquise.

Les entreprises s'assureront que les procédures qu'elles utilisent pour apprécier et évaluer les salariés(es) ne contreviennent pas aux principes énoncés ci-dessus.

L'entreprise doit informer préalablement le (la) salarié(e) des méthodes et techniques d'évaluation professionnelle ainsi que des dispositifs utilisés capables de collecter des informations qui le/la concernent. Ces dispositifs, méthodes ou techniques doivent être pertinents au regard de la finalité poursuivie.

Sensibilisation et l'information du personnel et des responsables hiérarchiques

Les entreprises de la branche informeront leurs personnels de l'existence du présent accord et des principes qu'il énonce, ainsi que des conditions de mise à disposition de celui-ci selon les mêmes modalités que celles adoptées pour les autres textes conventionnels (affichage d'un avis prévoyant le lieu et les heures de consultation de la convention collective applicable).

Les responsables hiérarchiques et personnels d'encadrement, chargés notamment des entretiens d'évaluation professionnelle, seront sensibilisés à la prévention des discriminations et à la gestion de la diversité, selon les principes énoncés dans le présent accord, par la remise d'un document d'information (ou du présent accord) et le cas échéant, par la tenue d'une réunion d'information dans l'entreprise, ou éventuellement, en organisant une action de formation spécifique et adaptée.

La formation est un outil important en matière d'évolution de carrière. Les entreprises assureront l'égalité d'accès à la formation professionnelle.

A cet égard, l'élaboration du plan de formation doit être exempte de toute discrimination ou inégalité de traitement.

Lorsque le (la) salarié(e) est à l'origine d'une demande de formation (congé individuel de formation, congé de bilan de compétences, droit individuel à la formation, VAE...), le refus ou le report doit être expressément motivé.

En matière de formation en alternance, notamment concernant l'apprentissage, les entreprises de la branche doivent s'assurer de pratiques conformes à la diversité, l'égalité de chances et de traitement.

Article 5 En vigueur étendu

5.1. Dans toutes les entreprises

Les entreprises de la branche doivent se mobiliser pour identifier et démystifier les stéréotypes ou préjugés grâce, notamment aux moyens suivants :

L'engagement personnel du chef d'entreprise et de l'équipe de direction ;

La sensibilisation et la communication régulières auprès des salariés(es) et de la hiérarchie sur les enjeux économiques et sociaux de la diversité, ainsi que ses atouts pour l'entreprise et pour la branche ;

La mise en cohérence des pratiques et procédures de recrutement, de management, d'évaluation et d'appréciation des salariés(es), de l'accès à la formation professionnelle ;

La mobilisation de la hiérarchie en cas de difficultés entre salariés(es) ou avec leurs supérieurs hiérarchiques liées à l'introduction de la diversité et de la mixité dans l'entreprise ;

S'il y a lieu, la vérification et la mise en conformité, dans le respect des règles adéquates, des dispositions du règlement intérieur, des pratiques dans l'entreprise, des usages ou engagements unilatéraux de l'employeur.

L'affectation de moyens en termes de formation, de communications, par exemple par le biais de documents ou de réunions d'information, pourra être développée, lorsque la taille et le mode d'organisation de l'entreprise le permettent.

5.2. Dans les entreprises dotées de représentants élus du personnel

Les moyens prévus à l'article 5.1 ci-dessus seront complétés, lorsque des représentants élus du personnel existent dans l'entreprise, de la façon suivante :

Les représentants élus du personnel sont étroitement associés aux actions de promotion de l'égalité des chances et de traitement mises en oeuvre dans l'entreprise ;

Le chef d'entreprise doit présenter au comité d'entreprise, au moins 1 fois par an, à l'occasion de l'une des réunions consacrées à son information sur la situation de l'emploi prévues par l'article L. 2323-51 du code du travail, les éléments permettant de faire le point sur la situation en matière de diversité, d'égalité des chances et de traitement dans l'entreprise.

Dans les entreprises qui ne sont pas pourvues de comité d'entreprise, les délégués du personnel sont informés, au moins une fois par an, sur le sujet de la diversité dans l'entreprise.

Dans les entreprises qui ont mis en place une délégation unique du personnel, celle-ci est investie des attributions évoquées aux paragraphes ci-dessus.

En outre, dans les entreprises de plus 50 salariés, le chef d'entreprise peut désigner, après information et consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, ou de la délégation unique du personnel, un(e) correspondant(e) « égalité des chances » chargé(e) de suivre la mise en oeuvre de cette politique. Ce (cette) correspondant(e) doit être doté(e) de la compétence et de l'indépendance nécessaires. Il (elle) bénéficie, au besoin, d'une formation adaptée. L'entreprise lui assure les moyens indispensables pour accomplir sa mission. Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, ou la délégation unique du personnel, sont informés et consultés de toute mesure affectant la situation du (de la) correspondant(e), notamment de la fin de sa mission, de la rupture de son contrat de travail, de toute sanction ou mesure pouvant affecter son emploi ou sa rémunération.

Article 6 En vigueur étendu

6.1. Hiérarchie des normes

Aucun accord collectif, de quelque nature que ce soit, ne pourra déroger en tout ou partie aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables aux salariés.

6.2. Formalités. - Durée et entrée en vigueur du présent accord

Sous réserve, en application des dispositions transitoires de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales représentatives de salariés dans la branche, le présent accord fera l'objet de la procédure relative au dépôt et à la demande d'extension conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Accord du 16 décembre 2011 relatif à la désignation de l'OPCA

FNFF ;

PRODAF.
FNECS CFE-CGC ;
FGTA FO ;
CSFV CFTC ;
FS CFDT ;
FCDS CGT ;
FEC FO.

Préambule

En vigueur étendu

Par décision de la commission mixte paritaire de la branche des fleuristes, vente et services des animaux familiers, réunie le 8 décembre 2011, il a été retenu de réviser le choix fait par l'accord collectif du 8 décembre 1994 désignant l'OPCAMS pour les métiers de services et de production de fleuristes et services de toilettage des animaux familiers (précédemment le Multifaf par l'accord professionnel du 15 décembre 1992 étendu par arrêté du 8 juin 1993), et par avenant du 16 décembre 1999 désignant l'AGEFOS-PME pour les entreprises faisant parties du secteur des commerces de détail, vente des animaux familiers, produits pour animaux familiers, dressage, pension et éducation d'animaux familiers.

Les membres de ladite commission mixte paritaire entendent s'orienter, en matière de formation professionnelle continue des salariés, vers un organisme collecteur unique, capable de prendre en compte et garantir la préservation des particularismes de la branche, et donc d'être mieux à même de fournir une réponse adaptée en termes de formation aux défis de l'avenir auxquels la branche se trouve confrontée.

En conséquence, il a été décidé un changement d'OPCA, dans les conditions ci-dessous exposées.

Article 1er

En vigueur étendu

Il est conclu, entre les parties signataires, un accord national portant sur la collecte et la gestion des financements pour la formation professionnelle des salariés des entreprises de plus et moins de 10 salariés relevant de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers.

Article 2

En vigueur étendu

A compter du 1er janvier 2012, les signataires ont décidé d'adhérer au fonds d'assurance formation des salariés des exploitations et entreprises agricoles (FAFSEA), en lieu et place de l'OPCAMS et de l'AGEFOS-PME.

Il est convenu que les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des fleuristes vente et services des animaux familiers (idcc 1978, brochure no 3010) adhèrent au FAFSEA, 153, rue de la Pompe, 75179 Paris Cedex 16.

De ce seul fait, dans toutes les dispositions conventionnelles concernées, toutes références à l'OPCAMS ou à l'AGEFOS-PME seront annulées et remplacées à la date d'entrée en vigueur de l'accord par la référence au FAFSEA.

Conformément aux règles de fonctionnement en vigueur au sein du FAFSEA, il sera demandé la création d'une section paritaire sectorielle (SPS) réservée à cette branche professionnelle.

Article 3

En vigueur étendu

L'adhésion au FAFSEA permet le financement des départs en formation des salariés de la branche professionnelle, conformément à la politique de formation arrêtée par la CMP de ladite branche, et selon les modalités de prise en charge financière définies dans le cadre des propositions de la section paritaire sectorielle des fleuristes, de la vente et des métiers de services des animaux de compagnie, entérinées par le conseil d'administration du FAFSEA.

Les parties signataires conviennent de se revoir, dans les meilleurs délais, pour négocier sur les priorités, les objectifs, les moyens de la formation professionnelle, ainsi que sur les modalités de répartition des taux de contribution. En outre, les parties contractantes conviennent de dresser un bilan de l'application des présentes dispositions au plus tard fin 2014.

Article 4

En vigueur étendu

4.1. Contributions au titre du plan de formation, de la professionnalisation et du droit individuel à la formation

4.1.1. Entreprises de moins de 10 salariés

En vue de parvenir à un taux de contribution uniforme pour la branche de 0,75 % au titre de la masse salariale 2013, les parties signataires sont convenues d'adopter un taux graduel de contribution dans les conditions ci-dessous, contribution à calculer sur la masse salariale brute de l'année de référence.

Taux de contribution pour les entreprises du secteur des métiers de fleuristes et toilettage des animaux familiers :

Les entreprises de moins de 10 salariés ainsi visées verseront obligatoirement à l'OPCA de branche une contribution égale à 0,85 % pour l'année de référence 2011 répartie de la manière suivante :

- 0,25 % au titre du financement des actions liées aux contrats et périodes de professionnalisation ainsi qu'au DIF ;
- 0,60 % au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation et de toutes autres actions prévues par la réglementation en vigueur.
Les entreprises de moins de 10 salariés ainsi visées verseront obligatoirement à l'OPCA de branche une contribution égale à 0,75 % pour l'année de référence 2012 et les années ultérieures répartie de la manière suivante :

- 0,25 % au titre du financement des actions liées aux contrats et périodes de professionnalisation ainsi qu'au DIF ;
- 0,50 % au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation et de toutes autres actions prévues par la réglementation en vigueur.
Taux de contribution pour les entreprises du secteur des services des animaux familiers :
Les entreprises de moins de 10 salariés ainsi visées verseront obligatoirement à l'OPCA de branche une contribution égale à 0,55 % pour l'année de référence 2011 répartie de la manière suivante :

- 0,15 % au titre du financement des actions liées aux contrats et périodes de professionnalisation ainsi qu'au DIF ;
- 0,40 % au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation et de toutes autres actions prévues par la réglementation en vigueur.
Les entreprises de moins de 10 salariés ainsi visées verseront obligatoirement à l'OPCA de branche une contribution égale à 0,65 % pour l'année de référence 2012 répartie de la manière suivante :

- 0,15 % au titre du financement des actions liées aux contrats et périodes de professionnalisation ainsi qu'au DIF ;
- 0,50 % au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation et de toutes autres actions prévues par la réglementation en vigueur.
Les entreprises de moins de 10 salariés ainsi visées verseront obligatoirement à l'OPCA de branche une contribution égale à 0,75 % pour l'année de référence 2013 et les années ultérieures répartie de la manière suivante :

- 0,25 % au titre du financement des actions liées aux contrats et périodes de professionnalisation ainsi qu'au DIF ;
- 0,50 % au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation et de toutes autres actions prévues par la réglementation en vigueur.
En conséquence, à compter des contributions assises sur l'année de référence 2013, l'ensemble des entreprises de moins de 10 salariés de la branche seront soumises au même taux contributif de 0,75 %. Ce taux est susceptible de modification par voie d'avenant après un bilan des collectes et des dépenses.

4.1.2. Entreprises de 10 salariés à moins de 20 salariés

Quel que soit le secteur dans la branche, les entreprises employant 10 salariés et plus et moins de 20 salariés, doivent consacrer chaque année et dès l'année de référence de la masse salariale 2011, un minimum de 1,05 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence réparti de la manière suivante :

- 0,15 % au titre du financement des actions liées aux contrats et périodes de professionnalisation ainsi qu'au DIF ;
- 0,90 % au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation et de toutes autres actions prévues par la réglementation en vigueur.

4.1.3. Entreprises de 20 salariés et plus

Quel que soit le secteur dans la branche, les entreprises employant 20 salariés et plus doivent consacrer chaque année et dès l'année de référence de la masse salariale 2011 un minimum de 1,60 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence réparti de la manière suivante :

- 0,50 % au titre du financement des actions liées aux contrats et périodes de professionnalisation ainsi qu'au DIF ;
- 0,90 % au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation et de toutes autres actions prévues par la réglementation en vigueur ;
- 0,20 % au titre du financement des congés de formation (congé individuel de formation, congé examen, congé bilan de compétences, congé de validation des acquis de l'expérience...)
Sur la part des 0,90 % des contributions versées par les entreprises de plus de 10 salariés, destinés au financement des actions menées dans le cadre du plan de formation, 0,25 % minimum devront être versés directement à l'OPCA désigné par la branche.

4.1.4. Franchissement des seuils

Les entreprises franchissant le seuil de 10 ou 20 salariés bénéficieront des réductions de versement dans les conditions légales.

4.1.5. Toutes les entreprises quels que soient leur effectif et leur secteur dans la branche

En vertu des dispositions de l'article L. 6322-37 du code du travail, les employeurs ayant occupé des salariés sous contrats à durée déterminée pendant l'année de référence sont redevables, quel que soit leur effectif, d'une contribution spécifique destinée au financement des congés individuels de formation de ces salariés. Cette contribution, égale à 1 % des salaires payés aux salariés sous contrat à durée déterminée durant l'année de référence, est à verser au FAFSEA.

4.2. Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

Les partenaires sociaux demandent au FAFSEA, OPCA de la branche, d'activer tous les moyens afin de faire bénéficier la branche professionnelle des fonds de cet organisme, notamment en répondant aux appels à projets émis par le FPSPP.

Le FPSPP est notamment financé par :

- un pourcentage fixé annuellement entre 5 % et 13 % des obligations légales de participation à la formation professionnelle continue des employeurs au titre de la professionnalisation et du plan de formation ;

- un pourcentage fixé annuellement entre 5 % et 13 % des obligations au titre du CIF et CIF-CDD.

Un accord de branche peut déterminer la répartition de la contribution versée au FPSPP entre les versements au titre de la professionnalisation et ceux au titre du plan de formation.

A défaut d'accord au 1er janvier de l'année de collecte, il est appliqué le pourcentage fixé annuellement de manière identique à chacune des participations.

Les partenaires sociaux se réservent la possibilité, par avenant à cet accord, de fixer une répartition de la contribution versée au FPSPP différente au titre de la professionnalisation et du plan de formation.

Article 5 En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter du 1er janvier 2012. Il fera l'objet éventuellement d'une reconduction expresse après un bilan global de son application, réalisé en 2014 et au plus tard le 31 décembre 2014.

Il se substitue de plein droit à l'accord collectif du 8 décembre 1994 concernant les secteurs professionnels des fleuristes et du toilettage des animaux familiers et à l'avenant du 16 décembre 1999 pour le secteur des commerces de détail, vente des animaux familiers, produits pour animaux familiers, dressage, pension et éducation d'animaux familiers.

Le premier versement sera effectué sur la base de la masse salariale brute de l'année 2011, exigible au 28 février 2012.

Article 6 En vigueur étendu

En application des dispositions transitoires de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 et sous réserve de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, le présent accord est soumis aux formalités de dépôt et d'extension selon les dispositions légales et réglementaires.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant celui de son dépôt auprès du ministère compétent.

Avenant n° 1 du 10 novembre 2011 à l'accord du 27 janvier 2011 relatif aux frais de santé

Préambule

Suite aux observations de la COMAREP (commission des accords de retraite et de prévoyance) lors de sa séance du 13 septembre 2011 portant sur l'accord national relatif aux frais de santé dans la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers signé le 27 janvier 2011, les partenaires sociaux de la branche, réunis en commission mixte paritaire exceptionnelle le 19 octobre 2011 ont décidé de modifier et remplacer les articles 1er, 4 et 5 dudit accord par les articles ci-dessous :

« Article 1er

Objet de l'accord

Le présent accord collectif instaure en complément du régime conventionnel de prévoyance :

- une garantie frais de santé obligatoire composée de deux formules, base et améliorée, au profit des salariés des entreprises de la branche des fleuristes, vente et services des animaux familiers. Ce régime est en conformité avec les exigences posées par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale relatif aux contrats dits "responsables" et les décrets pris pour son application (notamment le décret n° 2005-1226 du 29 septembre 2005) ;

- une mutualisation des deux formules du régime frais de santé auprès d'un organisme désigné : l'institution du groupe Mornay (IPGM).

Cette mutualisation sera organisée dans les comptes présentés au titre des deux régimes pris ensemble.

Cette mutualisation permettra aux salariés de bénéficier d'une couverture, que chaque entreprise n'aurait pas pu leur proposer individuellement aux mêmes conditions tarifaires. »

« Article 4

Salariés bénéficiaires du régime frais de santé

L'ensemble des salariés (y compris les mandataires sociaux ayant le statut de salarié) titulaire d'un contrat de travail non suspendu, à durée déterminée ou indéterminée, cadre ou non-cadre, présent à l'effectif des entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord de prévoyance de la convention collective nationale fleuristes, vente et services des animaux familiers bénéficie du régime frais de santé à partir de 1 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

La notion de salariés présents à l'effectif comprend tous les salariés, au travail ou en arrêt pour cause de maladie ou accident au jour de l'entrée en vigueur du présent accord.

Le salarié bénéficiaire du présent accord est nommé ci-après le participant.

Néanmoins, des dispenses d'affiliation au régime frais de santé obligatoire des fleuristes, vente et services des animaux familiers sont prévues pour les salariés relevant des situations suivantes :

- les salariés bénéficiaires de la couverture maladie universelle complémentaire (CMU-C) peuvent bénéficier d'une dispense temporaire d'affiliation au régime frais de santé obligatoire de la branche jusqu'à l'échéance de leurs droits, sous réserve de fournir chaque année un document attestant de l'affiliation à la CMU-C ;

- les salariés à temps très partiel, qui devraient acquitter une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute, peuvent, à leur demande, bénéficier d'une dispense d'affiliation au régime frais de santé obligatoire de la branche ;

- les salariés à employeurs multiples peuvent être également dispensés d'affiliation au régime frais de santé obligatoire de la branche, dès lors qu'ils en font la demande par écrit, auprès de leur employeur, dans les 15 jours qui suivent la mise en place du régime ou de leur embauche et produisent dans le même délai, et par la suite tous les ans, un document justifiant d'une couverture souscrite par ailleurs à titre obligatoire en matière de remboursements de frais de santé ;

- enfin, les apprentis peuvent bénéficier, à leur demande, d'une dispense d'affiliation au régime frais de santé obligatoire de la branche, dans l'une des deux situations suivantes :

- en cas d'apprentissage d'une durée supérieure à 12 mois, si la cotisation à la charge de l'apprenti est supérieure à 10 % de sa rémunération, ou sur production d'un document justifiant une couverture souscrite par ailleurs ;

- en cas d'apprentissage d'une durée inférieure à 12 mois sans autre condition. »

« Article 5

Financement du régime frais de santé

Les taux de cotisation varient en fonction de la formule du régime frais de santé obligatoire retenue par l'entreprise :

- régime frais de santé de base ou ;

- régime frais de santé amélioré.

Elles sont dues rétroactivement à la date d'embauche du participant dès qu'il a rempli la condition d'ancienneté requise pour bénéficier de la garantie frais de santé.

Le paiement de cette cotisation génère une prise en charge rétroactive dès la date d'entrée des frais engagés durant cette période.

A. - Régime frais de santé de base

Les cotisations forfaitaires mensuelles s'élèvent à :

Régime général (hors Alsace-Moselle)

Garantie	Taux de cotisation	Part employeur	Part salarié
Frais de santé obligatoire salarié seul	20	10	10
Extension facultative conjoint	23	?	23
Extension facultative par enfant (gratuité à partir du troisième)	11	?	11

Régime Alsace-Moselle

Garantie	Taux de cotisation	Part employeur	Part salarié
Frais de santé obligatoire salarié seul	14,60	7,30	7,30
Extension facultative conjoint	16,70	?	16,70
Extension facultative par enfant (gratuité à partir du troisième)	8,00	?	8,00

B. - Régime frais de santé amélioré

Les cotisations forfaitaires mensuelles s'élèvent à :

Régime général (hors Alsace-Moselle)

Garantie	Taux de cotisation	Part employeur	Part salarié
Frais de santé obligatoire salarié seul	25,00	12,50	12,50
Extension facultative conjoint	29,65	?	29,65
Extension facultative par enfant (gratuité à partir du troisième)	14,00	?	14,00

Régime Alsace-Moselle

Garantie	Taux de cotisation	Part employeur	Part salarié
Frais de santé obligatoire salarié seul	18,26	9,13	9,13
Extension facultative conjoint	21,55	?	21,55
Extension facultative par enfant (gratuité à partir du troisième)	10,20	?	10,20

Dispositions finales

Les autres dispositions de l'accord du 27 janvier 2011 restent inchangées.

Le présent avenant suit les dispositions de l'accord du 27 janvier 2011, s'agissant des conditions de son entrée en vigueur, des formalités de dépôt et de la procédure d'extension à respecter.

FNFF ;

PRODAF.

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FEC FO.

En vigueur non étendu

Avenant n° 11 du 8 décembre 2011 relatif au champ d'application

FNFF ;

PRODAF.

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

CGT ;

FEC FO.

En vigueur étendu

Vu l'article L. 2222-1 du code du travail relatif à la détermination du champ d'application des conventions et accords collectifs, les partenaires sociaux de la branche, réunis en commission mixte paritaire en date du 8 décembre 2011, sont convenus :

- de fixer 3 secteurs d'activité, en lieu et place de ceux définis par l'article 1.1 de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services du 21 janvier 1997 étendue par arrêté ministériel du 7 octobre 1997, modifié par l'avenant n° 5 du 25 mars 1996 et l'avenant n° 9 du 16 avril 2009 étendus ;
- sans modifier le périmètre du champ d'application de ladite convention collective nationale.

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 1.1 de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers, intitulé « Objet de la convention », modifié par ses divers avenants, est modifié et remplacé, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant, par les stipulations suivantes :

« Article 1.1

A. - Objet de la convention collective

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

B. - Champ d'application de la convention collective

Les dispositions de la présente convention collective, de tout avenant ou annexe ainsi que de tout accord collectif qui y est lié, sont rendues obligatoires à tous les employeurs et pour tous les salariés 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 :

Secteur 1. - Fleuristes. Entreprises ou établissements (généralement référencés 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) dont l'activité principale se caractérise par la vente des produits référencés par la codification des produits française : CPF 47.00.77 commerce de détail de fleurs,

plantes et graines.

Secteur 2. - Vente au détail d'animaux, d'aliments et produits pour animaux de compagnie. Entreprises ou établissements (généralement référencés 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) dont l'activité principale se caractérise par la vente de produits référencés par la codification des produits française : CPF 47.00.79 commerce de détail d'animaux de compagnie et d'aliments pour animaux de compagnie.

Secteur 3. - Services aux animaux de compagnie. Entreprises ou établissements spécialisés (référéncés NAFA 96. 09Z. P entreprises artisanales de toilettage de chiens et chats et les entreprises ou établissements référencés NAF 96. 09Z services aux animaux de compagnie) dont l'activité principale se caractérise par l'exercice des activités économiques référencées par la codification des produits française : CPF 96.09.11 services aux animaux de compagnie. »

Article 2 En vigueur étendu

Tous les avenants à la convention collective nationale, ainsi que les accords collectifs et leurs avenants négociés dans le cadre de la branche des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers conclus avant la date d'entrée en vigueur du présent avenant prévue conformément à l'article 4 ci-dessous, qui renvoient ou reprennent le champ d'application défini à l'article 1.1 de la convention collective nationale modifié par avenants, sont mis en conformité avec celui figurant à l'article 1er du présent avenant.

Dans ces conditions, le champ d'application des accords collectifs ainsi que leurs avenants est modifié et remplacé par les stipulations de l'article 1er du présent avenant.

Article 3 En vigueur étendu

Le présent avenant à la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers, a un caractère impératif et ne peut faire l'objet d'aucune dérogation par accord collectif d'entreprise, d'établissement ou de groupe.

Article 4 En vigueur étendu

En application des dispositions transitoires de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 et sous réserve de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, le présent avenant est soumis à la procédure d'extension selon les modalités et formalités applicables.

Il entrera en vigueur le lendemain de la date de parution du Journal officiel de son arrêté d'extension.

A cette même date, les dispositions définies par le présent avenant modifieront et remplaceront celles fixées par l'article 1.1 de la convention collective nationale susvisée, modifié par ses divers avenants.

Accord du 20 avril 2012 relatif à la composition et au fonctionnement de la commission paritaire

PRODAF ;

UNSSAC.

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FCS CGT.

Fédération nationale des fleuristes de France (FNFF) 17, rue Janssen 75019 Paris, par lettre du 22 juin 2012 (BO n°2012-28)

Préambule

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux de la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers, réunis en commission mixte paritaire le 19 mars 2012, ont entendu négocier et signer le présent accord en vue d'harmoniser les règles de composition et de fonctionnement des différentes commissions paritaires liées à la négociation collective de la branche, pour une meilleure efficacité et transparence du dialogue social.

Chapitre Ier Commissions paritaires de négociation collective ou commissions mixtes paritaires

En vigueur non étendu

Remarque préliminaire

Ces commissions ont pour objet de négocier et conclure les conventions et accords collectifs, leurs avenants ou annexes portant sur l'ensemble des thèmes faisant l'objet d'une négociation collective de la branche des fleuristes, vente et services des animaux familiers.
La commission paritaire de négociation collective est appelée commission mixte paritaire (CMP) lorsqu'elle est présidée par un représentant du ministère chargé du travail et de l'emploi.

Article 1.1

En vigueur non étendu

Le terme de séance plénière qualifie la réunion des deux délégations représentant le collège des salariés et le collège des employeurs en commission paritaire de négociation ou en commission mixte paritaire, chargée de prendre décision sur tous projets ayant été soumis à son examen, de les négocier et de conclure les conventions et accords collectifs, leurs avenants ou annexes qui seront soumis à l'extension et aux formalités prévues par le code du travail.

Au terme de la séance plénière et après en avoir débattu, les projets sont mis à la signature des partenaires sociaux dans les conditions fixées par la convention collective conformément aux dispositions du code du travail.

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

Chaque année, la commission paritaire ou mixte paritaire détermine le calendrier prévisionnel des négociations, en précisant son objet et son périmètre.

Article 1.2

En vigueur non étendu

Seules les commissions paritaires ou commissions mixtes paritaires de négociation ont la faculté de créer une commission technique paritaire, par voie d'accord collectif ou d'avenant à la convention ou à un accord collectif.

A ce titre, au jour de la signature du présent accord, les membres de la commission mixte paritaire de la branche ont créé les commissions suivantes :

1. Une commission paritaire d'interprétation et de conciliation ;
2. Une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle ;
3. Une commission paritaire nationale de santé au travail et prévention des risques professionnels ;
4. Une commission paritaire nationale de validation des accords conclus par les entreprises dépourvues de délégué syndical ;
5. Un comité de suivi du régime de prévoyance et du régime frais de santé.

Article 1.3

En vigueur non étendu

En complément des dispositions des clauses générales de la convention collective nationale fleuristes, vente et services des animaux familiers, les parties signataires du présent accord ou adhérentes audit accord rappellent le cadre général dans lequel s'exerce le dialogue social dans la branche.

Ce sont les parties signataires ou adhérentes au présent accord qui définissent les moyens permettant aux représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs d'exercer leurs missions au sein des différentes commissions paritaires nationale dans des conditions satisfaisantes au niveau de la branche professionnelle.

Sur le plan financier, les moyens permettant aux représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs d'exercer leurs missions sont pris en charge par le fonds de financement du paritarisme de la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers, géré par l'association pour le développement du paritarisme des fleuristes et animaliers (ADPFA).

Chapitre II Dispositions générales concernant les commissions techniques paritaires

Article 2.1

En vigueur non étendu

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

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

Article 2.2

En vigueur non étendu

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

Pour le collège salariés, il est composé d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche.

Le collège employeurs est composé d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chaque organisation professionnelle d'employeurs représentative d'un secteur d'activité, tel que défini à l'article 1.1 de la convention collective nationale, modifié par l'avenant n° 9 du 16 avril 2009 et par l'avenant n° 11 du 8 décembre 2011, relatif au champ professionnel d'application de ladite convention.

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

Article 2.3
En vigueur non étendu

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

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

Article 2.4
En vigueur non étendu

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

Réunions

Un président et un vice-président sont désignés par leur collège. A chaque renouvellement, tous les 2 ans, la répartition des postes se fait alternativement et paritairement entre les représentants titulaires du collège des employeurs et ceux du collège des salariés.
La commission choisit parmi ses membres un président et un vice-président appartenant à un collège distinct.
Le président et le vice-président assurent la tenue des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de la commission, ainsi que le rythme des réunions conformément aux dispositions de l'accord collectif.
Ils préparent les ordres du jour des séances et l'envoi des convocations qui sont adressées aux membres titulaires et suppléants dans un délai minimum de 15 jours calendaires avant la date prévue de la réunion. En vue de maîtriser les dépenses liées aux frais de déplacement, le calendrier des réunions tiendra compte, autant que faire se peut, des dates d'autres réunions.

Secrétariat, tâches administratives

Le secrétariat et les tâches administratives des commissions techniques paritaires sont assurés par l'association pour le développement du paritarisme des fleuristes et animaliers (ADPFA), notamment l'expédition des convocations et courriers, la rédaction des comptes rendus, la gestion des dossiers, etc.

Conditions de délibération

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

- d'une part, la présence obligatoire au sein du collège des salariés d'un représentant titulaire (ou d'un suppléant) dûment mandatés de trois fédérations représentatives dans la branche ;
- et d'autre part, la présence obligatoire au sein du collège des employeurs d'un représentant titulaire (ou d'un suppléant) dûment mandatés par la gouvernance de la commission sociale patronale.

Article 2.5
En vigueur non étendu

Les représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives habilitées à siéger au sein de la commission technique paritaire font part de leurs observations et commentaires sur les points de l'ordre du jour.
Toute décision doit être validée par un vote à main levée par collège. Le quorum par collège tel que défini à l'article 2.4 est nécessaire pour le vote.
Le résultat du vote s'apprécie à la majorité simple des suffrages exprimés par les membres titulaires présents ou représentés par leurs suppléants au sein de chaque collège.
Lorsqu'il y a une représentation, en cas d'empêchement du titulaire et du suppléant, un mandat écrit doit donner pouvoir à un mandataire désigné sur ledit mandat pour parler et agir au nom du mandant, qui est soit le représentant titulaire ou suppléant empêché, soit l'organisation syndicale de salariés ou d'employeurs à laquelle ce membre titulaire ou suppléant appartient.
Dans l'hypothèse où le vote exprimé par chacun des collèges est en opposition, quel que soit le nombre de représentants habilités à voter et le nombre de suffrages exprimés par collège, et après échanges et argumentations des parties, il est procédé à un second vote dans les mêmes conditions que ci-dessus.
En cas de nouvelle opposition, l'arbitrage reviendra aux membres de la commission paritaire ou de la commission mixte paritaire de négociation.

Article 2.6
En vigueur non étendu

Au terme de chaque mission, toute commission technique paritaire doit remettre aux membres de la commission paritaire ou mixte paritaire de négociation, réunis en séance plénière, ses conclusions, ses observations et le document ou rapport qui finalisent le terme d'une mission.
S'il y a lieu de conclure un accord collectif ou un avenant suite aux travaux de la commission technique paritaire, c'est à la commission paritaire ou mixte paritaire

de négociation de prendre les mesures d'exécution ou de mise en oeuvre qui s'imposent pour chaque mission achevée après mise à l'ordre du jour de la prochaine réunion de ladite commission (appelée communément CMP) :

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

Chapitre III Rémunération et remboursement des frais liés aux réunions paritaires et journées d'étude

Article 3.1

En vigueur non étendu

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

Article 3.2

En vigueur non étendu

Pour chaque représentant habilité à siéger au sein d'une commission paritaire ou mixte paritaire liées à la convention collective fleuristes, vente et services des animaux familiers, l'ADPFA recueillera un dossier comprenant copie du mandat en bonne et due forme, selon les exigences du code du travail et les dispositions statutaires de l'organisation syndicale de salariés ou d'employeurs à laquelle il est affilié.

Ce dossier sera régulièrement tenu à jour à l'initiative des mandataires concernés.

Un formulaire type sera fourni à cet effet par le secrétariat de la branche.

Chapitre IV Moyens matériels

Article 4.1

En vigueur non étendu

Il est convenu d'utiliser les nouvelles technologies de l'information et de la communication pour améliorer le dialogue social de la branche. Ainsi, les convocations aux réunions paritaires se feront par courrier électronique.

Article 4.2

En vigueur non étendu

Lorsque des documents sont nécessaires à la préparation et à la tenue des réunions, ces derniers seront transmis par courrier électronique à toutes les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, dans la mesure du possible au moins 15 jours calendaires avant la réunion.

Les organisations syndicales souhaitant recevoir sur papier les convocations et les documents susvisés devront en faire la demande expresse auprès du secrétariat de l'ADPFA.

Il leur appartiendra de se munir de ces documents à chaque réunion d'une commission ad hoc.

Chapitre V Dispositions finales. - Entrée en vigueur

Article 5.1

En vigueur non étendu

Le présent accord entre en vigueur à sa date de signature.

Article 5.2

En vigueur non étendu

Le présent accord fera l'objet d'une révision au début de l'année 2013.

Adhésion par lettre du 22 juin 2012 de la FNFF à l'accord du 20 avril 2012 relatif au paritarisme

En vigueur non étendu

Paris, le 22 juin 2012.

Fédération nationale des fleuristes de France (FNFF)

17, rue Janssen

75019 Paris

Madame,

En application des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail, nous vous informons de l'adhésion de la FNFF (fédération nationale des fleuristes de France) à l'accord collectif sur la composition et le fonctionnement des diverses commissions paritaires de la branche des fleuristes, vente et services des animaux familiaux.

Nous vous prions de croire, Madame, en nos respectueuses salutations.

L'assistante de direction.

Accord du 3 juillet 2012 relatif aux frais de santé

FNFF ;

PRODAF ;

UNSSAC.

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FEC FO.

Préambule

[En vigueur étendu](#)

Les partenaires sociaux, réunis en commission mixte paritaire les 15 décembre 2010 et 27 janvier 2011, ont décidé de créer, au sein de la branche fleuristes, vente et services des animaux familiaux, un régime frais de santé, complétant la convention collective nationale du 21 janvier 1997 étendue.

Cet accord permet de renforcer l'attractivité de la branche et de favoriser l'accès des salariés à des dispositifs de santé sans considération d'âge, ni d'état de santé et à des tarifs avantageux.

Pour ce faire, les partenaires sociaux ont estimé nécessaire d'organiser la mutualisation du risque « frais de santé » auprès d'un organisme d'assurance désigné, conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

C'est dans ce cadre que les partenaires sociaux ont signé le 3 juillet 2012 un accord national relatif aux frais de santé dans la branche fleuristes, vente et services des animaux familiaux, qui complète et doit être considéré comme un avenant à la convention collective nationale du 21 janvier 1997 étendue.

Cet accord annule et remplace tout accord antérieur ayant le même objet et notamment l'accord du 27 janvier 2011 et son avenant n° 1.

Article 1er

[En vigueur étendu](#)

Le présent accord collectif instaure en complément du régime conventionnel de prévoyance :

- une garantie frais de santé obligatoire au profit des salariés des entreprises de la branche des fleuristes, vente et services des animaux familiaux. Ce régime est en conformité avec les exigences posées par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale relatif aux contrats dits « responsables » et les décrets et arrêtés pris pour son application (et notamment les articles R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale) ;

- une mutualisation de ce régime frais de santé auprès d'un organisme désigné : l'institution de prévoyance du groupe Mornay (IPGM).

Cette mutualisation permettra aux salariés de bénéficier d'une couverture, que chaque entreprise n'aurait pas pu leur proposer individuellement aux mêmes conditions tarifaires.

Article 2

[En vigueur étendu](#)

Le champ d'application professionnel et géographique de l'accord national du 3 juillet 2012 est celui défini par l'article 1.1 modifié de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiaux du 21 janvier 1997 dont il constitue un avenant.

Article 3
En vigueur étendu

A compter de l'entrée en vigueur du présent accord, l'obligation d'adhérer au régime frais de santé s'applique aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale étendue fleuristes, vente et services des animaux familiers, ainsi que celles qui y ont adhéré :

- soit nouvellement créées quelle que soit leur forme juridique ;
- soit préexistantes.

De même, l'affiliation des salariés résulte du présent accord et a un caractère obligatoire.

Les entreprises sont tenues de régulariser administrativement leur adhésion auprès de l'organisme d'assurance désigné à l'article 10, en retournant le bulletin d'adhésion visé à l'article R. 932-1-3 du code de la sécurité sociale dûment rempli.

Les entreprises qui, à la date d'effet du présent accord, ne disposent pas d'un régime frais de santé proposant des niveaux et conditions de garanties strictement supérieures, risque par risque, y compris la portabilité (dans les conditions visées à l'article 8.C ci-dessous), à celles visées à l'article 6 du présent accord, devront adhérer au régime frais de santé obligatoire auprès de l'organisme d'assurance désigné pour la totalité du personnel visé à l'article 4 ci-après ; et ce dans un délai ne pouvant excéder 12 mois à compter de la date d'effet de l'accord et au plus tard à la date d'échéance de leur contrat en cours.

Article 4
En vigueur étendu

L'ensemble des salariés (y compris les mandataires sociaux ayant le statut de salarié) titulaires d'un contrat de travail non suspendu (1), à durée déterminée ou indéterminée, cadres et non cadres résultant de l'utilisation des définitions issues des dispositions de la convention collective nationale du 14 mars 1947 (art. 4, 4 bis et 36), présents à l'effectif des entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord de prévoyance de la convention collective nationale des fleuristes, vente et services des animaux familiers bénéficie du régime frais de santé à partir de 1 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

La notion de salariés présents à l'effectif comprend tous les salariés, au travail ou en arrêt pour cause de maladie ou accident au jour de l'entrée en vigueur du présent accord.

Le salarié bénéficiaire du présent accord est nommé ci-après le participant.

Néanmoins, des dispenses d'affiliation au régime frais de santé obligatoire des fleuristes, vente et services des animaux familiers sont prévues pour les salariés relevant des situations suivantes :

- les salariés bénéficiaires de la couverture maladie universelle complémentaire (CMU-C) peuvent bénéficier d'une dispense temporaire d'affiliation au régime frais de santé obligatoire de la branche jusqu'à l'échéance de leur contrat individuel, sous réserve de fournir un document attestant de l'affiliation à la CMU-C ;
- les salariés à temps partiel et les apprentis, qui devraient acquitter une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute, peuvent, à leur demande, bénéficier d'une dispense d'affiliation au régime frais de santé obligatoire de la branche ;
- les salariés à employeurs multiples peuvent être également dispensés d'affiliation au régime frais de santé obligatoire de la branche, dès lors qu'ils en font la demande par écrit, auprès de leur employeur, dans les 15 jours qui suivent la mise en place du régime ou de leur embauche et produisent dans le même délai, et par la suite tous les ans, un document justifiant d'une couverture souscrite par ailleurs à titre obligatoire en matière de remboursements de frais de santé ;
- enfin, les apprentis peuvent également bénéficier, à leur demande, d'une dispense d'affiliation au régime frais de santé obligatoire de la branche, dans l'une des deux situations suivantes :
 - en cas d'apprentissage d'une durée supérieure ou égale à 12 mois, en produisant un document justifiant une couverture souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
 - en cas d'apprentissage d'une durée inférieure à 12 mois sans autre condition.

Il incombe à l'employeur d'informer le salarié de la manière la plus claire et précise possible des conséquences de sa dispense d'affiliation.

(1) La garantie est suspendue de plein droit dans les cas où le contrat de travail est suspendu sans maintien total ou partiel de la rémunération et sans versement d'indemnités journalières complémentaires, financées en tout ou partie par l'employeur.

Article 5
En vigueur étendu

Les cotisations sont dues rétroactivement à la date d'embauche du participant dès qu'il a rempli la condition d'ancienneté requise pour bénéficier de la garantie frais de santé.

Le paiement de cette cotisation génère une prise en charge rétroactive dès la date d'entrée des frais engagés durant cette période.

Les cotisations forfaitaires mensuelles s'élèvent à :

(En euros.)

Régime général - Hors Alsace-Moselle			
Garantie	Taux de cotisation	Part employeur	Part salarié
Frais de santé obligatoire salarié seul	20	10	10
Extension facultative conjoint	23	-	23
Extension facultative par enfant (gratuité à partir du 3e)	11	-	11

(En euros.)

Régime Alsace-Moselle			
Garantie	Taux de cotisation	Part employeur	Part salarié

Frais de santé obligatoire salarié seul	14,60	7,30	7,30
Extension facultative conjoint	16,70	-	16,70
Extension facultative par enfant (gratuité à partir du 3e)	8	-	8

Article 6
En vigueur étendu

A. - Respect des critères de responsabilité

Le régime conventionnel frais de santé de la convention collective nationale étendue des fleuristes, vente et services des animaux familiers est en conformité avec les exigences posées par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale relatif aux contrats dits « responsables » et les décrets et arrêtés pris pour son application (et notamment les articles R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale). Par la suite, les garanties et niveaux de remboursement seront automatiquement adaptés en fonction des évolutions législatives et réglementaires régissant les « contrats responsables ».

En conséquence :

- la participation forfaitaire (actes et consultations de médecins, actes de biologie médicale) et les franchises médicales (médicaments, actes d'auxiliaires médicaux, transports) laissées à la charge de chaque patient, instaurées par l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale, ne sont pas remboursées ;
- hors parcours de soins coordonnés, aucune majoration de la participation de l'assuré (ticket modérateur) prévue aux articles L. 162-5-3 et L. 161-36-2 du code de la sécurité sociale n'est prise en charge. Il en sera de même lorsque le patient n'autorisera pas un professionnel de santé à accéder à son dossier médical personnel ;
- hors parcours de soins coordonné, les dépassements d'honoraires de spécialistes sur les actes cliniques et techniques ne sont pris en charge qu'au-delà du montant du dépassement autorisé défini par la convention médicale de janvier 2005 pour les actes cliniques de spécialistes de secteur 1.

Les obligations de prise en charge prévues en cas de respect du parcours de soins coordonnés sont respectées. La participation de l'assuré (ticket modérateur) pour au moins deux des prestations de prévention figurant sur la liste définie par l'arrêté ministériel du 8 juin 2006 est entièrement prise en charge.

De même, l'intégralité des dépassements d'honoraires sur les actes techniques, plafonnés à hauteur de 50 % du tarif opposable, est remboursée pour les médecins de secteur 2 exerçant une spécialité chirurgicale, obstétricale ou d'anesthésie réanimation ayant souscrit une option de coordination.

B. - Etendue de la garantie

Seuls les frais médicaux, pharmaceutiques, chirurgicaux, soins dentaires, et autres frais concernant en tout état de cause des spécialités ou actes à caractère thérapeutique, entrant dans les nomenclatures (la nomenclature générale des actes professionnels [NGAP], ou la classification commune des actes médicaux [CCAM]) et ayant donné lieu à remboursement de la sécurité sociale sont pris en considération pour la détermination des prestations versées par l'organisme d'assurance désigné dans les conditions et limites prévues au tableau ci-après.

En aucun cas, l'institution ne prendra en charge les dépassements d'honoraires ne faisant pas l'objet d'une déclaration à la sécurité sociale.

La garantie comprend le remboursement de la participation forfaitaire supportée par l'assuré en application des dispositions de l'article R. 322-8 du code de la sécurité sociale, pour les actes affectés d'un coefficient égal ou supérieur à 50 ou d'un tarif égal ou supérieur à un montant fixé par la loi de financement de la sécurité sociale (à titre indicatif, à 120 € pour 2011).

Le montant des prestations versées par l'organisme d'assurance désigné ajouté, d'une part, aux remboursements du régime de la sécurité sociale et de tout autre organisme complémentaire et, d'autre part, aux montants de la contribution forfaitaire, des franchises médicales et de l'éventuelle majoration de participation financière maintenue à la charge de l'assuré, ne peut excéder les dépenses engagées, déclarées à la sécurité sociale.

C. - Personnes garanties

Le participant est le seul bénéficiaire obligatoire du régime conventionnel frais de santé.

Cependant, il a également droit, en contrepartie du paiement de cotisations liées aux extensions facultatives décrites à l'article 5 « Financement du régime frais de santé », au remboursement des frais engagés par :

- le conjoint, la personne liée au participant par un pacte civil de solidarité (Pacs) ou le concubin. Le concubin doit vivre sous le même toit que le participant, tous deux étant libres de tout lien conjugal et de tout lien de Pacs ;
- les enfants du participant ou de son conjoint, ou de son partenaire de Pacs ou de son concubin :
- à sa charge au sens de l'article L. 313-3 du code de la sécurité sociale ;
- ou âgés de moins de 21 ans, sous contrat d'apprentissage et sous réserve qu'ils ne bénéficient pas d'un régime frais de santé au titre de leur activité salariée, relevant du même foyer fiscal.

D. - Tableau de garanties

Régime général	Régime conventionnel obligatoire
Nature des frais	Montant des prestations
	Secteur conventionné
Honoraires médicaux (consultations, visites)	100 % BR - SS (1)
Frais pharmaceutiques	100 % BR - SS (1)
Honoraires chirurgicaux : - actes de chirurgie - actes d'anesthésie - actes techniques médicaux - actes d'obstétrique	100 % BR - SS (1)
Hospitalisation/Frais de séjour groupe homogène de séjour	100 % BR - SS (1)
Chambre particulière (hors maternité)	
Transport	100 % BR - SS (1)
Forfait hospitalier	Prise en charge intégrale (3)
Frais d'analyses médicales	100 % BR - SS (1)
Frais d'auxiliaires médicaux	100 % BR - SS (1)

Radiologie : - acte d'imagerie	100 % BR - SS (1)
Echographie	100 % BR - SS (1)
Soins dentaires	100 % BR - SS (1)
Dentaire : - prothèses dentaires remboursées (2) par la sécurité sociale - soins orthodontiques remboursés (2) par la sécurité sociale à 70 % - soins orthodontiques remboursés par la sécurité sociale à 100 %	100 % BR (1) 100 % BR (1) 100 % BR (1)
Optique	3 % PMSS (4) pour l'appareillage optique par an et par bénéficiaire (3)
Orthopédie - Appareillage - Prothèse autre que dentaire	100 % BR - SS (1)
Autres soins et traitements (indemnités kilométriques, indemnités de déplacement, frais de transport)	100% BR - SS (1)
Actes de prévention	Prise en charge au titre du poste dont il relève, et au minimum au niveau du ticket modérateur
Tarifs salarié seul (*)	20 €

(*) Les tarifs s'entendent en euros par mois.

(1) BR : base de remboursement de la sécurité sociale.

SS : remboursement de la sécurité sociale.

(2) Les actes non référencés par la sécurité sociale dans la CCAM (classification commune des actes médicaux) et considérés comme hors nomenclature dans l'ancienne NGAP (nomenclature générale des actes professionnels) ne sont pas pris en charge.

(3) Le plafond retenu est celui en vigueur au 1er janvier de l'exercice au cours duquel s'est produit l'événement.

(4) PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.

NB. - Les prestations sont en conformité avec les exigences posées par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale relatif aux contrats dits « responsables » et les décrets et arrêtés pris pour son application (notamment les articles R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale) : ne sont ainsi notamment pas pris en charge la participation forfaitaire et les franchises médicales à la charge de l'assuré et les majorations (dépassement autorisé d'honoraires, majorations du ticket modérateur) prévues réglementairement hors parcours de soins coordonnés.

Régime Alsace-Moselle	Régime conventionnel obligatoire
Nature des frais	Montant des prestations
	Secteur conventionné
Honoraires médicaux (consultations, visites)	100 % BR - SS (1)
Frais pharmaceutiques	100 % BR - SS (1)
Honoraires chirurgicaux : - actes de chirurgie - actes d'anesthésie - actes techniques médicaux - actes d'obstétrique	100 % BR - SS (1)
Hospitalisation/Frais de séjour groupe homogène de séjour	100 % BR - SS (1)
Chambre particulière (hors maternité)	
Transport	100 % BR - SS (1)
Forfait hospitalier	-
Frais d'analyses médicales	100 % BR - SS (1)
Frais d'auxiliaires médicaux Radiologie : - acte d'imagerie	100 % BR - SS (1) 100 % BR - SS (1)
Echographie	100 % BR - SS (1)
Soins dentaires	100 % BR - SS (1)
Dentaire : - prothèses dentaires remboursées (2) par la sécurité sociale ; - soins orthodontiques remboursés (2) par la sécurité sociale à 90 % ; - soins orthodontiques remboursés par la sécurité sociale à 100 %	
Optique	3 % PMSS (4) pour l'appareillage optique par an et par bénéficiaire (3)
Orthopédie - Appareillage - Prothèse autre que dentaire	100 % BR - SS (1)
Autres soins et traitements (indemnités kilométriques, indemnités de déplacement, frais de transport)	100 % BR - SS (1)
Actes de prévention	Prise en charge au titre du poste dont il relève, et au minimum au niveau du ticket modérateur
Tarifs salarié seul (*)	14,60 €

(*) Les tarifs s'entendent en euros par mois.

(1) BR : base de remboursement de la sécurité sociale.

SS : remboursement de la sécurité sociale.

(2) Les actes non référencés par la sécurité sociale dans la CCAM (classification commune des actes médicaux) et considérés comme hors nomenclature dans l'ancienne NGAP (nomenclature générale des actes professionnels) ne sont pas pris en charge.

(3) Le plafond retenu est celui en vigueur au 1er janvier de l'exercice au cours duquel s'est produit l'événement.

(4) PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.

NB. - Les prestations sont en conformité avec les exigences posées par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale relatif aux contrats dits « responsables » et les décrets et arrêtés pris pour son application (notamment les articles R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale) : ne sont ainsi notamment pas pris en charge la participation forfaitaire et les franchises médicales à la charge de l'assuré et les majorations (dépassement autorisé d'honoraires, majorations du ticket modérateur) prévues réglementairement hors parcours de soins coordonnés.

Article 7
En vigueur étendu

Au titre des dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite " loi Evin ", la couverture frais de santé organisée au présent accord sera maintenue à l'identique :

- au profit des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou d'une allocation de chômage, sans condition de durée, sous réserve qu'ils en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient à titre temporaire du maintien de ces garanties (portabilité des garanties).

Les partenaires sociaux rappellent que l'organisme assureur adresse la proposition de maintien de la couverture à ces anciens salariés au plus tard dans le délai de 2 mois à compter de la date de la cessation du contrat de travail ou de la fin de la période du maintien des garanties à titre temporaire, et ce sous réserve qu'il en ait été informé préalablement ;

- au profit des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès.

Il est rappelé que l'employeur doit informer l'organisme assureur du décès afin que celui-ci adresse la proposition de maintien de la couverture aux ayants droit dans un délai de 2 mois à compter du décès.

La garantie doit pendre effet, au plus tard, au lendemain de la demande.

Les tarifs applicables aux personnes visées ci-dessus ne peuvent être supérieurs de plus de 50 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs.

Article 8
En vigueur étendu

En application de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, en cas de cessation du contrat de travail (sauf hypothèse de faute lourde) ouvrant droit à prise en charge de l'assurance chômage, l'ancien salarié conserve, selon les formes et conditions prévues par ledit article, le bénéfice de l'ensemble des garanties appliquées dans son ancienne entreprise, pour une durée égale à celle de l'indemnisation chômage, dans la limite du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondi au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

Il est rappelé que l'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

Article 9
En vigueur étendu

Pour les garanties dont les montants et modalités sont établis en considération des conditions légales et réglementaires en vigueur, les changements apportés à ces conditions postérieurement à cet accord ne sauraient avoir pour effet d'augmenter l'étendue des engagements de l'organisme d'assurance désigné qui sera, en pareil cas, fondé à proposer aux partenaires sociaux les aménagements nécessaires aux garanties et/ou aux cotisations du régime frais de santé.

Article 10
En vigueur étendu

Afin d'assurer la mutualisation, le portage et le pilotage du régime frais de santé de la convention collective nationale des fleuristes, vente et services des animaux familiers, les parties au présent accord ont désigné, en qualité d'organisme assureur, l'institution de prévoyance de groupe Mornay (IPGM), institution de prévoyance agréée régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, dont le siège social est situé Tour Mornay, 5 à 9, rue Van-Gogh, 75012 Paris. Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux signataires devront, dans un délai qui ne pourra excéder 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord, réexaminer le choix de l'organisme assureur désigné ci-dessus. Pour ce faire, la commission mixte paritaire se réunira 6 mois avant l'échéance qui précédera l'expiration de ce délai de 5 ans.

Article 11
En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 932-6 du code de la sécurité sociale, l'organisme assureur désigné remettra à chaque entreprise adhérente, à charge pour elle de la remettre à ses salariés, une notice d'information qui définit les garanties, leurs modalités d'entrée en vigueur, les formalités à accomplir en cas de réalisation du risque, les cas de nullité, de déchéances, d'exclusions ou de limitations de garantie ainsi que les délais de prescription. Cette notice informera également les salariés visés à l'article 4 du présent accord ayant opté pour une dispense d'affiliation des conséquences de leur choix.

Article 12
En vigueur étendu

Les comptes de résultats du régime frais de santé seront établis par l'organisme assureur désigné, en application des dispositions prévues par la loi n° 89-1009 et de son décret d'application n° 90-769 du 30 août 1990. Ces comptes seront transmis aux partenaires sociaux, au plus tard le 31 août suivant l'exercice clos. Afin de permettre un meilleur suivi technique et une meilleure appréhension de l'équilibre du régime frais de santé, les résultats correspondant au maintien des garanties tel que visé à l'article 8 relatif à la « portabilité » seront isolés. Le compte de résultats correspondant à ce maintien des garanties sera présenté à la fin d'une période de 2 ans afin de mesurer son impact sur le régime frais de santé de la branche ; en cas de déficit le coût de la mutualisation de la portabilité sera financé intégralement par prélèvement sur les réserves constituées aux comptes de résultats.

Article 13
En vigueur étendu

Le comité de suivi prévu à l'article 10.D de l'avenant n° 5 du 22 mars 2005 à l'accord « Prévoyance » du 9 décembre 1997 qui instaure un comité paritaire de gestion voit ses attributions étendues au suivi du présent accord collectif santé.
Ce comité se réunira au moins deux fois par an.

Article 14
En vigueur étendu

A. - Régime supplémentaire obligatoire frais de santé

En complément du régime conventionnel frais de santé, les entreprises peuvent souscrire auprès de l'organisme assureur désigné un contrat collectif à adhésion obligatoire permettant aux salariés de renforcer pour eux-mêmes et/ou leur conjoint et/ou leur enfant, leurs garanties.

Sous réserve des dispositions des articles ci-dessus, et notamment des dispenses d'affiliation visées à l'article 4, l'ensemble des salariés relevant d'une entreprise ayant opté pour ce régime supplémentaire est obligatoirement affilié.

La cotisation supplémentaire due au titre d'un salarié seul est répartie à raison de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié comme suit.

Régime général - Hors Alsace-Moselle Régime supplémentaire obligatoire			
Garantie	Taux de cotisation	Part employeur	Part salarié
Frais de santé obligatoire salarié seul	5 €	2,50 €	2,50 €

Régime Alsace-Moselle Régime supplémentaire obligatoire			
Garantie	Taux de cotisation	Part employeur	Part salarié
Frais de santé obligatoire salarié seul	3,66 €	1,83 €	1,83 €

La cotisation supplémentaire due au titre de l'extension conjoint et/ou enfant ne bénéficie pas d'une prise en charge par l'employeur.

Les comptes de ce régime supplémentaire sont distincts du régime conventionnel obligatoire de la branche.

Les garanties de ce régime sont les suivantes :

Régime général	Régime supplémentaire
Nature des frais	Montant des prestations en plus de la sécurité sociale et du régime de base Secteur conventionné
Honoraires médicaux (consultations, visites)	80 % BR (1)
Honoraires chirurgicaux :	100 % BR (1)
- actes de chirurgie	
- actes d'anesthésie	
- actes techniques médicaux	
- actes d'obstétrique	
Hospitalisation, frais de séjour Groupe homogène de séjour	80 % BR (1)
Chambre particulière (hors maternité)	3 % PMSS (2)
Frais d'analyses médicales	60 % BR (1)
Frais d'auxiliaires médicaux	60 % BR (1)
Radiologie : - actes d'imagerie	70 % BR (1)
Echographie	70 % BR (1)
Soins dentaires	70 % BR (1)
Optique	2 % PMSS (2) pour l'appareillage optique par an et par bénéficiaire
Tarifs salarié seul (*)	5 €

(1) BR : base de remboursement de la sécurité sociale.

(2) PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.

(*) Les tarifs s'entendent par mois, en sus de la cotisation de base.

Régime Alsace-Moselle	Régime conventionnel obligatoire
Nature des frais	Montant des prestations en plus de la SS et du régime de base
	Secteur conventionné
Honoraires médicaux (consultations, visites)	100 % BR (1)
Chambre particulière (hors maternité)	3 % PMSS (2)
Frais d'analyses médicales	90 % BR (1)
Frais d'auxiliaires médicaux	90 % BR (1)
Radiologie : - acte d'imagerie	90 % BR (1)
Echographie	90 % BR (1)
Soins dentaires	90 % BR (1)
Optique	2 % PMSS (2) pour l'appareillage optique par an et par bénéficiaire
Tarifs salarié seul (*)	3,66 €
(*) Les tarifs s'entendent en euros par mois en sus de la cotisation de base.	
(1) BR : base de remboursement de la sécurité sociale.	
(2) PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.	

Ce choix des entreprises sera fait par voie d'accord, référendum, ou décision unilatérale conformément aux exigences de formalisme de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

B. - Régime supplémentaire facultatif frais de santé

En complément du régime conventionnel frais de santé, les entreprises peuvent souscrire, auprès de l'organisme assureur désigné, un contrat collectif à adhésion facultative permettant aux salariés de renforcer pour eux-mêmes et/ou leur conjoint et/ou leur enfant, leurs garanties. A cet effet, les partenaires sociaux ont négocié une option supplémentaire facultative.

L'ensemble des salariés relevant d'une entreprise ayant opté pour ce régime supplémentaire n'est pas affilié à titre obligatoire.

La cotisation supplémentaire due dans ce cadre est à la charge exclusive du salarié.

Les comptes de ce régime supplémentaire sont distincts du régime conventionnel obligatoire de la branche.

Ce choix des entreprises sera fait par voie d'accord, référendum, ou décision unilatérale conformément aux exigences de formalisme de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Article 15 En vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales en vigueur, aucune dérogation au présent accord n'est possible par accord collectif d'entreprise ou d'établissement, ou de groupe, par accord référendaire ou par décision unilatérale de l'employeur.

Article 16 En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt requises par la loi et de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail et de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Les partenaires sociaux signataires du présent accord ont décidé d'un commun accord que cet accord pourra à tout moment être révisé ou dénoncé en respectant la procédure prévue respectivement par les articles L. 2261-7, L. 2261-8 et L. 2261-9 à L. 2261-12 du code du travail, sans, pour autant, emporter dénonciation des autres dispositions de la convention collective nationale du 21 janvier 1997 étendue.

La demande de révision peut intervenir à tout moment, à l'initiative de l'une des parties signataires. Elle doit être notifiée, par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires.

L'accord pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires, moyennant le respect d'un préavis de 6 mois.

De nouvelles négociations devront être engagées dans les 3 mois suivant la signification de la dénonciation.

L'accord dénoncé continue à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du préavis de 6 mois.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet le 1er octobre 2012 ou le premier jour du trimestre civil qui suit la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel si celle-ci intervient après le 1er octobre 2012.

Avenant n° 1 du 3 juillet 2012 à l'accord du 1er juillet 2009 relatif aux classifications

FNFF ;

PRODAF ;

UNSSAC.

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO.

[En vigueur étendu](#)

Les partenaires sociaux réunis en commission mixte paritaire le 27 juin 2012 sont convenus des dispositions ci-dessous qui complètent l'article 2 « Grille de classifications des emplois » de l'accord national relatif aux classifications professionnelles du 1er juillet 2009 étendu :

Article 1er

[En vigueur étendu](#)

Les salariés titulaires d'un CTM toiletteur canin et félin sont classés au niveau II « personnels qualifiés » de la grille de classifications des emplois définie à l'article 2 de l'accord collectif national relatif aux classifications professionnelles du 1er juillet 2012 étendu, à partir du premier échelon coefficient 210, toiletteurs (euses) qualifiés (ées).

Article 2

[En vigueur étendu](#)

Les salariés titulaires d'un MOF toilettage animalier sont classés au niveau V « techniciens supérieurs et agents de maîtrise » de la grille de classifications des emplois définie à l'article 2 de l'accord collectif national relatif aux classifications professionnelles du 1er juillet 2012 étendu, à partir du premier échelon coefficient 510, toiletteurs (euses) responsables.

Article 3

[En vigueur étendu](#)

Conformément aux dispositions de la loi du 4 mai 2004, des accords collectifs d'entreprise, d'établissement ou de groupe du champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, vente et services des animaux familiers, ne peuvent déroger en tout ou partie aux dispositions du présent avenant.

Article 4

[En vigueur étendu](#)

En application des dispositions transitoires de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, sous réserve de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales représentatives de salariés dans la branche, le présent avenant fera l'objet de la procédure relative au dépôt et à la demande d'extension conformément aux dispositions légales en vigueur.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la date de parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Avenant n° 3 du 4 décembre 2012 à l'accord du 13 juin 2000 relatif au financement du paritarisme

FNFF ;

PRODAF ;

UNSSAC.

CGT commerce ;

CSFV CFTC ;

FEC FO ;

FGTA FO ;

FNECS CFE-CGC.

[En vigueur étendu](#)

Vu l'accord du 13 juin 2000 relatif à la création d'un fonds de financement du paritarisme étendu et ses divers avenants étendus (avenant n° 1 du 20 octobre 2006, avenant n° 2 du 17 mars 2007) ;

Vu la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail ;

Vu l'avenant n° 11 à la convention collective nationale fleuristes, vente et services des animaux familiers relatif à la mise en conformité du champ d'application en date du 8 décembre 2011 étendu,

les partenaires sociaux de la branche, réunis en commission mixte paritaire le 8 novembre 2012, entendent, par le présent avenant, apporter des précisions et

modifications à l'accord national du 13 juin 2000 étendu relatif à la création d'un fonds de financement du paritarisme dans la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers, ainsi qu'à son avenant n° 1 en date du 20 octobre 2006 étendu.

Préambule

En vigueur étendu

Les organisations syndicales représentatives de salariés et d'employeurs dans la branche, soucieuses du développement de la négociation collective au sein de la branche, ont mis en place, par accord collectif national du 13 juin 2000 étendu, un fonds de financement du paritarisme géré par une association paritaire de gestion dénommée ADPFA, sous l'autorité de la commission paritaire de négociation ou la commission mixte paritaire de la branche.

Afin de prendre en compte de nouveaux aspects dans les conditions d'exercice de la négociation collective de la branche, le présent avenant a pour finalité, d'une part, d'anticiper les effets des dispositions de la loi du 20 août 2008 relative à la démocratie sociale et à la durée du travail, notamment la mesure de la représentativité des organisations syndicales de salariés dans la branche, selon les critères de représentativité définis par le code du travail, et, d'autre part, d'intégrer les modifications apportées par l'avenant n° 11 du 8 décembre 2011 étendu, fixant trois secteurs d'activité à périmètre constant du champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, vente et service des animaux familiers.

Article 1er

En vigueur étendu

L'alinéa 1 de l'article 1er de l'avenant n° 1 du 20 octobre 2006 est modifié et remplacé par l'alinéa suivant :

« Les organisations signataires de l'accord collectif national du 13 juin 2000 sur le financement du paritarisme et celles ayant adhéré ultérieurement, représentatives au sens du code du travail, s'entendent pour donner les moyens financiers indispensables :

1. Aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives de la branche au sens du code du travail afin de pouvoir mener à bien leur mission, et en particulier, réaliser un travail de qualité et un contrôle accru du suivi de la convention collective et des accords qui y sont liés au profit des entreprises concernées et de leurs salariés, notamment en assurant le développement et la promotion du paritarisme au sein de la branche des fleuristes, vente et services des animaux familiers ;

2. Aux représentants de salariés, dûment mandatés et habilités à négocier les dispositions de la convention collective nationale étendue des fleuristes, vente et services des animaux familiers et tous avenants et accords collectifs qui y sont liés, par les organisations syndicales de salariés représentatives de la branche au sens du code du travail, signataires ou adhérentes de l'ensemble ou pour partie des conventions, accords, avenants de la branche ;

3. Aux représentants des employeurs, dûment mandatés et habilités à négocier les dispositions de la convention collective nationale étendue des fleuristes, vente et services des animaux familiers et tous avenants et accords collectifs qui y sont liés, par les organisations syndicales patronales représentatives de la branche au sens du code du travail et conformément au moratoire conclu entre ces organisations, signataires ou adhérentes de l'ensemble ou pour partie des conventions, accords, avenants de la branche ;

4. A toute commission ou groupe de travail paritaire qui serait mis en place par les partenaires sociaux dans le cadre d'un accord collectif national de branche ou, sur décision de la commission paritaire de négociation ou la commission mixte paritaire de la branche, constitué spécialement en vue d'étudier des sujets techniques précis.

Dans ces conditions, il est prévu que le financement du fonctionnement de ces divers groupes de travail ou commissions paritaires sera assuré au moyen d'une contribution conventionnelle et obligatoire, à la charge des employeurs entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, vente et services des animaux familiers, et calculée selon les modalités définies à l'article 3 ci-dessous. »

Article 2

En vigueur étendu

L'article 1.1 de l'accord du 13 juin 2000 intitulé « Entreprises concernées » est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

« Sont concernés les entreprises et établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale tel que défini à l'article 1.1 de ladite convention modifiée par l'avenant n° 11 du 8 décembre 2011 étendu portant création de trois secteurs d'activité au sein de la branche.

Sont ainsi visés les entreprises ou établissements exerçant les activités des trois secteurs économiques suivants :

Secteur 1. - Fleuristes. Entreprises ou établissements (généralement référencés 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) dont l'activité principale se caractérise par la vente des produits référencés par la codification des produits française : CPF 47.00.77 Commerce de détail de fleurs, plantes et graines.

Secteur 2. - Vente au détail d'animaux, d'aliments et produits pour animaux de compagnie. Entreprises ou établissements (généralement référencés 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) dont l'activité principale se caractérise par la vente de produits référencés par la codification des produits française : CPF 47.00.79 Commerce de détail d'animaux de compagnie et d'aliments pour animaux de compagnie.

Secteur 3. - Services aux animaux de compagnie. Entreprises ou établissements spécialisés (référencés NAFA 96. 09Z. P Entreprises artisanales de toilettage de chiens et chats et les entreprises ou établissements référencés NAF 96. 09Z Services aux animaux de compagnie) dont l'activité principale se caractérise par l'exercice des activités économiques référencées par la codification des produits française : CPF 96.09.11 Services aux animaux de compagnie. »

Article 3

En vigueur étendu

L'article 1.2 de l'avenant n° 1 du 20 octobre 2006 intitulé « Redevables et montant de la contribution » est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

« Toute entreprise relevant du champ d'application du présent accord, et ayant au moins un salarié dans l'année sous contrat de travail de droit commun ou de type particulier, est redevable de la contribution au titre de l'année considérée.

La contribution désignée ci-dessus est déterminée par la commission paritaire de négociation de la branche, mixte à la date de signature du présent avenant, et est composée actuellement :

- d'une contribution forfaitaire de 48 € par entreprise ou établissement (par numéro SIRET), quel que soit le nombre de salariés sur l'année eu égard à l'alinéa 1 du présent article (proratisée par trimestre entier, tout trimestre entamé valant trimestre entier) ;
- d'une contribution calculée sur la base de 0,10 % de la masse salariale brute de l'entreprise ou de l'établissement (par numéro SIRET) de l'année civile.
Le montant global de la contribution et sa répartition feront l'objet d'un réexamen chaque année par la commission paritaire de négociation ou la commission mixte paritaire de la branche, en fonction du bilan de la collecte et de l'utilisation des fonds et des perspectives. »

Article 4 En vigueur étendu

L'article 2 de l'avenant n° 1 du 20 octobre 2006 ainsi que l'article 2.1 créé par l'avenant n° 2 du 17 mars 2009 sont maintenus en l'état du texte.

Article 5 En vigueur étendu

L'article 3 de l'avenant n° 1 du 20 octobre 2006 remplaçant le premier paragraphe de l'article 3 de l'accord du 13 juin 2000 est maintenu en l'état du texte.
Le deuxième paragraphe de l'article 3 de l'accord du 13 juin 2000 est remplacé par les dispositions suivantes du présent avenant :
« L'association est composée paritairement de deux collèges :

- un collège de représentants ou de délégués, titulaires et suppléants, dûment mandatés et habilités par les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche au sens du code du travail, signataires ou adhérentes à l'accord du 13 juin 2000 et ses avenants, dès lors que leur volonté d'adhérer à l'association paritaire aura été expressément déclarée ;
- un collège de représentants ou de délégués, titulaires et suppléants, dûment mandatés et habilités par les organisations syndicales d'employeurs, représentatives dans la branche au sens du code du travail, signataires ou adhérentes à l'accord du 13 juin 2000 et ses avenants, dès lors que leur volonté d'adhérer à l'association paritaire aura été expressément déclarée.

Pour assurer une composition paritaire au sein de chaque organe de l'association, le collège des employeurs doit comporter au total autant de représentants ou de délégués des organisations syndicales d'employeurs représentatives dans la branche, au sens du code du travail, que le collège des salariés.

Le nombre de représentants ou de délégués par collège est déterminé par les statuts de l'association, selon la nature de l'organe visé. »

Le troisième paragraphe de l'article 3 de l'accord du 13 juin 2000 est maintenu en l'état actuel du texte.

Article 6 En vigueur étendu

1. L'article 4 de l'avenant n° 1 du 20 octobre 2006 est complété par la phrase introductive suivante :

« Les dispositions du présent article sont applicables sous réserve du respect du principe d'égalité tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation en matière de répartition des fonds du paritarisme. »

Il est précisé en outre :

« Concernant la répartition des fonds à l'égard des organisations professionnelles du collège employeur, reconnues représentatives dans le champ d'application de la convention collective de la branche, il sera appliqué, à partir du 1er janvier 2014, la règle de répartition au prorata des apports financiers de chaque secteur de la branche. »

2. Le point 7 de l'article 4 de l'avenant n° 1 du 20 octobre 2006 est remplacé par les dispositions suivantes :

« 7. Le remboursement aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au sens du code du travail, des dépenses engagées par elles afin de mener à bien les missions destinées à préparer et tenir les diverses commissions des instances paritaires, développer et promouvoir le dialogue social et en assurer le bon fonctionnement.

Ces remboursements ainsi définis et qualifiés de " dépenses déléguées " devront être effectués dans le cadre d'un budget préalablement voté par le conseil d'administration de l'association, mandaté à cet effet.

Les statuts ou le règlement intérieur de l'ADPFA devront définir les conditions de remboursement de ces dépenses déléguées et fixer les modalités de gestion des fonds collectés.

Ces modalités et conditions devront respecter, d'une part, le droit pour toute organisation syndicale représentative dans la branche au sens du code du travail de percevoir une contribution au financement du dialogue social et, d'autre part, les engagements inhérents à l'adhésion à l'ADPFA qui est fondée sur le volontariat. »

Les autres dispositions de l'article 4 de l'avenant n° 1 du 20 octobre 2006 sont maintenues en l'état du texte.

Article 7 En vigueur étendu

En application des dispositions transitoires de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 et sous réserve de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales représentatives de salariés dans la branche, le présent avenant est soumis à la procédure de dépôt et d'extension selon les dispositions légales applicables.

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

A cette date, les dispositions définies dans le présent avenant modifieront et remplaceront celles expressément visées, telles que prévues par l'accord du 13 juin 2000 et l'avenant n° 1 du 20 octobre 2006.

Avenant n° 12 du 14 janvier 2013 à l'accord national du 9 décembre 1997 relatif à la prévoyance

FNFF ;

PRODAF ;
UNSSAC.
FNECS CFE-CGC ;
FGTA FO ;
CSFV CFTC ;
FS CFDT ;
FEC FO.

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux, réunis en commission mixte paritaire le 8 novembre 2012, décident d'améliorer la garantie rente éducation pour le personnel cadre et non cadre et la garantie rente de conjoint pour le personnel cadre, du régime de prévoyance prévu à l'avenant n° 5 du 22 mars 2006 à l'accord du 9 décembre 1997 relatif à la prévoyance complémentaire dans la branche fleuristes, vente et services des animaux familiaux.

Les améliorations consistent en l'augmentation des prestations afférentes à ces garanties, accompagnée de l'instauration de montants forfaitaires annuels minimaux, et en une baisse du taux de cotisations d'appel des non-cadres.

En conséquence, le présent avenant modifie l'avenant n° 5 du 22 mars 2006 sur les articles suivants :

- article 4 relatif aux rentes de conjoint ;
- article 5 relatif à la garantie rente éducation ;
- article 9 relatif aux cotisations, pour le personnel non cadre uniquement.

Article 1er

En vigueur étendu

Sont ainsi modifiés et remplacés les articles qui suivent.

A l'article 4 « Garanties décès », les dispositions conventionnelles relatives au montant de la rente de conjoint telles que définies sous le titre « Régime obligatoire des cadres », au paragraphe B « Garantie rentes », sont modifiées et remplacées par les dispositions suivantes :

« 1. Rentes de conjoint

En cas de décès d'un salarié appartenant à la catégorie répondant aux définitions des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et de l'article 36 de l'annexe I de la convention susvisée, il est attribué dans le cadre de la garantie rentes de conjoint, une rente viagère et une rente temporaire au conjoint survivant.

La situation du partenaire de Pacs est assimilée pour le service de la rente à celle d'un conjoint survivant.

Est également assimilé au conjoint survivant le concubin à la date du décès du participant, sous les réserves suivantes :

- le concubinage doit être notoire et permanent, à savoir qu'il peut être justifié d'une communauté de vie d'au moins 2 ans ;
- le concubin ne doit pas être par ailleurs marié ou pacsé avec un tiers. En cas de naissance ou d'adoption dans le couple concubin, le délai de 2 ans n'est pas exigé.

2. Montant

Le montant est fixé à :

- pour la rente temporaire : 16 % du traitement de base. La rente ne pourra être inférieure à un montant de 4 000 € par an. Cette rente prend effet au jour du décès du participant. Elle est versée jusqu'à l'âge normal prévu pour le paiement de la pension de réversion à taux plein du régime de retraite complémentaire (ARRCO et/ ou AGIRC) du conjoint survivant ;

- pour la rente viagère : 12 % du traitement de base. La rente ne peut être inférieure à un montant de 3 000 € par an. Cette rente prend effet au jour du décès du participant. Elle est versée jusqu'au décès du bénéficiaire de la rente. »

Les autres dispositions conventionnelles figurant à l'article 4 ainsi que celles relatives aux cotisations figurant à l'article 9, au tableau du « Personnel cadre » demeurent inchangées.

A l'article 5 « Garantie rente éducation », les dispositions conventionnelles relatives au montant et à la durée de la rente éducation telles que définies aux alinéas « Définition », « Montant » et « Durée du paiement » sont modifiées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Définition

Cette garantie a pour objet le paiement d'une rente en cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié pour chacun de ses enfants à charge.

Sont considérés comme enfants à charge :

- tous les enfants âgés de moins de 18 ans, sans condition ;

- les enfants âgés de moins de 26 ans révolus, sous conditions :
- de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au CNED (centre national d'enseignement à distance) ;
- d'être en apprentissage ;
- de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels ou technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
- d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès du régime d'assurance chômage comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;
- d'être employés dans un ESAT (établissement et service d'aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés ;
- les enfants en invalidité, sans limitation de durée lorsque ces enfants, à charge au moment du décès du participant sont reconnus en invalidité équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé ou tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civile. Cet état d'invalidité doit être reconnu avant la limite de versement de la rente éducation prévue contractuellement.

Montant

Le montant de la rente éducation, calculé en pourcentage du traitement de base et en fonction de l'âge de l'enfant à charge au jour du décès de l'assuré, est fixé comme suit pour chacun des enfants à charge :

- 20 % jusqu'au 15e anniversaire (la rente ne peut être inférieure à un montant de 4 000 € par an) ;
- 25 % du 15e au 18e anniversaire (la rente ne peut être inférieure à un montant de 5 000 € par an) ;
- 25 % du 18e au 26e anniversaire ou sans limite d'âge pour les enfants en invalidité, conformément aux conditions précédemment mentionnées (la rente ne peut être inférieure à un montant de 5 000 € par an).

Le montant des rentes est doublé pour les orphelins de père et de mère.

Durée du paiement

La rente éducation est versée à partir du 1er jour du trimestre civil suivant le décès ou la reconnaissance de l'état d'invalidité absolue et définitive de l'assuré jusqu'à expiration du trimestre au cours duquel l'enfant a cessé d'être considéré comme à charge et au plus tard jusqu'au 1er jour du trimestre civil suivant son 26e anniversaire. Toutefois, il n'y a pas de limitation de la durée du versement de la rente pour les enfants reconnus en état d'invalidité, définis dans le paragraphe ci-dessus. »

Les autres dispositions conventionnelles figurant à l'article 5 demeurent inchangées.

L'intégralité des dispositions applicables au personnel non cadre, définies à l'article 9 « Cotisations » de l'avenant n° 5 du 22 mars 2006 à l'accord du 9 décembre 1997 relatif à la prévoyance, est modifiée comme suit :

« La cotisation globale destinée au financement du régime de prévoyance est fixée comme suit :

Personnel non cadre

(En pourcentage.)

Régime de base	Taux contractuel	Taux d'appel	Employeur	Salarié
Décès :	0,10	0,06	0,03	0,03
- décès				
- invalidité absolue et définitive				
- frais d'obsèques				
Rente éducation	0,10	0,05	0,05	-
Maintien de salaire	0,25	0,16	0,16	-
Incapacité de travail et invalidité	0,55	0,28	0,16	0,12
Total	1,00	0,55	0,40	0,15

Le comité paritaire de gestion de la branche, qui se réunit chaque année, conformément à l'article 10. D de l'avenant n° 5 du 22 mars 2006, fera le point, fin 2013 au plus tard, sur l'équilibre du régime conventionnel pour décider ou non de la reconduction de ce taux d'appel. »

Article 2 En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur au 1er janvier 2013.

Les parties signataires conviennent expressément que le présent avenant fera l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail et de l'article 911-3 du code de la sécurité sociale.

Avenant n° 14 du 28 mars 2013 à l'accord du 9 décembre 1997 relatif à la prévoyance

FNFF ;

PRODAF ;

UNSSAC.

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO ;

CSFV CFTC.

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux, réunis en commission mixte paritaire le 6 février 2013, sont convenus, dans un souci de simplification pour une meilleure clarté, et sans en changer le sens initial, d'aménager la rédaction des dispositions concernant les prestations afférentes au maintien de salaire.

Ils décident en conséquence de modifier les dispositions conventionnelles concernées, telles que résultant de l'accord du 9 décembre 1997 modifié par les avenants n° 5 du 22 mars 2006 et n° 9 du 22 juin 2010.

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions conventionnelles relatives au maintien de salaire, telles que définies sous le titre « Prestations » à l'article 2 de l'avenant n° 9 du 22 juin 2010 modifiant l'article 6 de l'avenant n° 5 du 22 mars 2006 à l'accord national de prévoyance du 9 décembre 1997, sont modifiées et remplacées comme suit :

« Prestations

En cas d'interruption de travail totale et continue d'une durée supérieure à 3 jours, le salarié a droit au règlement d'indemnités quotidiennes. Elles complètent celles de la sécurité sociale dans les conditions suivantes.

Cette indemnisation complémentaire est ouverte au salarié ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ou, à défaut de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans la branche.

Durée d'indemnisation			Franchise (*)
Ancienneté	A 90 %	A 70 %	
De moins de 1 an dans l'entreprise et au moins 2 ans d'ancienneté dans la branche,	30 jours	30 jours	3 jours
De 1 an à 5 ans inclus dans l'entreprise	30 jours	30 jours	3 jours
De 6 à 10 ans inclus dans l'entreprise	40 jours	40 jours	3 jours
De 11 à 15 ans inclus dans l'entreprise	50 jours	50 jours	3 jours
De 16 à 20 ans inclus dans l'entreprise	60 jours	60 jours	3 jours
De 21 à 24 ans inclus dans l'entreprise	70 jours	70 jours	3 jours
De 25 à 29 ans inclus dans l'entreprise	80 jours	80 jours	3 jours
Plus de 30 ans dans l'entreprise	90 jours	90 jours	3 jours

(*) La franchise est supprimée pour tout arrêt consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle.

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur au 1er janvier 2013.

Les parties signataires conviennent expressément que le présent avenant fera l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail et de l'article 911-3 du code de la sécurité sociale.

Avenant n° 1 du 15 mai 2013 à l'accord du 15 décembre 2010 relatif à la création d'un CQP « Vendeur en animalerie »

PRODAF.

FGTA FO ;

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

CGT commerce ;

FEC FO.

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article 3 de l'accord du 15 décembre 2010, le référentiel du CQP « Vendeur en animalerie », annexé audit accord, a été revu et modifié par les professionnels de l'animalerie du secteur concerné de la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers. Le nouveau référentiel joint en annexe du présent avenant a été approuvé par décision de la commission mixte paritaire (CMP) en date du 28 mars 2013, après proposition de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) lors de sa séance du 7 mars 2013.

Le nouveau référentiel fait partie intégrante du présent avenant, il annule et remplace le précédent référentiel dans les conditions exposées à l'article 3 ci-après.

La rédaction du nouveau référentiel du CQP « Vendeur en animalerie » a pour finalité de faire mieux correspondre ce titre avec la demande du milieu professionnel et de permettre aux apprenants d'acquérir l'ensemble des notions indispensables à l'exercice du métier de vendeur en animalerie.

Article 1er

En vigueur étendu

Les premières modifications portent sur les notions scientifiques qui ont été allégées afin de concentrer la formation sur les bases nécessaires à la bonne compréhension des techniques animalières. Les modules concernés sont les modules FPG.5 (connaissance de l'animal) et FPG.6 (connaissance de l'environnement de l'animal).

Les modules commerciaux ont, quant à eux, été adaptés aux réalités du métier et de ce à quoi peut prétendre un vendeur sur le marché actuel. Les modules concernés sont les suivants : FPG.2 (vente), FPG.3 (mercatique), FPG.4 (gestion commerciale).

Les modules professionnels spécifiques des métiers de l'animalerie (FPS.1, 2, 3, 4, 5, 6, 7) ont été remaniés pour mieux correspondre au travail quotidien du vendeur en animalerie. Ils s'inscrivent dans une démarche de mise en oeuvre de pratiques respectueuses de l'environnement, de la biodiversité, de la réglementation en vigueur et du bien-être animal. Cet aspect est renforcé avec la création du module FPS.8 (connaissance et prévention des pathologies) qui prend une part entière dans la formation.

Les différentes modifications et améliorations apportées au référentiel de formation du CQP VA aboutissent à une répartition différente des heures de formation. La durée totale de la formation en centre reste de 455 heures.

Article 2

En vigueur étendu

L'article 5, alinéa 1, de l'accord du 15 décembre 2010 est modifié et remplacé par l'alinéa suivant :

« Le CQP " Vendeur en animalerie " est un certificat qualifiant qui vise un niveau de compétences de niveau V de l'Education nationale.

Le titulaire du certificat de qualification professionnelle de vendeur en animalerie est classé au moins au niveau III " Personnels très qualifiés " de la grille de classifications des emplois définie à l'article 2 de l'accord collectif national relatif aux classifications professionnelles du 1er juillet 2009 étendu, à partir du premier échelon coefficient 310, vendeur (euse) s très qualifié (e) s. »

Article 3

En vigueur étendu

En application des dispositions transitoires de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, sous réserve de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales représentatives de salariés dans la branche, le présent avenant fera l'objet de la procédure relative au dépôt et à la demande d'extension conformément aux dispositions légales en vigueur et fera l'objet d'un dépôt auprès de la commission nationale de la certification professionnelle en vue de son inscription au registre national des certifications professionnelles.

Le présent avenant portant modification de l'accord du 15 décembre 2010 ainsi que le nouveau référentiel joint entreront en vigueur le lendemain du jour de la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Certificat de qualification professionnelle vendeur en animalerie (CQP VA)

Référentiel professionnel

Préambule

Opportunité du certificat de qualification professionnelle « Vendeur en animalerie »

Le certificat de qualification professionnelle « Vendeur en animalerie » répond :

- aux besoins exprimés par les représentants de la profession : salariés et employeurs ;
- à la nécessité d'assurer un service responsable qui prend en compte la sécurité des personnes, le respect de la bienveillance des animaux et des végétaux ainsi que la protection de l'environnement ;
- à l'évolution du contexte social, réglementaire et économique de toute la filière.

C'est un titre qualifiant de niveau V de l'Education nationale.

La formation au certificat de qualification professionnelle « Vendeur en animalerie » ne pourra pas être associée à la formation aux épreuves E5 et E7 du baccalauréat professionnel TCVA.

Le certificat de qualification professionnelle (CQP) « Vendeur en animalerie » est une solution proposée pour améliorer le niveau de compétences des salariés de toute la filière en matière technique mais également sur le plan de la vente et de la mercatique.

Les modalités pédagogiques du certificat de qualification professionnelle « Vendeur en animalerie » s'appuient sur la validation des savoirs, des savoir-faire et des compétences professionnelles. La formation à ce CQP doit utiliser une méthode pédagogique inductive.

La loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social permet d'obtenir le CQP « Vendeur en animalerie » de façon modulaire ou dans son intégralité, par le suivi d'une formation spécifique dans le cadre :

- du droit individuel à la formation (DIF) ;
- du congé individuel de formation (CIF) ;
- d'une période de professionnalisation ;
- de la valorisation des acquis de l'expérience (VAE).

Les publics visés peuvent être :

- des salariés en activité ;
- des demandeurs d'emploi ou toute autre personne ressortissant de l'insertion professionnelle.

La formation conduisant à l'obtention du certificat de qualification professionnelle « Vendeur en animalerie » doit être mise en oeuvre dans le cadre d'une alternance pédagogique composée de périodes de formation en centre et en entreprise. La durée totale des périodes en entreprise doit être au moins équivalente à celle des périodes de formation en centre.

Les durées de formation sont de 18 mois dans le cas des contrats en alternance.

Dans le cadre de stages non rémunérés par l'entreprise, conventions de formation région CIF, AGEFIP, la durée de formation en entreprise peut être réduite à une durée égale à celle de la formation en centre.

Référentiel professionnel

Vendeur en animalerie

Le titulaire du certificat de qualification professionnelle (CQP) « Vendeur en animalerie » est employé dans les entreprises de la filière de la distribution des animaux de compagnie, des aliments, des produits et des accessoires spécifiques à l'animalerie.

Il pourra également faire valider ses compétences et ses acquis professionnels.

Il exécute les tâches techniques et administratives liées à la vente dans une animalerie. Il dépend hiérarchiquement de son chef de rayon. Dans les petites structures il peut dépendre directement d'un chef de secteur, d'un directeur ou du responsable de l'entreprise. Dans ces petites entreprises, ses compétences spécifiques peuvent l'amener à exercer seul des tâches techniques ou des opérations de vente. Dans ce cas, il doit tenir sa hiérarchie informée de l'exécution de son travail, car c'est elle qui assume la responsabilité du travail du vendeur animalier, sous réserve des prérogatives attachées au titulaire du certificat de capacité délivré en application des dispositions du 3° du IV de l'article L. 214-6 du code rural et/ ou L. 413-2 du code de l'environnement.

Il doit faire preuve de facultés d'adaptation dans des domaines aussi variés qu'une approche des sciences de l'environnement, des techniques animalières, du commerce et de la gestion. Il doit actualiser ses connaissances en permanence à travers les moyens mis à sa disposition par l'entreprise. Il doit transmettre à ses collègues et à ses supérieurs, le plus rapidement possible et de façon précise, les informations qu'il a recueillies dans son travail. C'est un exécutant qui peut être consulté pour définir l'assortiment des produits proposés à la vente, mettre en oeuvre en les adaptant éventuellement, suivant les consignes reçues, des protocoles d'acclimatation et de maintenance des espèces. Dans tout les cas il exécute la politique de l'entreprise fixée par ses supérieurs.

Pour réaliser les tâches qui lui sont confiées, le vendeur animalier utilise également des compétences techniques. C'est un personnel très qualifié de niveau III, coefficient 310 de la grille des classifications professionnelles de la convention collective des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers.

Il peut être amené à exécuter seul les tâches qui lui incombent, ce qui lui confère une autonomie de fait, ainsi qu'une responsabilité dans la qualité de l'exécution. Son rôle est celui d'un « exécutant responsable ».

Description des activités

Présentation des savoir-faire professionnels que l'apprenant doit maîtriser pour se voir attribuer le certificat de qualification professionnelle « Vendeur en animalerie »

1. Il assure l'entretien et la maintenance du vivant (animaux et végétaux) sur le point de vente.

Il en connaît :

- les noms vernaculaires et scientifiques ;
- l'aire de répartition dans le milieu naturel ;
- les interactions dans l'écosystème ;
- le statut juridique ;
- les besoins physiologiques et éthologiques.

Il contrôle :

- l'état sanitaire ;
- l'origine ;
- les paramètres environnementaux nécessaires à la maintenance des animaux et des végétaux détenus dans le point de vente.

Il réalise :

- la mise en place des espèces animales et végétales réceptionnées ;
- l'isolement sanitaire nécessaire dans les locaux appropriés s'il y a lieu selon les consignes de sa hiérarchie ;
- les procédures d'acclimatation, de maintenance et de traitement, dans le respect des normes en vigueur et selon consignes reçues.

Il assure (selon les directives de sa hiérarchie) :

- la prévention des causes de stress ;
- la détection des signes d'une éventuelle pathologie et en alerte sa hiérarchie ;
- la maintenance usuelle (alimentation et soins) ;
- le nettoyage, la désinfection et l'élimination des déchets et lorsque cela est nécessaire l'envoi à l'incinération ;
- l'application des protocoles de maintenance des installations.

2. Il assure l'entretien, la maintenance et le stockage des produits inertes (produits inertes stricto sensu ou susceptibles d'évoluer sur le plan biologique ou chimique) sur le point de vente.

2.1. Il utilise l'information relative :

- aux caractéristiques techniques des produits inertes qui sont proposés ;

- aux produits permettant une maintenance optimale des espèces ;
 - aux dates de péremption des produits ;
 - au mode d'utilisation et, d'une façon générale, à leur conformité ;
 - aux conditions applicables au stockage ;
 - à leur impact sur l'écosystème.
- 2.2. Il passe les commandes de réassortiment ou de dépannage selon les modalités préalablement définies par les responsables de la politique commerciale de l'entreprise et selon les directives de ses supérieurs :
- soit directement auprès des fournisseurs ;
 - soit auprès des services compétents de son entreprise.
- 2.3. Il vérifie :
- la conformité des livraisons par rapport aux commandes sur les plans qualitatif et quantitatif ;
 - les conditions de stockage ;
 - le bon étiquetage des produits.
3. Il conseille et il vend.
- Il est à l'écoute des besoins et des motivations de la clientèle :
- il aide le client à définir ses besoins et lui propose une offre adéquate ;
 - il explique les caractéristiques des animaux ou des produits inertes proposés à la vente ;
 - il conseille les clients ;
 - il informe sur les obligations réglementaires que le propriétaire doit respecter en matière de détention et de bien-être des espèces (animale ou végétale) ;
 - il réalise la vente ;
 - il fidélise la clientèle ;
 - il oriente le client dans le cadre du service après-vente.
4. Il exécute les missions qui lui sont confiées :
- il applique les consignes et les priorités qui lui sont données par sa hiérarchie tout en disposant d'une autonomie de réalisation ;
 - il respecte la réglementation et les règles de bienveillance.
5. Il respecte la politique commerciale de l'entreprise.
- 5.1. Pour le vivant, il peut effectuer ponctuellement, sous le contrôle direct de sa hiérarchie et dans le respect de la réglementation :
- les commandes de réassortiment ou de dépannage pour éviter une rupture de stock ;
 - le règlement des litiges simples avec les fournisseurs ou les clients.
- 5.2. Pour l'inerte, il peut effectuer ponctuellement, sous le contrôle direct de sa hiérarchie et dans le respect de la réglementation :
- les commandes de réassortiment ou de dépannage pour éviter une rupture de stock ;
 - l'approvisionnement des rayons ;
 - le règlement des litiges simples avec les fournisseurs ou les clients.
- 5.3. Il exécute la politique de l'entreprise pour atteindre les objectifs commerciaux dans le respect de la réglementation et des consignes reçues :
- il respecte la stratégie commerciale de son entreprise dans son travail ;
 - il signale dans les meilleurs délais à sa hiérarchie les anomalies qu'il constate (prix, emballage, conditionnement, dénomination...) ;
 - il transmet à sa hiérarchie les remarques et les demandes de la clientèle.
- 5.4. Il veille au bon état marchand :
- il range les produits et recharge les rayons ;
 - il met en place l'étiquetage, la signalisation et la décoration du rayon ;
 - il optimise la rotation des produits dans le rayon afin d'éviter les ruptures de stock, le surstockage, la péremption et la démarque ;
 - il alerte ses supérieurs de l'imminence d'une rupture de stock afin de prendre des mesures adaptées.
- 5.5. Il peut être consulté par sa hiérarchie pour :
- l'élaboration et l'amélioration des protocoles de réception, de maintenance, de soins et de prophylaxie pour le vivant ;
 - l'élaboration, l'adaptation et l'amélioration des procédures de commandes ;
 - l'élaboration et l'amélioration des protocoles de réception.
6. Il connaît la filière de l'animal familier.
- 6.1. Il connaît les différents intervenants de la filière professionnelle.
- 6.2. Il connaît leurs rôles respectifs.
7. Il connaît la structure de son entreprise et/ ou du groupe à laquelle elle est affiliée ou rattachée.
- 7.1. Il connaît le mode d'organisation de l'entreprise ou de l'établissement.
- 7.2. Il situe son entreprise dans la filière.
- Il communique au sein de l'entreprise pour faire circuler les informations :
- avec ses supérieurs ;
 - avec ses collègues.
- 7.3. Il connaît les intervenants dans le cadre de l'activité de l'entreprise.

Référentiel des compétences

Présentation des compétences professionnelles que l'apprenant doit avoir acquises pour se voir attribuer le certificat de qualification professionnelle « Vendeur en animalerie »

Compétences du titulaire du certificat de qualification professionnelle « Vendeur en animalerie »

Il est capable d'utiliser ses connaissances en matière de vente, de mercatique de gestion commerciale afin d'assurer sa fonction de vendeur.

Il est capable d'utiliser les connaissances scientifiques et techniques nécessaires à la maintenance et aux soins des animaux familiers.

Il est capable d'effectuer ponctuellement des commandes de réassortiment ou de dépannage. Pour cela, il utilise ses connaissances en matière de gestion commerciale nécessaire à sa pratique professionnelle. Il peut également utiliser les documents comptables simples (cadencier, par exemple) qui seront mis à sa disposition par l'entreprise.

Il connaît les besoins de sa clientèle.

A partir des bons de commande, bons de livraison, bordereaux transport mis à sa disposition, il est capable de contrôler une livraison.

Il vérifie la conformité des produits, des quantités livrées. De façon générale ce n'est pas lui qui gère les conflits avec les fournisseurs et si un litige se présente, il avertit ses responsables.

Il est capable de mettre en rayon une livraison de produits « inertes ». Il vérifie :

- les quantités ;
- l'état des marchandises ;
- les dates de péremption de ces références ;

- le bon état marchand du rayon.

Il est capable de réceptionner, d'acclimater et maintenir dans des conditions optimales les animaux familiers dont il doit connaître les exigences.

Il est capable d'animer les ventes sur les linéaires en respectant la stratégie commerciale de l'entreprise. Il est capable d'assurer un merchandising optimal du point de vente. Il est capable de maintenir l'état marchand du rayon, d'entretenir les « facings » et de mettre en valeur la publicité sur le lieu de vente (PLV) ainsi que l'information sur le lieu de vente (ILV).

Il est capable de veiller au bon état marchand du linéaire.

Il est capable de conduire un entretien de vente. Il sait conseiller un client et finaliser une vente. Par la qualité de ses conseils, il fidélise la clientèle et le cas échéant assure des opérations de service après-vente dans le cadre des consignes qui lui sont données sous la responsabilité de sa hiérarchie.

Référentiel de formation

Architecture de la formation

Certificat de qualification professionnelle « Vendeur en animalerie »

Modules de formation générale appliquée aux métiers de l'animalerie (66 heures)	Modules de formation professionnelle générale appliquée aux métiers de l'animalerie (199 heures)	Modules de formation professionnelle spécifique des métiers de l'animalerie (190 heures)
FG. 1 : environnement culturel et communication (6 heures)	FPG. 1 : environnement économique et juridique de la filière (14 heures)	FPS. 1 : législation et réglementation nécessaires au fonctionnement d'une animalerie (28 heures)
FG. 2 : méthodes quantitatives et traitement des données (26 heures)	FPG. 2 : vente (35 heures)	FPS. 2 : chiens, chats et autres petits carnivores (35 heures)
FG. 3 : hygiène, sécurité et prévention des risques (18 heures)	FPG. 3 : mercatique (35 heures)	FPS. 3 : aquariophilie (45 heures)
FG. 4 : pratique respectueuse de l'environnement et de la bio-diversité (16 heures)	FPG. 4 : gestion commerciale (35 heures)	FPS. 4 : petits mammifères (18 heures)
	FPG. 5 : connaissance de l'animal (40 heures)	FPS. 5 : oiseaux (18 heures)
	FPG. 6 : connaissance de l'environnement de l'animal (40 heures)	FPS. 6 : jardin aquatique (16 heures)
		FPS. 7 : terrariophilie (18 heures)
		FPS. 8 : connaissance et prévention des pathologies (12 heures)

Formation en centre : 455 heures.

Modules de formation générale (FG) appliquée aux métiers de l'animalerie

FG. 1. Environnement culturel et communication professionnelle

Disciplines et horaires attribués : documentation, éducation socioculturelle, psychologie (6 heures).

Objectif général du module

Il propose des moyens et des méthodes d'information et de documentation permettant à l'apprenant de comprendre son environnement afin d'intervenir de façon active dans les situations de communication de la vie professionnelle.

Objectif du module

Communiquer : produire et transmettre des messages dans des situations de la vie professionnelle.

Présentation du module et conditions d'atteinte des objectifs

Les connaissances apportées dans ce module sont limitées aux aspects professionnels.

La mise en oeuvre du module suppose donc une mise en application des concepts étudiés dans les modules professionnels.

Les objectifs du module sont donc évalués dans les épreuves techniques comme l'entretien de vente et le conseil aux clients en même temps que les modules professionnels.

Précisions relatives aux objectifs attendus de la formation

Objectif 1. Communiquer : produire et transmettre des messages dans des situations de la vie professionnelle.

- 1.1. Analyser et comparer différentes productions orales, écrites et scriptovisuelles.
- 1.2. Utiliser différents modes de restitution d'un message (reformulation, transposition, synthèse).
- 1.3. Evaluer une production (appréciation et commentaire selon des critères donnés).

FG. 2. Méthodes quantitatives et traitement des données

Disciplines et horaires attribués : informatique (2 heures par semaine attribuées à la réalisation des dossiers supports d'examen : 26 heures).

Objectif général du module

Il permet d'aborder les techniques de traitement et de transmission de l'information que l'apprenant est amené à solliciter couramment dans sa pratique professionnelle et dans la réalisation des dossiers supports d'examen.

Objectifs du module

1. Utiliser les principales fonctions d'un traitement de texte.
2. Exploiter des données statistiques au moyen d'un logiciel.
3. Utiliser les principales fonctions d'un tableur-grapheur.
4. Utiliser les technologies de l'information et de la communication.

Présentation du module et conditions d'atteinte des objectifs

On s'assurera que les notions de base relatives aux systèmes informatiques, tableurs, traitements de texte sont maîtrisées par les élèves. L'interface graphique ne fera pas l'objet d'une étude particulière, mais d'une utilisation pratique dans les modules professionnels : grapheur, traitement de texte, etc. L'enseignement sera basé sur la constitution des dossiers supports d'examen. Les objectifs du module sont donc évalués dans les épreuves techniques en même temps que les modules professionnels.

Précisions relatives aux objectifs attendus de la formation

- Objectif 1. Utiliser les principales fonctions d'un traitement de texte.
Objectif 2. Exploiter des données statistiques au moyen d'un logiciel.
Objectif 3. Utiliser les principales fonctions d'un tableur-grapheur.
Objectif 4. Utiliser les technologies de l'information et de la communication.

FG. 3. Hygiène, sécurité et prévention des risques

Disciplines et horaires attribués : intervenants extérieurs (moniteurs SST) 18 heures (dont 14 heures de TP/ TD).

Objectif général du module

Il permet d'acquérir les connaissances et les techniques nécessaires permettant de se prémunir contre les maladies professionnelles et les accidents du travail.

Objectifs du module

1. Eviter les situations à risques susceptibles de provoquer des maladies professionnelles ou des accidents du travail.
2. Préserver l'intégrité physique d'une personne victime d'un accident en attendant l'arrivée des secours.

Présentation du module et conditions d'atteinte des objectifs

Ce module fournit l'information nécessaire à la prévention des risques dans le cadre de l'activité professionnelle et permet d'appréhender les conduites à tenir en cas d'accidents.

Une attention particulière sera portée sur la prévention des zoonoses et des accidents liés à l'activité de l'animalerie en pluridisciplinarité avec le formateur en techniques animalières. Le traitement de cette partie du module devra reposer sur des cas concrets et ne dépassera pas 4 heures d'intervention.

Il suppose l'intervention de personnes et organismes, internes ou externes à l'établissement (moniteurs de secourisme, médecins, vétérinaires...).

Les objectifs du module sont donc évalués soit par l'acquisition ou le recyclage du titre de « soigneur secouriste du travail », soit dans les épreuves techniques en même temps que les modules professionnels.

Précisions relatives aux objectifs attendus de la formation

- Objectif 1. Eviter les situations à risques susceptibles de provoquer des maladies professionnelles ou des accidents du travail.
Objectif 2. Préserver l'intégrité physique d'une personne victime d'un accident en attendant l'arrivée des secours.

FG. 4. Pratiques respectueuses de l'environnement et de la biodiversité

Disciplines et horaires attribués : écologie et communication (16 heures dont 6 heures d'interventions extérieures).

Objectif général du module

Il permet d'acquérir les connaissances nécessaires pour la mise en oeuvre de pratiques professionnelles respectueuses de l'environnement et de la biodiversité.

Objectifs du module

1. Participer à l'activité du point de vente dans le respect de l'environnement, de la réglementation et de la biodiversité.
2. Communiquer auprès du public afin de valoriser les pratiques respectueuses de l'environnement et de la biodiversité.

Présentation du module et conditions d'atteinte des objectifs

Ce module fournit les éléments d'appréciation nécessaires à l'évaluation de l'activité de l'entreprise en matière de respect de l'environnement, la réglementation et de la biodiversité.

Il permet d'identifier les moyens adaptés afin de mettre en oeuvre des pratiques professionnelles respectueuses de l'environnement, de la réglementation et de la biodiversité.

Il exerce l'apprenant à communiquer envers le public sur les pratiques respectueuses de l'environnement, de la réglementation et de la biodiversité.

Ce module comprendra une action de communication à destination du public visant à l'informer sur le respect de l'environnement, la biodiversité, l'animal familier. Cette action pourra porter sur la faune indigène ou exotique.

Les objectifs du module sont donc évalués, d'une part, à travers la mise en oeuvre d'une action de communication et, d'autre part, à l'occasion des contrôles écrits concernant la connaissance de l'animal ainsi que celle de son environnement.

Précisions relatives aux objectifs attendus de la formation

Objectif 1. Participer à l'activité du point de vente dans le respect de l'environnement et de la biodiversité.

- 1.1. Connaître les rôles et missions de la DDPP : contrôle, bien-être animal, traitement des effluents, prophylaxie.
- 1.2. Connaître les rôles et missions de l'ONCFS : respect de la biodiversité et de l'environnement.
- 1.3. Mettre en oeuvre des pratiques respectueuses.

Objectif 2. Communiquer auprès du public afin de l'informer sur les pratiques respectueuses de l'environnement et de la biodiversité.

Modules de formation professionnelle générale (FPG) appliquée aux métiers de l'animalerie

FPG. 1. Environnement économique et juridique de la filière

Disciplines et horaires attribués : sciences et techniques économiques et sociales (STES), 14 heures.

Objectif général du module

Ce module est composé de trois parties s'articulant autour de la connaissance de la filière :

- la présentation générale des entreprises ayant pour activité la vente, d'animaux et de produits ainsi que la production de services aux animaux familiers ;
- l'étude de l'environnement de ces entreprises : l'amont de la filière (fabricants, producteurs, importateurs, transitaires, grossistes...), les organisations connexes (institutions, organisations professionnelles, associations, prestataires...), et l'aval (la clientèle, clubs animaliers, le grand public en général...);
- la représentation synthétique des cycles saisonniers de l'activité économique des différents univers et la mise en évidence des parts de marché de chacun de ces univers.

Objectifs du module

1. Caractériser les entreprises ayant pour activité la vente d'animaux, de produits et de services aux animaux familiers.
2. Identifier les acteurs du secteur amont, aval et connexes à la filière.
3. Situer l'activité économique dégageée par les entreprises de la filière : dans le temps et par univers.

Présentation du module et conditions d'atteinte des objectifs

Il s'agit de sensibiliser l'apprenant à la diversité des entreprises et organisations de la filière ainsi qu'à l'impact économique de la filière animalerie afin de les préparer à une meilleure intégration professionnelle.

Les interactions internes et externes des animaleries au sein de la filière devront être clairement mises en évidence.

L'étude des services aux animaux familiers devra être considérée comme une activité à part entière au même titre que la vente.

Ce module servira d'introduction générale aux modules de vente, de gestion et de techniques animalières.

Les objectifs du module seront évalués dans les épreuves techniques comme l'entretien de vente et le conseil aux clients, l'analyse d'un rayon, en même temps que les modules professionnels.

Précisions relatives aux objectifs attendus de la formation

Objectif 1. Caractériser les entreprises ayant pour activité la vente d'animaux, de produits et de services aux animaux familiers.

- 1.1. Caractériser les entreprises du commerce animalier en fonction de leur type de spécialisation (généralistes, multispécialistes, hyperspécialistes) ;
- 1.2. Caractériser les établissements de commerce animalier ou de services aux animaux familiers en fonction de leur type d'activité (vente en gros, demi-gros, détail, services...);
- 1.3. Situer les animaleries au sein de l'interbranche (fleuristerie animalerie, graineterie jardinerie, libres services agricoles, grandes surfaces de bricolage...).

Objectif 2. Identifier les acteurs amont, aval et connexes à la filière.

- 2.1. Présenter les différents acteurs amont de la filière.
- 2.2. Présenter les différents acteurs connexes à la filière.
- 2.3. Présenter les différents acteurs aval de la filière.
- 2.4. Situer ces différents acteurs dans la filière.
- 2.5. Présenter le rôle et/ ou l'influence de ces différents acteurs sur l'entreprise.

Objectif 3. Situer l'activité économique dégagée par les entreprises du secteur de l'animalerie : dans le temps, par univers.

- 3.1. Présenter l'impact du secteur de l'animalerie en données macro-économiques.
- 3.2. Présenter le chiffre d'affaires réalisé et son évolution globalement et dans chaque univers de l'animalerie.
- 3.3. Présenter les fluctuations saisonnières du chiffre d'affaires par univers, par activité, par rayon et le cas échéant par produit.

FPG. 2. Vente

Disciplines et horaires attribués : techniques commerciales, techniques économiques et techniques de gestion (STES), 35 heures.

Objectif général du module

Mettre en oeuvre les techniques de vente dans une entreprise de vente d'animaux de produits et de services aux animaux familiers.

Objectifs du module

1. Appliquer les différentes pratiques de communication dans le cadre de la vente en animalerie.
2. Participer avec son supérieur hiérarchique à une négociation commerciale.

Présentation du module et conditions d'atteinte des objectifs

Il s'agit d'exercer l'apprenant à la conduite d'un entretien de vente.

Il doit être initié à la négociation avec les fournisseurs.

Les objectifs du module seront évalués dans le cadre d'un entretien de vente sur site.

Une attention toute particulière devra être portée à la qualité de l'entretien de vente que l'apprenant est en mesure de conduire.

Précisions relatives aux objectifs attendus de la formation

Objectif 1. Appliquer les différentes pratiques de communication dans le cadre de la vente conseil en animalerie.

- 1.1. Etablir le contact avec un client potentiel dans un point de vente.
- 1.2. Identifier les motivations, le niveau de compétence et le budget que le client est prêt à consacrer à son achat.
- 1.3. Proposer une offre adaptée aux désirs du client.
- 1.4. Susciter l'achat après avoir donné une information complète et traité les objections du client.
- 1.5. Effectuer une vente complémentaire.
- 1.6. Prendre congé du client sans oublier de lui faire une offre de fidélisation.

Objectif 2. Participer avec son supérieur hiérarchique à une négociation commerciale.

FPG. 3. Mercatique

Disciplines et horaires attribués : techniques commerciales et techniques de gestion (STES), 35 heures.

Objectif général du module

Comprendre et appliquer la mercatique à la vente d'animaux et d'accessoires en animalerie.

Objectifs du module

1. Adapter les éléments de base de la mercatique au marché de l'animalerie.
2. Utiliser des outils de la mercatique dans le point de vente « animalerie ».

Présentation du module et conditions d'atteinte des objectifs

Ce module vise à l'identification des principales caractéristiques de l'environnement commercial du point de vente et à l'appropriation des principales techniques de marchandisage appliquées aux différents univers.

Les objectifs du module seront évalués dans le cadre d'un dossier d'implantation ou d'actualisation de l'assortiment sur une fraction d'un univers ou sur une gamme de produits.

Précisions relatives aux objectifs attendus de la formation

Objectif 1. Adapter les éléments de base de la mercatique au marché de l'animalerie.

- 1.1. Définir les fondements de la mercatique.
- 1.2. Rechercher l'information pour comprendre le marché de l'animalerie.
- 1.3. Exploiter l'information recueillie pour élaborer une stratégie commerciale.

Objectif 2. Utiliser des outils de la mercatique dans le point de vente « animalerie ».

- 2.1. Repérer et prendre en compte les caractéristiques de la zone de chalandise.
- 2.2. Identifier le consommateur et ses comportements.
- 2.3. Adapter l'offre aux besoins de la clientèle.
- 2.4. Gérer la présentation et l'implantation du linéaire.
- 2.5. Utiliser les techniques d'animation et de promotion des ventes.

FPG. 4. Gestion commerciale

Disciplines et horaires attribués : techniques économiques, techniques commerciales et techniques de gestion (STES), 35 heures.

Objectif général du module

Contribuer à la gestion commerciale du point de vente.

Objectifs du module

1. Participer à la gestion administrative des ventes.
2. Participer à la gestion des stocks.
3. Utiliser des outils de gestion.

Présentation du module et conditions d'atteinte des objectifs

L'objectif de ce module est de fournir à l'apprenant des outils de gestion pour :

- réaliser le suivi commercial du point de vente ;
- comprendre les conséquences économiques, financières et juridiques des décisions commerciales.

Une attention toute particulière sera portée dans ce module sur les calculs fondamentaux pour fixer le prix de vente d'un produit, sur les coûts de revient réels des produits ainsi que sur la démarque.

Les objectifs du module seront évalués dans le cadre d'un dossier d'implantation ou d'actualisation de l'assortiment sur une fraction d'un univers ou sur une gamme de produits.

Précisions relatives aux objectifs attendus de la formation

Objectif 1. Participer la gestion administrative des ventes.

- 1.1. Maîtriser la facturation.
- 1.2. Utiliser les calculs commerciaux.
- 1.3. Etre capable d'utiliser les calculs commerciaux.
- 1.4. Comprendre les composantes de la trésorerie.

Objectif 2. Participer à la gestion des stocks.

- 2.1. Participer au passage d'une commande.
- 2.2. Participer à la réception des marchandises.
- 2.3. Participer à la gestion des stocks.

Objectif 3. Utiliser des outils de gestion pour comprendre le fonctionnement global d'une entreprise commerciale.

- 3.1. Expliquer l'intérêt commercial d'une bonne gestion des stocks et d'une formation des prix rigoureuse.

Présenter les influences sur le résultat de l'entreprise.

3.2. Présenter l'incidence des soins apportés aux animaux, de l'entretien et du transport sur la marge dégagée.

3.3. Comprendre l'intérêt de la marge, du chiffre d'affaires, du résultat.

3.4. Maîtriser les calculs commerciaux de base : prix de vente HT et TTC, marge, taux de marge et de marque, chiffre d'affaires, panier moyen.

FPG. 5. Connaissance de l'animal

Disciplines et horaires attribués : biologie, écologie, 40 heures (dont 14 heures de TP/ TD)

Objectif général du module

Acquérir les connaissances nécessaires en la mise en oeuvre raisonnée des techniques animalières.

Objectifs du module

1. Expliquer les grandes fonctions vitales chez l'animal.
2. Présenter les différents acteurs de la maladie et les principes des moyens de lutte.
3. Présenter les interactions entre l'animal et son environnement.

Présentation du module et conditions d'atteinte des objectifs

Les connaissances en biologie et en écologie apportées dans ce module sont en corrélation avec les aspects nécessaires à la compréhension des techniques animalières.

La mise en oeuvre du module suppose donc une concertation étroite entre l'enseignant de biologie et l'enseignant de techniques animalières.

Les activités pluridisciplinaires visent à adapter les savoirs et savoir-faire liés à la maintenance et aux soins des animaux familiers.

Précisions relatives aux objectifs attendus de la formation

Objectif 1. Expliquer les grandes fonctions vitales chez l'animal.

1.1. Expliquer la fonction de la nutrition.

1.2. Expliquer la fonction de la respiration.

1.3. Expliquer la fonction de la reproduction et les bases de la transmission des caractères héréditaires.

Objectif 2. Présenter les différents agents de maladies et les principes des moyens de lutte.

2.1. Comparer les principaux groupes d'agents pathogènes.

2.2. Présenter schématiquement la réponse immunitaire et ses conséquences.

2.3. Présenter les facteurs d'apparition de maladies et les principes des moyens de lutte.

Objectif 3. Présenter les interactions entre l'animal et son environnement.

3.1. Exposer les bases du fonctionnement d'un végétal.

3.2. Appréhender la notion d'écosystème.

FPG. 6. Connaissance de l'environnement de l'animal

Disciplines et horaires attribués : sciences physiques, 40 heures (dont 14 heures de TP/ TD).

Objectif général du module

Acquérir des connaissances scientifiques et techniques liées aux :

- paramètres physico-chimiques relatifs à la bien-être de l'animal ;
- difficultés technologiques rencontrées dans la vie professionnelle.

Objectifs du module

1. Justifier des mesures nécessaires à l'optimisation des conditions de vie par la maîtrise des paramètres physico-chimiques liés à l'environnement de l'animal.
2. Acquérir les connaissances de base liées à la technologie des matériels.

Présentation du module et conditions d'atteinte des objectifs

Les connaissances en sciences physiques apportées dans ce module sont en corrélation avec les aspects nécessaires à la compréhension des techniques animalières.

La mise en oeuvre du module implique donc une transversalité entre les enseignements de biologie et les enseignements de techniques animalières. Les activités pluridisciplinaires visent à adapter les savoirs et savoir-faire liés à la maintenance et aux soins des animaux familiers.

Précisions relatives aux objectifs attendus de la formation

Objectif 1. Justifier les mesures nécessaires à l'optimisation des conditions de vie par la maîtrise des paramètres physico-chimiques liés à l'environnement de l'animal.

- 1.1. Les milieux ambiants.
- 1.2. L'eau et les solutions aqueuses.

Objectif 2. Acquérir les connaissances de base liées à la technologie des matériels.

- 2.1. L'électricité.
- 2.2. Les fluides.

Modules de formation professionnelle spécifique (FPS) des métiers de l'animalerie

FPS. 1. Législation et réglementation nécessaires au fonctionnement d'une animalerie

Disciplines et horaires attribués : sciences et techniques économiques et sociales (STES), 28 heures (dont 6 heures de TP/ TD démarches administratives).

Objectif général du module

Etre capable de mettre en oeuvre dans les pratiques professionnelles la réglementation liée au cadre juridique de la vente d'animaux en animalerie.

Objectifs du module

1. Appréhender la réglementation.
2. Mettre en oeuvre les démarches administratives obligatoires et trouver l'information réglementaire.
3. Informer le public sur les obligations réglementaires applicables en matière de détention d'animaux.
4. Vérifier l'identification d'un chien ou d'un chat.
5. Informer le propriétaire sur le certificat de naissance pour le chien et le pedigree pour le chat.
6. Appréhender les dispositions législatives et réglementaires relatives à la cession et la détention d'un chien ou d'un chat.
7. Appréhender les dispositions législatives et réglementaires relatives à la cession et la détention des chiens catégorisés.

Présentation du module et conditions d'atteinte des objectifs

Ce module vise à présenter les aspects juridiques spécifiques à la vente d'animaux en animalerie, les démarches administratives qui en découlent, et l'information des clients quant à la détention des espèces.

L'ensemble du module sera traité à partir de cas concrets (pratiques professionnelles).

Il est souhaitable d'éviter un traitement trop théorique des contenus juridiques.

L'application des démarches administratives et la recherche des informations réglementaires seront traitées dans le cadre de TP/ TD.

Précisions relatives aux objectifs attendus de la formation

Objectif 1. Appréhender la réglementation.

- 1.1. Appréhender le socle administratif et réglementaire régissant l'activité de vente en animalerie.
- 1.2. Préciser le statut juridique de l'animal.
- 1.3. Préciser le statut juridique des établissements où sont détenus les animaux.
- 1.4. Citer les différents partenaires administratifs intervenant au niveau réglementaire sur l'activité.
- 1.5. Citer le domaine spécifique d'intervention de ces partenaires administratifs.
- 1.6. Citer les démarches administratives et les obligations réglementaires nécessaires à la mise en place d'une activité d'animalerie.
- 1.7. Préciser les obligations réglementaires qu'une animalerie doit respecter pour exercer son activité.

Objectif 2. Mettre en oeuvre les démarches administratives obligatoires.

- 2.1. Solliciter les autorisations nécessaires au fonctionnement de l'activité et à la vente des espèces considérées.
- 2.2. Mettre en oeuvre la réglementation dans le cadre du fonctionnement de l'établissement.
- 2.3. Etre capable d'effectuer les démarches administratives liées à la vente d'animaux d'espèces domestiques et non domestiques.
- 2.4. Savoir trouver l'information législative ou réglementaire.

Objectif 3. Informer le public sur les obligations réglementaires applicables en matière de détention d'animaux.

- 3.1. Informer le public des règles de bientraitance à respecter pour maintenir l'animal dans des conditions optimales.
- 3.2. Informer le public des conduites à tenir afin de préserver la biodiversité des espèces invasives et des risques sanitaires.
- 3.3. Informer le public des précautions à prendre afin d'éviter les accidents pour les autres espèces et les humains.
- 3.4. Informer le public des précautions à prendre afin d'éviter la transmission des zoonoses aux humains.
- 3.5. Expliciter les obligations incombant à l'acheteur et/ ou au détenteur d'animaux.

Objectif 4. Vérifier l'identification d'un chien ou d'un chat.

- 4.1. Connaître un processus d'identification par tatouage ou insert électronique.
- 4.2. Connaître le fonctionnement du gestionnaire du fichier des carnivores domestiques : ICAD.

Objectif 5. Informer le propriétaire sur le certificat de naissance pour le chien et le pedigree pour le chat.

- 5.1. Différencier les notions de race, apparence de race et non-appartenance à une race.

- 5.2. Connaître le processus d'inscription au Livre des origines pour le chiot ou le chaton.
- 5.3. Connaître le fonctionnement du gestionnaire des livres généalogiques canin (SCC) et félin (LOOF).
- Objectif 6. Appréhender les dispositions législatives et réglementaires relatives à la cession et la détention d'un chien ou d'un chat.
- 6.1. Identifier les principales sources législatives et réglementaires en matière de chiens catégorisés.
- 6.2. Expliquer un texte de référence concernant la détention, l'élevage et la cession d'un chien.
- 6.3. Connaître la législation liée à la vente d'un chiot ou chaton : acte de vente, certificat vétérinaire, obligation légale du vendeur.
- Objectif 7. Savoir expliquer les dispositions législatives et réglementaires relatives à la cession et la détention des chiens catégorisés.
- 7.1. Identifier les chiens susceptibles d'être catégorisés.
- 7.2. Connaître les obligations liées à la cession d'un chien catégorisé.
- 7.3. Expliquer au client les obligations légales et législatives liées à la détention d'un chien catégorisé.

FPS. 2. Techniques animalières : univers chien, chat et autres petits carnivores

Disciplines et horaires attribués : techniques animalières appliquées à l'univers chien, chat et autres petits carnivores, 35 heures (dont 7 heures de TP/ TD).

Objectif général du module

Etre capable de réaliser les opérations techniques nécessaires à l'animation de l'univers chien, chat et autres petits carnivores en s'appuyant sur les savoirs à maîtriser dans les domaines :

- de la bientraitance ;
- des connaissances relatives aux diverses espèces ou races de cet univers ;
- du développement de l'entreprise.

Objectifs du module

1. Mobiliser les connaissances relatives aux espèces et aux races commercialisées dans l'univers chien, chat et autres petits carnivores pour le suivi des animaux.
2. Mettre en oeuvre les opérations nécessaires à la bientraitance des espèces ou races et au bon fonctionnement des installations de l'univers chien, chat et autres petits carnivores.
3. Mobiliser les connaissances et les techniques permettant l'optimisation de l'activité de l'univers chien, chat et autres petits carnivores sur le point de vente.
4. Mobiliser les connaissances nécessaires au conseil en clientèle de l'univers chien, chat et autres petits carnivores.

Présentation du module et conditions d'atteinte des objectifs

Les espèces ou les races communément commercialisées sur cet univers doivent être étudiées.

L'étude du vivant insistera sur les besoins nutritionnels et éthologiques des races commercialisées.

Cette étude portera également sur les races canines dites dangereuses, ainsi que sur l'application du dispositif législatif et réglementaire qui a été élaboré pour tenter d'endiguer cette problématique.

L'étude de l'inerte présentera de façon systématique :

- l'alimentation ;
- l'habitat ;
- les accessoires ;
- les produits d'hygiène et de soins ;
- les jouets et outils éducatifs ;
- les ouvrages de référence de la littérature spécialisée.

Les services liés aux chiens, aux chats et aux autres petits carnivores devront être abordés :

- toilettage ;
- éducation canine et dressage ;
- pension, garde et divers services.

L'ensemble du module sera traité, le plus souvent possible, à partir de cas concrets.

Précisions relatives aux capacités devant être acquises lors de la formation

Objectif 1. Mobiliser les connaissances relatives aux espèces et aux races commercialisées dans l'univers chien, chat et autres petits carnivores pour le suivi des animaux.

- 1.1. Présenter la classification des espèces ou races.
- 1.2. Présenter les espèces ou races les plus commercialisées.
- 1.3. Présenter la nutrition et les besoins physiologiques du chien et du chat.

Objectif 2. Mettre en oeuvre les opérations nécessaires à la bientraitance des espèces ou races et au bon fonctionnement des installations de l'univers chien, chat et autres petits carnivores.

- 2.1. Planifier l'organisation des activités de l'univers chien, chat et petits carnivores.
- 2.2. Réaliser simultanément observation et contrôle des conditions d'ambiance.

2.3. Assurer la maintenance des animaux (entretien de leur habitat, nourrissage, soins).

2.4. Intervenir dans le cadre de la prévention des risques professionnels liés aux chiens, chats et petits carnivores.

Objectif 3. Mobiliser les connaissances et les techniques permettant l'optimisation de l'activité de l'univers chien, chat et autres petits carnivores sur le point de vente.

3.1. Mobiliser ces connaissances pour optimiser l'aménagement du point de vente.

3.2. Mobiliser ses connaissances pour optimiser l'assortiment de l'univers.

3.3. Proposer à la clientèle les services liés à cet univers.

Objectif 4. Mobiliser les connaissances nécessaires au conseil en clientèle de l'univers chien, chat et autres petits carnivores.

4.1. Mobiliser ces connaissances pour optimiser le conseil à la clientèle.

4.2. Proposer à la clientèle les services liés à cet univers.

4.3. Expliquer à la clientèle un protocole de vaccination.

4.4. Expliquer à la clientèle une procédure d'inscription au LOF, LOOF.

4.5. Maîtriser les notions de vice caché et vice rédhibitoire et défaut de conformité.

FPS. 3. Techniques animalières : univers aquariophilie

Disciplines et horaires attribués : techniques animalières appliquées à l'univers aquariophilie, 45 heures.

Objectif général du module

Etre capable de réaliser les opérations techniques nécessaires à l'animation de l'univers aquariophilie en s'appuyant sur les savoirs à maîtriser dans les domaines :

- de la bientraitance ;
- des connaissances relatives aux diverses espèces de cet univers ;
- du développement de l'entreprise.

Objectifs du module

1. Mobiliser les connaissances relatives aux espèces commercialisées dans l'univers de l'aquariophilie pour le suivi des animaux et des végétaux.
2. Mettre en oeuvre les opérations nécessaires à la bientraitance des espèces et au bon fonctionnement des installations de l'univers aquariophilie sur le lieu de vente.
3. Mobiliser les connaissances et les techniques permettant l'optimisation de l'activité de l'univers aquariophilie sur le point de vente.
4. Mobiliser les connaissances nécessaires pour le conseil aux clients de l'univers aquariophilie.

Présentation du module et conditions d'atteinte des objectifs

Les espèces animales et végétales communément commercialisées dans cet univers doivent être étudiées en accentuant sur la connaissance des familles et groupes commercialisés. Ce travail sera effectué en lien avec la réalisation des fiches descriptives des espèces support d'examen.

L'étude du vivant insistera sur les paramètres physicochimiques du milieu des espèces commercialisées et plus particulièrement sur le cycle de l'azote, la photosynthèse, l'osmorégulation, la thermorégulation.

La compatibilité des espèces animales et végétales sera étudiée avec précision afin de favoriser la vente raisonnée.

L'étude de l'inerte présentera de façon systématique :

- l'alimentation ;
- l'habitat,
- les accessoires :
- filtration ;
- régulation de la température ;
- aération, brassage ;
- éclairage ;
- autres accessoires ;
- les produits de conditionnement et traitement de l'eau ainsi que de soins des espèces ;
- le décor ;
- les ouvrages de référence de la littérature spécialisée.

Les services liés à l'univers aquariophilie devront être abordés :

- la livraison ;
- l'installation ;
- l'entretien ;
- les autres services.

L'ensemble du module sera traité à partir de cas concrets.

Précisions relatives aux objectifs attendus de la formation

Objectif 1. Mobiliser les connaissances relatives aux espèces commercialisées dans l'univers de l'aquariophilie pour le suivi des animaux et des végétaux.

1.1. Présenter la classification des taxons.

1.2. Présenter les familles et taxons les plus commercialisés (création de fiches techniques).

Objectif 2. Mettre en oeuvre les opérations nécessaires à la bientraitance des espèces et au bon fonctionnement des installations de l'univers aquariophilie sur le

lieu de vente.

2.1. Planifier l'organisation des activités de l'univers aquariophilie.

2.2. Réaliser simultanément l'observation et le contrôle des espèces et des conditions du milieu.

2.3. Assurer la maintenance des espèces (entretien de leur habitat, nourrissage, soins).

2.4. Intervenir dans le cadre de la prévention des risques professionnels liés aux spécificités des espèces et des installations de cet univers.

Objectif 3. Mobiliser les connaissances et les techniques permettant l'optimisation de l'activité de l'univers aquariophilie sur le point de vente.

3.1. Mobiliser ces connaissances pour optimiser l'aménagement du point de vente.

3.2. Mobiliser ses connaissances pour optimiser l'assortiment de l'univers.

3.3. Proposer à la clientèle les services liés à l'univers.

Objectif 4. Mobiliser les connaissances nécessaires pour le conseil aux clients de l'univers aquariophilie.

4.1. Mobiliser les connaissances liées à l'eutrophisation du milieu aquatique.

4.2. Mobiliser les connaissances liées à la photosynthèse.

4.3. Mobiliser les connaissances de l'impact des différentes espèces sur le milieu par leur charge organique.

4.4. Mobiliser les connaissances liées aux performances des matériels, accessoires et des produits commercialisés pour réguler le milieu.

4.5. Mobiliser les connaissances nécessaires pour établir une stratégie de peuplement du milieu.

4.6. Mobiliser les connaissances des paramètres permettant de contrôler l'évolution du milieu.

FPS. 4. Techniques animalières : univers petits mammifères

Disciplines et horaires attribués : techniques animalières appliquées à l'univers des petits mammifères, 18 heures).

Objectif général du module

Etre capable de réaliser les opérations techniques nécessaires à l'animation de l'univers des petits mammifères en s'appuyant sur les savoirs à maîtriser dans les domaines :

- de la bienveillance ;

- des connaissances relatives aux diverses espèces ou races de cet univers, en accentuant sur la connaissance des familles et groupes commercialisés. Ce travail sera effectué en lien avec la réalisation des fiches descriptives des espèces support d'examen ;

- du développement de l'entreprise.

Objectifs du module

1. Mobiliser les connaissances relatives aux espèces commercialisées dans l'univers des petits mammifères.

2. Mettre en oeuvre les opérations nécessaires à la bienveillance des espèces et au bon fonctionnement des installations de l'univers des petits mammifères sur le lieu de vente.

3. Mobiliser les connaissances et les techniques permettant l'optimisation de l'activité de l'univers des petits mammifères sur le point de vente.

4. Mobiliser les connaissances nécessaires pour le conseil aux clients de l'univers des petits mammifères.

Présentation du module et conditions d'atteinte des objectifs

Toutes les espèces et races animales communément commercialisées sur cet univers doivent être étudiées. Cette étude se traduira par la réalisation de fiches techniques.

L'étude du vivant insistera sur :

- la biologie et la physiologie des petits mammifères ;

- le comportement des espèces et des races commercialisées et plus particulièrement sur l'évitement des sources de conflits intraspécifiques qui sont une cause de démarque importante ;

- l'appartenance des espèces et des races à la catégorie des animaux domestiques ou non domestiques.

L'étude de l'inerte présentera de façon systématique :

- l'alimentation ;

- l'habitat ;

- les accessoires ;

- les produits d'hygiène et de soins ;

- l'aménagement de l'habitat ;

- les ouvrages de référence de la littérature spécialisée.

Les services liés à l'univers petits mammifères devront être abordés.

L'ensemble du module sera traité à partir de cas concrets.

Précisions relatives aux objectifs attendus de la formation

Objectif 1. Mobiliser les connaissances relatives aux espèces commercialisées dans l'univers des petits mammifères.

1.1. Présenter la classification des taxons.

1.2. Présenter les taxons commercialisés.

1.3. Présenter la biologie et la physiologie des principaux taxons commercialisés.

Objectif 2. Mettre en oeuvre les opérations nécessaires à la bienveillance des espèces et au bon fonctionnement des installations de l'univers des petits mammifères sur le lieu de vente sur le lieu de vente.

- 2.1. Planifier l'organisation des activités de l'univers petits mammifères.
 - 2.2. Réaliser simultanément l'observation et le contrôle des espèces et des races ainsi que des conditions du milieu.
 - 2.3. Assurer la maintenance des espèces et des races (entretien de leur habitat, nourrissage, soins).
 - 2.4. Intervenir dans le cadre de la prévention des risques professionnels liés aux spécificités des espèces et des installations de cet univers.
- Objectif 3. Mobiliser les connaissances et les techniques permettant l'optimisation de l'activité de l'univers des petits mammifères sur le point de vente.
- 3.1. Mobiliser ces connaissances pour optimiser l'aménagement du point de vente.
 - 3.2. Mobiliser ces connaissances pour constituer l'assortiment de l'univers.
 - 3.3. Proposer à la clientèle les services liés à l'univers.
- Objectif 4. Mobiliser les connaissances nécessaires pour le conseil aux clients de l'univers des petits mammifères.
- 4.1. Mobiliser les connaissances liées au comportement intraspécifiques afin d'éviter les sources de conflits et la démarque.
 - 4.2. Mobiliser les connaissances liées aux besoins alimentaires et aux comportements spécifiques face à ses besoins.
 - 4.3. Mobiliser les connaissances des exigences sanitaires.
 - 4.4. Mobiliser les connaissances des spécificités des matériels, des accessoires et des produits commercialisés pour réguler le milieu.

FPS. 5. Techniques animalières : univers oiseaux

Disciplines et horaires attribués : techniques animalières appliquées à l'univers oiseaux (18 heures).

Objectif général du module

Etre capable de réaliser les opérations techniques nécessaires à l'animation de l'univers des oiseaux en s'appuyant sur les savoirs à maîtriser dans les domaines :

- de la bientraitance ;
- des connaissances relatives aux diverses espèces de cet univers en accentuant sur la connaissance des familles et groupes commercialisées. Ce travail sera effectué en lien avec la réalisation des fiches descriptives des espèces support d'examen ;
- du développement de l'entreprise.

Objectifs du module

1. Mobiliser les connaissances relatives aux espèces commercialisées dans l'univers des oiseaux.
2. Mettre en oeuvre les opérations nécessaires à la bientraitance des espèces et au bon fonctionnement des installations de l'univers des oiseaux sur le lieu de vente.
3. Mobiliser les connaissances et les techniques permettant l'optimisation de l'activité de l'univers des oiseaux sur le point de vente.
4. Mobiliser les connaissances nécessaires pour le conseil aux clients de l'univers des oiseaux.

Présentation du module et conditions d'atteinte des objectifs

Toutes les espèces animales communément commercialisées sur cet univers doivent être étudiées.

L'étude du vivant insistera sur :

- la biologie et la physiologie des oiseaux ;
- les besoins métaboliques des spécimens, à savoir les dimensions de l'habitat, l'aménagement de cet espace ainsi que l'adaptation de la ration alimentaire à l'environnement captif ;
- l'évitement des sources de conflits inter et intraspécifiques ainsi que la compatibilité des individus détenus dans le même espace ;
- l'appartenance des espèces à la catégorie des animaux domestiques ou non domestiques.

L'étude de l'inerte présentera de façon systématique :

- l'alimentation ;
- l'habitat ;
- les accessoires ;
- les produits d'hygiène et de soins ;
- l'aménagement de l'habitat ;
- les ouvrages de référence de la littérature spécialisée.

Une attention particulière sera portée sur l'alimentation, les accessoires d'aménagement de l'habitat et sur les produits d'hygiène et de soins pour la bientraitance des oiseaux.

Les services liés à l'univers oiseaux devront être abordés.

L'ensemble du module sera traité, le plus souvent possible, à partir de cas concrets.

Précisions relatives aux objectifs attendus de la formation

Objectif 1. Mobiliser les connaissances relatives aux espèces commercialisées dans l'univers des oiseaux.

- 1.1. Présenter la classification des taxons.
- 1.2. Présenter les taxons commercialisés.
- 1.3. Présenter la biologie et la physiologie des principaux taxons commercialisés.

Objectif 2. Mettre en oeuvre les opérations nécessaires à la bientraitance des espèces et au bon fonctionnement des installations de l'univers des oiseaux sur le lieu de vente.

- 2.1. Planifier l'organisation de l'univers des oiseaux.
- 2.2. Réaliser simultanément l'observation et le contrôle des espèces ainsi que des conditions du milieu.
- 2.3. Assurer la maintenance des espèces (entretien de leur habitat, nourrissage, soins).
- 2.4. Intervenir dans le cadre de la prévention des risques professionnels liés aux spécificités des espèces et des installations de cet univers.

Objectif 3. Mobiliser les connaissances et les techniques permettant l'optimisation de l'activité de l'univers des oiseaux sur le point de vente.

- 3.1. Mobiliser ces connaissances pour optimiser l'aménagement du point de vente.
 - 3.2. Mobiliser ces connaissances pour constituer l'assortiment de l'univers.
 - 3.3. Proposer à la clientèle les services liés à l'univers.
- Objectif 4. Mobiliser les connaissances nécessaires pour le conseil aux clients de l'univers des oiseaux.
- 4.1. Mobiliser les connaissances liées au comportement inter et intraspécifiques afin d'éviter les sources de conflits et la démarque.
 - 4.2. Mobiliser les connaissances liées aux besoins alimentaires et aux comportements spécifiques face à ses besoins.
 - 4.3. Mobiliser les connaissances des exigences sanitaires ;
 - 4.4. Mobiliser les connaissances des spécificités des matériels, des accessoires et des produits commercialisés pour réguler le milieu.

FPS. 6. Techniques animalières : jardin aquatique

Disciplines et horaires attribués : techniques animalières appliquées au jardin aquatique, 16 heures (dont 5 heures de TP/ TD).

Objectif général du module

Etre capable de réaliser les opérations techniques nécessaires à l'animation de l'univers du jardin aquatique en s'appuyant sur les savoirs à maîtriser dans les domaines :

- de la bientraitance et de la protection de l'environnement ;
- des connaissances relatives aux diverses espèces de cet univers ;
- du développement de l'entreprise.

Objectifs du module

1. Mobiliser les connaissances relatives aux espèces commercialisées dans l'univers du jardin aquatique pour le suivi des animaux et des végétaux.
2. Mettre en oeuvre les opérations nécessaires à la bientraitance des espèces, à la protection de l'environnement quant aux espèces invasives ainsi qu'au bon fonctionnement des installations de l'univers du jardin aquatique sur le lieu de vente.
3. Mobiliser les connaissances et les techniques permettant l'optimisation de l'activité de l'univers du jardin aquatique sur le point de vente.
4. Mobiliser les connaissances techniques pour la conception des jardins aquatiques.
5. Mobiliser les connaissances nécessaires pour le conseil aux clients de l'univers du jardin aquatique.

Présentation du module et conditions d'atteinte des objectifs

Toutes les espèces animales et végétales communément commercialisées sur cet univers doivent être étudiées.

L'étude du vivant insistera sur les notions environnementales suivantes :

- cycle écologique ;
- équilibre de l'écosystème ;
- préservation de l'environnement des espèces invasives ;
- intégration paysagère.

L'étude de l'inerte présentera de façon systématique :

- l'alimentation ;
- l'habitat ;
- les accessoires :
 - filtration ;
 - pompage, ajoutage, fontainerie ;
 - stérilisation de l'eau par UV ;
 - éclairage et autres accessoires ;
- les produits de conditionnement et traitement de l'eau ainsi que de soins des espèces ;
- le décor ;
- les ouvrages de référence de la littérature spécialisée.

Une attention particulière sera portée sur les règles de conception et de mise en oeuvre des projets pour que l'écosystème du jardin aquatique s'équilibre le plus naturellement possible, dans le respect des règles environnementales.

Les services liés à l'univers du jardin aquatique ainsi que la collaboration avec les entreprises du paysage devront être abordés.

L'ensemble du module sera traité, le plus souvent possible, à partir de cas concrets.

Précisions relatives aux objectifs attendus de la formation

Objectif 1. Mobiliser les connaissances relatives aux espèces commercialisées dans l'univers du jardin aquatique pour le suivi des animaux et des végétaux.

1.1. Présenter la classification des taxons.

1.2. Présenter les taxons les plus commercialisés.

Objectif 2. Mettre en oeuvre les opérations nécessaires à la bientraitance des espèces, à la protection de l'environnement quant aux espèces invasives ainsi qu'au bon fonctionnement des installations de l'univers du jardin aquatique sur le lieu de vente.

2.1. Planifier l'organisation des activités de l'univers du jardin aquatique.

2.2. Réaliser simultanément l'observation et le contrôle des espèces et des conditions du milieu.

2.3. Assurer la maintenance des espèces (entretien de leur environnement).

2.4. Identifier les espèces animales et végétales non autochtones.

2.5. Intervenir dans le cadre de la prévention des risques professionnels liés aux spécificités des espèces et des installations de cet univers.

Objectif 3. Mobiliser les connaissances et les techniques permettant l'optimisation de l'activité de l'univers du jardin aquatique sur le point de vente.

3.1. Mobiliser ces connaissances pour optimiser l'aménagement du point de vente.

3.2. Mobiliser ses connaissances pour optimiser l'assortiment de l'univers.

3.3. Proposer à la clientèle les services liés à l'univers.

Objectif 4. Mobiliser les connaissances techniques pour la conception des jardins aquatiques.

4.1. Choisir l'emplacement optimal pour implanter une zone aquatique dans un jardin.

4.2. Dessiner le plan d'un jardin aquatique et sa coupe technique.

4.3. Calculer les surfaces des différentes surfaces aquatiques ainsi que leur volume.

4.4. Choisir le matériel adapté pour faire fonctionner l'installation.

4.5. Choisir les espèces animales et végétales, ainsi que les éléments de décoration pour peupler de manière harmonieuse le jardin aquatique.

4.6. Construire le jardin aquatique.

Objectif 5. Mobiliser les connaissances nécessaires pour le conseil aux clients sur l'univers du jardin aquatique.

5.1. Mobiliser les connaissances liées à la géomorphologie, l'hydrologie, l'orientation et l'ensoleillement du terrain.

5.2. Mobiliser les connaissances liées à l'écologie des zones aquatiques ainsi qu'à l'impact des différentes espèces animales et végétales sur le milieu.

5.3. Mobiliser les connaissances liées aux performances des matériaux, matériels, accessoires et produits commercialisés afin de réguler le milieu.

5.4. Mobiliser les connaissances pour choisir les espèces animales et végétales afin de peupler le milieu.

5.5. Mobiliser les connaissances pour élaborer un projet d'implantation de jardin aquatique.

5.6. Mobiliser les connaissances des paramètres permettant de contrôler l'évolution du milieu.

FPS. 7. Techniques animalières : univers terrariophilie

Disciplines et horaires attribués : techniques animalières appliquées à l'univers terrariophilie, 18 heures.

Objectif général du module

Etre capable de réaliser les opérations techniques nécessaires à l'animation de l'univers de terrariophilie en s'appuyant sur les savoirs à maîtriser dans les domaines :

- de la bientraitance ;
- des connaissances relatives aux diverses espèces de cet univers ;
- du développement de l'entreprise.

Objectifs du module

1. Mobiliser les connaissances relatives aux espèces commercialisées dans l'univers de terrariophilie pour le suivi des animaux en accentuant sur la connaissance des familles et groupes commercialisés. Ce travail sera effectué en lien avec la réalisation des fiches descriptives des espèces support d'examen.
2. Mettre en oeuvre les opérations nécessaires à la bientraitance des espèces et au bon fonctionnement des installations de l'univers de terrariophilie sur le lieu de vente.
3. Mobiliser les connaissances et les techniques permettant l'optimisation de l'activité de l'univers de terrariophilie sur le point de vente.
4. Mobiliser les connaissances nécessaires pour le conseil aux clients de l'univers de terrariophilie.

Présentation du module et conditions d'atteinte des objectifs

Toutes les espèces animales communément commercialisées sur cet univers doivent être étudiées.

L'étude du vivant insistera sur le comportement des spécimens dans leur environnement naturel et leurs besoins spécifiques de maintenance en captivité notamment :

- la biologie et la physiologie des petits mammifères ;
- leurs besoins métaboliques ;
- le contrôle des paramètres d'ambiance ;
- les dimensions de l'habitat et l'aménagement de cet espace ;
- les obligations légales et réglementaires liées à la détention d'espèces en voie d'extinction.

L'étude de l'inerte présentera de façon systématique :

- l'alimentation ;
- l'habitat ;
- les accessoires :
 - régulation de la température ;
 - régulation de l'hygrométrie ;
 - éclairage et rayonnement ;
- autres accessoires ;
- les produits d'hygiène et de soins des espèces et de leur habitat ;
- le décor ;
- les ouvrages de référence de la littérature spécialisée ;

Les services liés à l'univers de terrariophilie devront être abordés :

- livraison ;
- installation ;
- entretien ;
- autres services.

Une attention particulière sera portée sur les accessoires pour maîtriser les paramètres d'ambiance de l'habitat ainsi que la reproduction.

Une attention toute particulière sera portée sur les conditions de détention des espèces et la réglementation en générale.

L'ensemble du module sera traité, le plus souvent possible, à partir de cas concrets.

Précisions relatives aux objectifs attendus de la formation

Objectif 1. Mobiliser les connaissances relatives aux espèces commercialisées dans l'univers de terrariophilie pour le suivi des animaux.

- 1.1. Présenter la classification des taxons.
- 1.2. Présenter les taxons les plus commercialisés.
- 1.3. Présenter la biologie et la physiologie des principaux taxons commercialisés.

Objectif 2. Mettre en oeuvre les opérations nécessaires à la bienveillance des espèces et au bon fonctionnement des installations de l'univers de terrariophilie sur le lieu de vente.

- 2.1. Planifier l'organisation des activités de l'univers de terrariophilie.
- 2.2. Réaliser simultanément l'observation et le contrôle des espèces et des conditions du milieu.
- 2.3. Assurer la maintenance des espèces (entretien de leur habitat, nourrissage, soins).
- 2.4. Intervenir dans le cadre de la prévention des risques professionnels liés aux spécificités des espèces et des installations de cet univers.

Objectif 3. Mobiliser les connaissances et les techniques permettant l'optimisation de l'activité de l'univers de terrariophilie sur le point de vente.

- 3.1. Mobiliser ces connaissances pour optimiser l'aménagement du point de vente.
- 3.2. Mobiliser ses connaissances pour optimiser l'assortiment de l'univers.
- 3.3. Proposer à la clientèle les services liés à l'univers.

Objectif 4. Mobiliser les connaissances nécessaires pour le conseil aux clients de l'univers de terrariophilie.

- 4.1. Mobiliser les connaissances liées au contrôle des connaissances du milieu.
- 4.2. Mobiliser les connaissances liées au comportement des espèces de cet univers.
- 4.3. Mobiliser les connaissances liées aux performances des matériels, accessoires et des produits commercialisés pour réguler le milieu.
- 4.4. Mobiliser les connaissances liées aux conditions de détention des espèces et la réglementation de façon générale.

Précisions relatives aux objectifs attendus de la formation

Objectif 1. Approfondir la connaissance des espèces commercialisées dans l'univers pour le conseil au client et le suivi des animaux.

- 1.1. Taxonomie.
 - 1.2. Connaissance des espèces les plus commercialisées.
- Objectif 2. Organiser et réaliser les opérations nécessaires à la bienveillance des animaux et au bon fonctionnement des installations sur le lieu de vente.
- 2.1. Planification et organisation des activités de l'univers terrariophilie.
 - 2.2. Observation des êtres vivants et contrôle des conditions d'ambiance.
 - 2.3. Maintenance des animaux (entretien de leur habitat, nourrissage, soins).
 - 2.4. Connaissance et prévention des risques professionnels liés aux espèces de l'univers.

Objectif 3. Approfondir les connaissances des techniques relatives aux équipements et produits en vue de l'aménagement des rayons et le conseil au client.

- 3.1. Connaissance des équipements spécialisés du point de vente relatifs à la terrariophilie.
- 3.2. Connaissance des matériels et des produits commercialisables.
- 3.3. Choix de l'assortiment de l'univers à partir de l'identification des besoins, des motivations et de la compétence de la clientèle.
- 3.4. Connaissance des services liés à l'univers terrariophilie.

FPS. 8. Connaissance et prévention des pathologies

Disciplines et horaires attribués : techniques animalières, 12 heures.

Objectif général du module

Connaître les principales pathologies présentes en animalerie.

Etre capable de réaliser les opérations techniques nécessaires à la prévention des pathologies.

Objectifs du module

1. Mobiliser les connaissances relatives aux pathologies principales rencontrées en animalerie.
2. Mettre en oeuvre les opérations nécessaires à la prévention de ces pathologies. Acquérir des techniques professionnelles.

Précisions relatives aux objectifs attendus de la formation

Objectif 1. Mobiliser les connaissances relatives aux pathologies principales rencontrées en animalerie.

- 1.1. Présenter les agents pathogènes et les symptômes.
 - 1.2. Présenter les premières mesures de traitement.
- Objectif 2. Mettre en oeuvre les opérations techniques nécessaires à la prévention des pathologies.
- 2.1. Faire preuve de réactivité.
 - 2.2. Appliquer les mesures de prophylaxie sanitaire (marche en avant, entretien...).

Référentiel d'évaluation

Jury paritaire d'évaluation

Certificat de qualification professionnelle « Vendeur en animalerie »

Le certificat de qualification professionnelle de vendeur en animalerie est délivré par la CPNEFP de la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers, sur l'avis motivé du jury paritaire de cette branche professionnelle.

Le jury paritaire de la CPNEFP de la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers doit se réunir au moins une fois par an et autant de fois que cela est nécessaire.

Il a pour principale mission, sur délégation de la CPNEFP, de contrôler la mise en oeuvre du référentiel des titres qualifiants de la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers.

Pour cela :

- il contrôle l'agrément du centre porteur de la formation ;
- il valide le bon déroulement de la formation en vérifiant l'assiduité des stagiaires, la dispense des cours en centre et le suivi des stagiaires en entreprise. Pour cela il utilise ou est en droit d'exiger tous documents du centre de formation. Il peut également s'il le juge nécessaire visiter le centre de formation, ou rendre visite au stagiaire lui-même pendant sa formation en centre ou en entreprise ;
- il certifie les évaluations passées en cours de formation selon les modalités définies par le référentiel d'évaluation à la vue des documents fournis par le centre de formation ;
- il évalue les capacités, compétences et savoirs des candidats au cours d'un grand oral selon les modalités définies par le référentiel d'évaluation.

Il a pour mission complémentaire de piloter l'évolution de la formation de façon permanente. Pour cela il élabore des propositions qui devront être validées par la CPNEFP de la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers.

Le jury paritaire de la CPNEFP de la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers est composé de cinq membres : deux étant désignés par le collège des employés et deux par celui des employeurs parmi les membres du secteur professionnel de la vente et des services des animaux familiers.

La présidence du jury paritaire est confiée au président de la CPNEFP fleuristes, vente et services aux animaux familiers, ou toute personne qu'il aura mandatée notamment lorsque la présidence tournante de la CPNEFP ne sera pas assurée, pour la partie patronale, par un de ses représentants.

Un représentant des ministères chargés de l'environnement et de l'agriculture ou des services déconcentrés de ces ministères pourra être convié aux travaux du jury paritaire afin d'apprécier les compétences des candidats.

Les avis rendus par le jury paritaire devront être motivés en faisant état des différences d'appréciation de ses membres, avant d'être présentés pour validation à la CPNEFP.

Le jury paritaire pourra, s'il le juge nécessaire, s'adjoindre les services d'un expert reconnu en matière de formation professionnelle.

Pour cela, il devra solliciter l'accord de la CPNEFP de la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers.

Cet expert aura un rôle consultatif.

En aucun cas ne peut être désigné pour siéger parmi le jury un formateur ayant participé à la formation du candidat.

En aucun cas ne peut être désigné pour siéger parmi le jury un formateur ayant participé à la formation du candidat.

Pour des raisons techniques, les épreuves orales, requérant la participation effective du jury paritaire, seront centralisées et regroupées sur un même site, et les frais de déplacement et/ ou d'hébergement des apprenants seront, selon les modalités spécifiques définies dans les dossiers de demande d'habilitation, pris en charge par les centres de formation.

Evaluation

Le certificat de qualification professionnelle de vendeur en animalerie est délivré par la CPNEFP de la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers sur présentation de l'appréciation motivée du jury paritaire.

Le jury paritaire motivera son appréciation au vu des résultats obtenus aux différentes évaluations constituant l'examen sanctionnant l'acquisition par les candidats des capacités, compétences et savoirs constitutifs des unités prévues par le référentiel de certification.

L'évaluation est composée de trois épreuves :

- la première épreuve (E. 1) : l'activité commerciale du point de vente ;
- la deuxième épreuve (E. 2) : les sciences et la technologie appliquées à l'animalerie ;
- la troisième épreuve (E. 3) : les pratiques professionnelles.

Chaque épreuve est composée des évaluations suivantes :

Epreuve 1 :

- entretien de vente ;
- dossier d'implantation ou d'actualisation de l'assortiment ;
- action de communication auprès du public sur les pratiques respectueuses de l'environnement et de la biodiversité.

Epreuve 2 :

- un écrit de biologie appliquée aux conditions d'exercice du métier ;
- un écrit de sciences physiques et chimie appliquées aux conditions d'exercice du métier.

Epreuve 3 :

- un écrit sur la réglementation relative à l'activité de vente en animalerie ;
- un écrit en deux parties :
 - constitution d'un recueil de fiches techniques d'identification d'êtres vivants couramment vendus en animalerie ;
 - un test d'identification d'êtres vivants couramment vendus en animalerie ;
- un entretien de conseil au client ;
- une épreuve pratique suivie d'une explication orale des gestes accomplis sur la prise en charge des installations.

Dans chacune de ces épreuves les connaissances portant :

- sur la bientraitance des êtres vivants ;
 - sur le respect des conditions environnementales,
- seront évaluées pour les différents univers faisant l'objet des épreuves.

Organisation de l'examen

Epreuve 1. - Activité commerciale du point de vente (E. 1)

Modules pédagogiques évalués

FG. 1. Environnement culturel et communication.

FG. 2. Méthodes quantitatives et traitement des données.

FG. 4. Pratiques respectueuses de l'environnement et de la biodiversité.

FPG. 1. Environnement économique et juridique de la filière.

FPG. 2. Vente.

FPG. 3. Mercatique.
FPG. 4. Gestion commerciale.

Objet de l'épreuve

Cette épreuve vérifie que le candidat sait utiliser les méthodes et outils présentés au cours de la formation pour participer à l'organisation commerciale tels qu'ils sont déclinés dans le référentiel professionnel.

Structure de l'épreuve

Cette épreuve est composée de trois contrôles :

- le contrôle n° 1 (C. 1) : entretien de vente sur site ;
- le contrôle n° 2 (C. 2) : soutenance orale d'un dossier d'implantation ou d'actualisation de l'assortiment ;
- le contrôle n° 3 (C. 3) : soutenance orale d'un dossier de présentation d'une action de communication.

Validation

Le candidat devra avoir satisfait aux critères d'exigences définis par le référentiel d'évaluation pour chaque contrôle (C. 1, C. 2 et C. 3) afin que le jury paritaire émette son appréciation.

La validation de l'épreuve sera accordée par la CPNEFP de la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers au vu de l'appréciation du jury paritaire.

Contrôle 1. - Entretien de vente (E. 1 - C. 1)

Modules pédagogiques évalués

FG. 1. Environnement culturel et communication (évaluation partielle).

FPG. 2. Vente.

Objectifs pédagogiques évalués

FG. 1. Objectif 2. Communiquer : produire et transmettre des messages dans des situations de la vie professionnelle.

FPG. 2. Objectif 1. Appliquer les différentes pratiques de communication dans le cadre de la vente en animalerie.

Objet du contrôle

Ce contrôle vérifie que le candidat sait utiliser les méthodes et outils étudiés au cours de la formation tels qu'ils sont présentés dans le référentiel pour conduire un entretien de vente.

Définition

Ce contrôle est un exercice pratique en situation.

Il s'appuie sur l'expérience accumulée au cours des périodes de formation en milieu professionnel.

Il a pour objet de vérifier si le candidat maîtrise toutes les étapes de l'entretien de vente.

Le candidat doit en particulier :

- établir le contact avec le client ;
- identifier ses besoins ;
- conclure la vente.

Le candidat doit être à l'écoute du client, il doit l'aider et orienter son choix sans lui imposer son point de vue.

Modalités d'organisation

Le contrôle est organisé par le centre de formation.

Il se déroulera dans un point de vente animalier proposant une offre vivante et inerte à sa clientèle.

L'univers sur lequel portera l'entretien de vente sera tiré au sort préalablement.

L'entretien de vente durera 15 minutes au maximum.

Evaluation

Le formateur apprécie la prestation du candidat à partir d'une grille d'évaluation critériée préalablement validée par la CPNEFP sur avis motivé du jury paritaire. Le candidat aura préalablement pris connaissance de cette grille.

Après cet exercice pratique, le formateur transmet cette grille dûment complétée au jury paritaire qui émet un avis afin que la CPNEFP certifie ce contrôle.

Contrôle 2. - Dossier d'implantation ou d'actualisation de l'assortiment (E. 1 - C. 2)

Modules pédagogiques évalués

FG. 1. Environnement culturel et communication.
FG. 2. Méthodes quantitatives et traitement des données.
FPG. 1. Environnement économique et juridique de la filière.
FPG. 3. Mercatique.
FPG. 4. Gestion commerciale.

Objectifs pédagogiques évalués

FG1. Objectif 1. S'informer, sélectionner et utiliser des ressources documentaires.
FG. 2. :
Objectif 1. Résoudre des problèmes numériques, algébriques et géométriques liés à l'activité professionnelle.
Objectif 2. Maîtriser les notions d'analyse appliquées aux conditions d'exercice du métier.
Objectif 3. Utiliser les principales fonctions d'un traitement de texte.
Objectif 4. Exploiter des données statistiques au moyen d'un logiciel.
Objectif 5. Utiliser les principales fonctions d'un tableur-grapheur.
Objectif 6. Utiliser les technologies de l'information et de la communication pédagogiques.
FPG. 1 :
Objectif 1. Caractériser les entreprises ayant pour activité la vente d'animaux, de produits et de services aux animaux familiers.
Objectif 2. Identifier les acteurs du secteur amont, aval et connexes à la filière.
Objectif 3. Situer l'activité économique dégagée par les entreprises de la filière : dans le temps et par univers.
FPG. 3 :
Objectif 1. Adapter l'essentiel de la mercatique au marché de l'animalerie.
Objectif 2. Utiliser les outils de la mercatique dans le point de vente « animalerie ».
FPG. 4 :
Objectif 1. Assurer la gestion administrative des ventes.
Objectif 2. Participer à la gestion des stocks.
Objectif 3. Utiliser des outils de gestion.

Objet du contrôle

Ce contrôle vérifie que le candidat sait utiliser les méthodes et outils présentés au cours de la formation, tels qu'ils sont déclinés dans le référentiel professionnel, pour construire un dossier d'implantation ou d'actualisation de l'assortiment et participer ainsi à son organisation commerciale.

Définition

Ce contrôle est un écrit, composé d'un dossier et suivi d'un oral de soutenance. Il s'appuie sur l'expérience accumulée au cours des périodes de formation en milieu professionnel.

Il a pour objet de vérifier si le candidat maîtrise :

- la recherche d'informations et de documentations ;
- les notions de mathématiques appliquées aux conditions d'exercice du métier ;
- la mercatique appliquée au commerce animalier ;
- la gestion commerciale d'un point de vente en animalerie.

Le document écrit, élaboré par le candidat, doit proposer un assortiment qui prend en compte l'activité d'une entreprise dans ses dimensions économiques et commerciales.

Modalités d'organisation

Le dossier est réalisé au cours de la formation.

La soutenance de ce dossier se déroulera devant le jury paritaire.

L'univers sur lequel portera ce contrôle devra être différent de celui tiré au sort pour le contrôle 1 de l'épreuve 1.

La soutenance du dossier durera 20 minutes au maximum : 10 minutes au maximum pour la présentation du dossier et 10 minutes d'entretien avec le jury, qui appréciera le niveau d'appropriation par le candidat des éléments du dossier.

Evaluation

Le formateur apprécie le dossier du candidat à partir d'une grille d'évaluation critériée préalablement validée par la CPNEFP sur avis motivé du jury paritaire. Le

candidat aura préalablement pris connaissance de cette grille.

Le jury paritaire contrôlera l'évaluation de la partie écrite du dossier à partir des annotations notées sur la grille critériée transmise par le centre de formation.

Le jury paritaire évaluera la prestation orale du candidat à partir de la grille d'évaluation critériée (annexe I du référentiel) qui aura été portée préalablement à la connaissance du candidat.

Le jury paritaire transmettra son avis motivé à la CPNEFP afin qu'elle certifie l'ensemble de ce contrôle.

Contrôle 3. - Dossier de présentation d'une action de communication (E. 1 - C. 3)

Modules pédagogiques évalués

FG. 4. Pratiques respectueuses de l'environnement et de la biodiversité.

Objectifs pédagogiques évalués

FG. 4. Objectif 2. Communiquer auprès du public afin de l'informer sur le respect de l'environnement, de la biodiversité, de l'animal familier dans la société.

Objet du contrôle

Ce contrôle évalue la qualité de l'action de communication menée par le candidat auprès du public en matière de respect de l'environnement et de la biodiversité.

Définition

Ce contrôle est un écrit, composé d'un dossier suivi d'un oral de soutenance.

Il s'appuie sur une action de communication organisée par le candidat dans le cadre de sa formation auprès d'un public qu'il aura choisi.

Il a pour objet de vérifier si le candidat sait :

- identifier les informations sur le respect de l'environnement, de la biodiversité, de l'animal familier ;
- communiquer auprès du public afin de l'informer.

Le document écrit, élaboré par le candidat, doit décrire la préparation, les objectifs recherchés et la mise en oeuvre de l'action de communication.

Modalités d'organisation

L'action de communication et le dossier sont réalisés au cours de la formation. La soutenance de ce dossier se déroulera devant le jury paritaire.

La soutenance du dossier durera 20 minutes au maximum : 10 minutes au maximum pour la présentation du dossier et 10 minutes d'entretien avec le jury, qui appréciera la qualité de l'action de communication réalisée.

Evaluation

Le formateur apprécie le dossier du candidat à partir d'une grille d'évaluation critériée préalablement validée par la CPNEFP sur avis motivé du jury paritaire. Le candidat aura préalablement pris connaissance de cette grille.

Le jury paritaire contrôlera l'évaluation de la partie écrite du dossier à partir des annotations notées sur la grille critériée transmise par le centre de formation.

Le jury paritaire évaluera la prestation orale du candidat à partir de la grille d'évaluation critériée (annexe III du référentiel) qui aura été portée préalablement à la connaissance du candidat.

Le jury paritaire transmettra son avis motivé à la CPNEFP afin qu'elle certifie l'ensemble de ce contrôle.

Epreuve 2. - Sciences et technologie appliquées à l'animalerie (E. 2)

Modules pédagogiques évalués

FG. 4. Pratiques respectueuses de l'environnement, de la réglementation et de la biodiversité.

FPG. 5. Connaissance de l'animal.

FPG. 6. Connaissance de l'environnement de l'animal.

Objet de l'épreuve

Cette épreuve vérifie que le candidat possède les bases scientifiques et technologiques nécessaires à l'exercice de l'activité et dans l'application des pratiques respectueuses de l'environnement et de la biodiversité telles qu'elles sont décrites dans le référentiel professionnel.

Structure de l'épreuve

Cette épreuve est composée de deux contrôles distincts :

- contrôle n° 1 (C. 1) : un écrit de biologie appliquée à l'animalerie ;
- contrôle n° 2 (C. 2) : un écrit de sciences physiques et de chimie appliquées à l'animalerie.

Validation

Le candidat devra avoir satisfait aux critères d'exigences définis pour chaque contrôle (C. 1 et C. 2) afin que le jury paritaire émette son appréciation.

La validation de l'épreuve sera accordée par la CPNEFP de la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers au vue de l'appréciation du jury paritaire.

Contrôle 1. - Biologie appliquée à l'animalerie (E. 2 - C. 1)

Module pédagogique évalué

FG. 4. Pratiques respectueuses de l'environnement et de la biodiversité.

FPG. 5. Connaissance de l'animal.

Objectifs pédagogiques évalués

FG. 4. Objectif 1. Participer à l'activité du point de vente dans le respect de l'environnement et de la biodiversité.

FPG. 5 :

Objectif 1. Expliquer les grandes fonctions vitales chez l'animal.

Objectif 2. Présenter les différents agents de maladies et les principes des moyens de lutte.

Objectif 3. Présenter les interactions entre l'animal et son environnement.

Objet du contrôle

Ce contrôle vérifie que le candidat possède les bases scientifiques nécessaires à l'exercice de l'activité telles qu'elles sont décrites dans le référentiel professionnel.

Définition

Il s'agit d'un contrôle écrit.

Il s'appuie sur l'expérience accumulée au cours des périodes de formation en milieu professionnel.

Des documents peuvent être annexés au sujet, soit en tant que source d'information, soit en tant qu'éléments à exploiter et à traiter.

Modalités d'organisation

Il s'agit d'un contrôle écrit.

Ce contrôle est réalisé au cours de la formation.

C'est un contrôle écrit d'une durée de 1 h 30.

Evaluation

Le formateur apprécie la production écrite du candidat à partir d'une grille d'évaluation critériée préalablement validée par la CPNEFP sur avis motivé du jury paritaire.

Le candidat aura préalablement pris connaissance de cette grille.

Le jury paritaire contrôlera l'évaluation de l'écrit du candidat à partir des annotations portées sur la grille critériée transmise par le centre de formation. Le jury paritaire transmettra son avis motivé à la CPNEFP afin qu'elle certifie l'ensemble de ce contrôle.

Contrôle 2. - Sciences physiques et chimie appliquées à l'animalerie (E. 2 - C. 2)

Module pédagogique évalué

FG. 4. Pratiques respectueuses de l'environnement et de la biodiversité.

FPG. 6. Connaissance de l'environnement de l'animal.

Objectifs pédagogiques évalués

FG. 4. Objectif 1. Participer à l'activité du point de vente dans le respect de l'environnement et de la biodiversité.

FPG. 6 :

Objectif 1. Justifier les mesures nécessaires à l'optimisation des conditions de vie par la maîtrise des paramètres physico-chimiques liés à l'environnement de l'animal.

Objectif 2. Acquérir les connaissances de base liées à la technologie des matériels.

Objet du contrôle

Ce contrôle vérifie que le candidat possède les bases scientifiques nécessaires à l'exercice de l'activité telles qu'elles sont décrites dans le référentiel professionnel.

Définition

Il s'agit d'un contrôle écrit.

Il s'appuie sur l'expérience accumulée au cours des périodes de formation en milieu professionnel.

Des documents peuvent être annexés au sujet, soit en tant que source d'information, soit en tant qu'éléments à exploiter et à traiter.

Modalités d'organisation

Il s'agit d'un contrôle écrit.

Ce contrôle est réalisé au cours de la formation. C'est un contrôle écrit d'une durée de 1 h 30.

Evaluation

Le formateur apprécie la production écrite du candidat à partir d'une grille d'évaluation critériée préalablement validée par la CPNEFP sur avis motivé du jury paritaire.

Le candidat aura préalablement pris connaissance de cette grille.

Le jury paritaire contrôlera l'évaluation de l'écrit du candidat à partir des annotations portées sur la grille critériée transmise par le centre de formation.

Le jury paritaire transmettra son avis motivé à la CPNEFP afin qu'elle certifie l'ensemble de ce contrôle.

Epreuve 3. - Pratiques professionnelles (E. 3)

Modules pédagogiques évalués

FPS. 1. Opérations administratives nécessaires au fonctionnement d'une animalerie.

FPS. 2. Chiens, chats et des autres petits carnivores.

FPS. 3. Aquariophilie.

FPS. 4. Petits mammifères.

FPS. 5. Oiseaux.

FPS. 6. Jardin aquatique.

FPS. 7. Terrariophilie.

Objet de l'épreuve

Cette épreuve professionnelle a pour objet d'évaluer la capacité du candidat à :

- prendre en compte les aspects juridiques spécifiques à la vente d'animaux en animalerie et les démarches administratives qui en découlent ;
- organiser, exécuter et contrôler toutes les opérations techniques nécessaires à l'animation d'un rayon vente en animalerie.

Structure de l'épreuve

Cette épreuve est composée de quatre contrôles :

- contrôle n° 1 (C. 1) : écrit sur la maîtrise de la réglementation et des démarches liées à l'activité ;
- contrôle n° 2 (C. 2) : écrit suivi d'une pratique sur l'identification des espèces ;
- contrôle n° 3 (C. 3) : entretien de conseil aux clients,
- contrôle n° 4 (C. 4) : exercice sur site de prise en charge des installations suivi d'un entretien argumenté.

Validation

Le candidat devra avoir satisfait aux critères d'exigences définis pour chaque contrôle (C. 1, C. 2 et C. 3) afin que le jury paritaire émette son appréciation.

La validation de l'épreuve sera accordée par la CPNEFP de la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers en vue de l'appréciation du jury paritaire.

Contrôle 1. - Maîtrise de la réglementation et des démarches liées à l'activité (E. 3 - C. 1)

Modules pédagogiques évalués

FPS. 1. Législations et réglementations nécessaires au fonctionnement d'une animalerie.

Objectifs pédagogiques évalués

Objectif 1. Appréhender la réglementation.

Objectif 2. Mettre en oeuvre les démarches administratives obligatoires.

Objectif 3. Informer le public sur les obligations réglementaires applicables en matière de détention d'animaux.

Objectif 4. Vérifier l'identité d'un chien, son origine et son pedigree afin de définir sa classification en matière de dangerosité.

Objectif 5. Appréhender les dispositions législatives et réglementaires relatives à la détention et à la cession d'un chien.

Objet du contrôle

Ce contrôle vérifie que le candidat connaît la réglementation applicable à son activité professionnelle, qu'il est capable de la mettre en oeuvre et qu'il sait l'expliquer à la clientèle.

Définition

Il s'agit d'un contrôle écrit.

Il s'appuie sur l'expérience accumulée au cours des périodes de formation en milieu professionnel.

Des documents peuvent être annexés au sujet, soit en tant que source d'information, soit en tant qu'éléments à exploiter et à traiter.

Modalités d'organisation

Il s'agit d'un contrôle écrit.

Ce contrôle est réalisé au cours de la formation. C'est un contrôle écrit d'une durée de 2 heures.

Evaluation

Le formateur apprécie la production écrite du candidat à partir d'une grille d'évaluation critériée préalablement validée par la CPNEFP sur avis motivé du jury paritaire.

Le candidat aura préalablement pris connaissance de cette grille.

Le jury paritaire contrôlera l'évaluation de l'écrit du candidat à partir des annotations portées sur la grille critériée transmise par le centre de formation.

Le jury paritaire transmettra son avis motivé à la CPNEFP afin qu'elle certifie l'ensemble de ce contrôle.

Contrôle 2. - Identification des espèces (E. 3 - C. 2)

Modules pédagogiques évalués

FPS. 2. Chiens, chats et autres petits carnivores.

FPS. 3. Aquariophilie.

FPS. 4. Petits mammifères.

FPS. 5. Oiseaux.

FPS. 6. Jardin aquatique.

FPS. 7. Terrariophilie.

Objectifs pédagogiques évalués

FPS. 2. Objectif 1. Approfondir la connaissance des races commercialisées dans l'univers pour le conseil au client et le suivi des animaux.

FPS. 3, FPS. 4, FPS. 5, FPS. 6 et FPS. 7. Objectif 1. Approfondir la connaissance des espèces commercialisées dans l'univers pour le conseil au client et le suivi des animaux.

Objet du contrôle

Ce contrôle vérifie que le candidat maîtrise les connaissances sur les caractéristiques des races et espèces qu'il est amené à vendre.

Définition

Ce contrôle est un écrit, composé d'un recueil de 120 fiches d'identification des races et espèces commercialisées, suivi d'un test d'identification.

Il s'appuie sur l'expérience accumulée au cours des périodes de formation en milieu professionnel.

Il a pour objet de vérifier si le candidat connaît :

- les caractéristiques indispensables à l'identification ;
- les paramètres comportementaux ;

- les éléments pour une maintenance optimale en captivité, des animaux commercialisés.

Modalités d'organisation

Le contrôle (recueil de fiches et test) devra porter sur les races et espèces de tous les univers traités.

Le recueil de 120 fiches d'identification est réalisé au cours de la formation. Il sera composé comme suit :

- 20 races et espèces de l'univers chiens, chats et autres petits carnivores (12 chiens, 7 chats et 1 petit carnivore) ;
- 50 espèces de l'univers aquariophilie (40 animaux d'eau douce et saumâtre, 5 animaux d'eau de mer et 5 plantes) ;
- 10 espèces de l'univers petits mammifères ;
- 20 espèces de l'univers des oiseaux ;
- 20 espèces de l'univers terrariophilie.

Le modèle de fiche est annexé au référentiel (annexe II). Les fiches d'identification devront être renseignées de façon manuscrite.

Le test d'identification sera réalisé par le jury paritaire (éventuellement assisté de professionnels mandatés par la CPNEFP) et durera 20 minutes.

Il sera basé sur le tirage au sort de 10 fiches parmi celles figurant au recueil conçu par le candidat.

Le candidat devra renseigner :

1. La présentation générale des espèces.
2. L'environnement d'origine.
3. Les critères de maintien en captivité.
4. Le statut réglementaire.

Evaluation

Le formateur apprécie le recueil de fiches du candidat à partir d'une grille d'évaluation critériée préalablement validée par la CPNEFP sur avis motivé du jury paritaire.

Le candidat aura préalablement pris connaissance de cette grille.

Le jury paritaire contrôlera l'évaluation du recueil de fiches à partir des annotations notées sur la grille critériée transmise par le centre de formation.

Le jury paritaire évaluera le test d'identification du candidat.

Le jury paritaire transmettra son avis motivé à la CPNEFP afin qu'elle certifie l'ensemble de ce contrôle.

Contrôle 3. - Conseil au client (E. 3 - C. 3)

Modules pédagogiques évalués

FPS. 2. Chiens, chats et autres petits carnivores.

FPS. 3. Aquariophilie.

FPS. 4. Petits mammifères.

FPS. 5. Oiseaux.

FPS. 6. Jardin aquatique.

FPS. 7. Terrariophilie.

Objectifs pédagogiques évalués

FPS. 2, FPS. 3, FPS. 4, FPS. 5, FPS. 6 et FPS. 7. Objectif 3. Approfondir les connaissances et la maîtrise des techniques relatives aux équipements et produits en vue de l'aménagement des rayons et le conseil au client.

Objet du contrôle

Ce contrôle vérifie que le candidat maîtrise les connaissances sur le matériel qu'il est amené à vendre et sur sa capacité à expliquer son fonctionnement en tenant compte des besoins du client et d'une maintenance optimale des races et espèces.

Définition

Ce contrôle est un exercice pratique en situation.

Il s'appuie sur l'expérience accumulée au cours des périodes de formation en milieu professionnel.

Il a pour objet de vérifier la compétence du candidat pour conseiller le client au cours des étapes de l'entretien de vente.

Le candidat doit en particulier :

- analyser les besoins du client ;
- lui proposer des solutions techniques adéquates.

Le candidat doit être à l'écoute du client, il doit l'aider et orienter son choix sans lui imposer son point de vue.

Modalités d'organisation

Le contrôle est organisé par le centre de formation. Il peut être organisé en même temps que le contrôle de l'épreuve 1 (entretien de vente).

Il se déroulera dans un point de vente animalier proposant une offre vivant et inerte à sa clientèle.

L'univers sur lequel portera ce contrôle sera tiré au sort préalablement.
Il durera 15 minutes au maximum.

Evaluation

Le formateur apprécie la prestation du candidat à partir d'une grille d'évaluation critériée préalablement validée par la CPNEFP sur avis motivé du jury paritaire.
Le candidat aura préalablement pris connaissance de cette grille.
Après cet exercice pratique, le formateur transmet cette grille dûment complétée au jury paritaire qui émet un avis afin que la CPNEFP certifie ce contrôle.

Contrôle 4. - Prise en charge des opérations nécessaires à la bienveillance des animaux et au bon fonctionnement des installations (E. 3 - C. 4)
Modules pédagogiques évalués

FPS. 2. Chiens, chats et autres petits carnivores.
FPS. 3. Aquariophilie.
FPS. 4. Petits mammifères.
FPS. 5. Oiseaux.
FPS. 6. Jardin aquatique.
FPS. 7. Terrariophilie.

Objectifs pédagogiques évalués

FPS. 2, FPS. 3, FPS. 4, FPS. 5, FPS. 6 et FPS. 7. Objectif 2. Organiser et réaliser les opérations nécessaires à la bienveillance des animaux et des végétaux ainsi qu'au bon fonctionnement des installations sur le lieu de vente.

Objet du contrôle

Ce contrôle vérifie que le candidat est capable d'organiser et de réaliser l'ensemble des opérations nécessaires au bien-être des espèces et au bon fonctionnement des installations sur le lieu de vente.

Définition

Ce contrôle est une pratique raisonnée.
Il s'appuie sur l'expérience accumulée au cours des périodes de formation en milieu professionnel.
Il a pour objet de vérifier la compétence du candidat pour :
- observer et apprécier une situation professionnelle ;
- préparer et organiser la situation professionnelle ;
- réaliser l'opération demandée ;
- contrôler le résultat obtenu ;
- justifier ses choix et ses initiatives.

Modalités d'organisation

Le contrôle se déroulera dans un point de vente animalier proposant une offre vivante et inerte à sa clientèle.
L'univers sur lequel portera l'exercice sera tiré au sort préalablement et devra être différent de ceux sur lesquels ont porté les contrôles de l'épreuve 1.
La pratique raisonnée durera 30 minutes au maximum au cours desquelles le candidat réalisera une opération de maintenance courante des installations.
Ensuite, des questions seront posées par le formateur responsable de l'évaluation, celles-ci ne devront pas durer plus de 10 minutes.

Evaluation

Le formateur apprécie la prestation du candidat à partir d'une grille d'évaluation critériée préalablement validée par la CPNEFP sur avis motivé du jury paritaire.
Le candidat aura préalablement pris connaissance de cette grille.
Après cet exercice pratique, le formateur transmet cette grille dûment complétée au jury paritaire, qui émet un avis afin que la CPNEFP certifie ce contrôle.

Structure de l'examen

Epreuve	Contrôle	Module évalué	Objectif évalué	Nature du contrôle	Modalité d'organisation
E. 1	C. 1	FG. 1	O. 2	Pratique	Sur site par le formateur
		FPG. 2	O. 1		

	C. 2	FG. 1	O. 1	Ecrit + oral	Ecrit : au centre de formation par le formateur + oral par le jury paritaire
		FG. 2	O. 1		
			O. 2		
			O. 3		
			O. 4		
			O. 5		
			O. 6		
		FPG. 1	O. 1		
			O. 2		
			O. 3		
		FPG. 3	O. 1		
			O. 2		
		FPG. 4	O. 1		
			O. 2		
			O. 3		
	C. 3	FG. 4	O. 2	Ecrit + oral	Ecrit : au centre de formation par le formateur + oral par le jury paritaire
E. 2	C. 1	FPG. 5	O. 1	Ecrit	Au centre de formation par le formateur
			O. 2		
			O. 3		
			O. 4		
			O. 5		
		FG. 4	O. 1		
	C. 2	FPG. 6	O. 1	Ecrit	Au centre de formation par le formateur
			O. 2		
			O. 3		
		FG. 4	O. 1		
E. 3	C. 1	FPS. 1	O. 1	Ecrit	Au centre de formation par le formateur
			O. 2		
			O. 3		
			O. 4		
			O. 5		
	C. 2	FPS. 2	O. 1		

				Ecrit + test d'identification	Ecrit : au centre de formation par le formateur + test par le jury paritaire
		FPS. 3	O. 1		
		FPS. 4	O. 1		
		FPS. 5	O. 1		
		FPS. 6	O. 1		
		FPS. 7	O. 1		
	C. 3	FPS. 2	O. 4	Pratique	Sur site par le formateur
		FPS. 3	O. 4		
		FPS. 4	O. 4		
		FPS. 5	O. 4		
		FPS. 6	O. 4		
		FPS. 7	O. 4		
	C. 4	FPS. 2	O. 2	Pratique raisonnée	Sur site par le formateur
			O. 3		
		FPS. 3	O. 2		
			O. 3		
		FPS. 4	O. 2		
			O. 3		
		FPS. 5	O. 2		
			O. 3		
		FPS. 6	O. 2		
			O. 3		
		FPS. 7	O. 2		
			O. 3		

Les objectifs du FG. 3 sont proposés à la certification de la CPNEFP sur présentation du titre de sauveteur secouriste au travail.
Les objectifs 3 et 4 du module FG. 1, l'objectif 3 du module FPG. 1 et l'objectif 2 du module FPG. 2 ne sont pas évalués.

En vigueur étendu

annexe I

Grille d'évaluation critériée

Implantation ou actualisation de l'assortiment

Aptitude	Critère	Niveau d'exigence	Acquis	Non acquis	Observation du jury paritaire
A1. - Aptitude à présenter un exposé oralement	Présentation	Adopter une tenue adaptée à l'activité			
	Gestuelle	Faire preuve d'aisance corporelle pour présenter son exposé			
	Elocution	S'exprimer avec clarté			
	Vocabulaire	Utiliser des termes adéquats			
L'aptitude A1 est acquise si 3 critères sur 4 sont acquis					
A2. - Aptitude à analyser et à définir les besoins de la clientèle	Définition des types de clients	Donner un nom évocateur pour chaque type de clients			
	Explication des motivations des types de clients	Enonciation des différentes motivations pour chaque type de clients			
	Appréciation qualitative des types de clients	Pertinence des critères choisis pour identifier la motivation des différents types de clients			
		Adéquation des critères choisis pour évaluer la motivation des différents types de clients			
L'aptitude A2 est acquise si 3 critères sur 4 sont acquis					
A3. - Aptitude à présenter et à apprécier les prestations des différents fournisseurs	Citer les fournisseurs représentatifs de la profession	Donner leur nom, le nom des marques qu'ils proposent, les localiser géographiquement			
	Identifier ces fournisseurs dans la filière	Exactitude			
	Décrire leur offre de produits	Précision			
	Présenter les avantages et les inconvénients de chaque fournisseur	Citer 2 avantages et 2 inconvénients			
L'aptitude A3 est acquise si 3 critères sur 4 sont acquis					
A4. - Aptitude à choisir un fournisseur	Choix du fournisseur	Adéquation du choix par rapport aux types de clients décrits			
	Justification de ce choix	Qualité, perspicacité et rationalité des arguments			
L'aptitude A4 est acquise si 2 critères sur 2 sont acquis					
A5. - Aptitude à démontrer en se mettant à la portée du public les caractéristiques techniques d'un produit	Choix des produits à mettre en avant	Adéquation des produits choisis par rapport aux types de clients décrits			
	Choix des caractéristiques à mettre en avant	Pertinence des qualités mises en évidence par rapport aux types de clients décrits			
	Qualité de l'argumentaire	Aptitude à donner une explication simple à comprendre			
		Une ou deux caractéristiques principales mises en avant pour chaque produit			
		Plus de 5 caractéristiques techniques citées pour chaque produit			
		L'ensemble des arguments correspond aux attentes des types de clients décrits			
L'aptitude A5 est acquise si 4 critères sur 6 sont acquis, le niveau d'exigence 4 du critère 3 doit être obligatoirement acquis					

En vigueur étendu

Annexe II
Fiches descriptives
Fiche A. - Chat
Photo

Présentation générale de l'animal

Nom :
Nom commun :
Standard de race :
- taille :
- morphologie :
- robe (couleur et patron) :
Caractéristiques de l'environnement d'origine
Origines (géographique et/ou hybridation) :
Besoins physiologiques :
Caractère et comportement :
Conditions optimales de détention dans le milieu familial
Alimentation :
Entretien, soins et hygiène :
Relations avec l'environnement :
- interspécifique :
- intraspécifique :
Besoins spécifiques :
Réglementation :

Fiche B. - Chien
Photo

Présentation générale de l'animal
Nom d'origine :
Nom commun :
Groupe de race (classification FCI) :
Standard de race :
- taille :
- morphologie :
- robe et couleurs autorisées :
- pays d'origine :
Caractéristiques d'origine de la race
Caractère :
Besoins physiologiques :
Aptitudes spécifiques :
Type d'éducation qui en résulte :
Conditions optimales de détention dans le milieu familial
Alimentation :
Entretien, soins et hygiène (toiletage, éducation, etc.) :
Relation avec l'environnement :
- interspécifique :
- intraspécifique :
Utilisation spécifique :
Réglementation :

Fiche C. - Corail et anémone
Photo

Présentation générale de l'animal
Nom vernaculaire :
Nom scientifique (genre, espèce) :
Classification (embranchement, classe, ordre) :
Caractéristiques permettant l'identification :
- morphologie :
- couleurs :
- taille :
Caractéristiques de l'environnement d'origine
Zone géographique d'origine :
Caractéristique du milieu naturel (paramètres physico-chimiques de l'eau, éclairage, charge organique et hydrodynamique) :
Situation dans le milieu naturel :
Alimentation et comportement en milieu naturel :
Conditions optimales de détention en captivité
Alimentation en captivité :
Habitat requis :
Paramètres spécifiques de maintenance :
Croissance développement et reproduction en captivité :
Détention et réglementation :

Fiche D. - Oiseau
Photo

Présentation technique de l'animal
Nom vernaculaire :
Nom scientifique (genre, espèce) :
Classification (ordre, famille) :
Caractéristiques permettant l'identification :
- taille :
- couleurs :
- dimorphisme sexuel :
Environnement naturel de l'animal
Zone géographique d'origine :
Caractéristique du milieu naturel (climat, végétation) :
Alimentation et comportement en milieu naturel :
Conditions optimales de détention en captivité
Alimentation en captivité :
Habitat requis :
Paramètres spécifiques de maintenance :
Longévité :
Croissance développement et reproduction en captivité :
Détention et réglementation :
Comportements intra et extraspécifiques :

Fiche E. - Petit mammifère
Photo

Présentation technique de l'animal
Nom vernaculaire :
Nom scientifique (genre, espèce) :
Classification (ordre, famille) :
Caractéristiques permettant l'identification :
- taille :
- morphologie :
- robe (couleur et patron) :
- dimorphisme sexuel :
Environnement naturel de l'animal
Zone géographique d'origine :
Caractéristique du milieu naturel (climat, végétation) :
Alimentation et comportement en milieu naturel :
Conditions optimales de détention en captivité
Alimentation en captivité :
Habitat requis :
Paramètres spécifiques de maintenance :
Longévité :
Croissance développement et reproduction en captivité :
Détention et réglementation :
Comportements intra et extraspécifiques :
Rythmes biologiques (activité diurne ou nocturne) :

Fiche F. - Terrariophilie
Photo

Présentation technique de l'animal
Nom vernaculaire :
Nom scientifique (genre, espèce) :
Classification (ordre, sous-ordre, famille) :
Caractéristiques permettant l'identification :
- taille :
- couleurs :
- dimorphisme sexuel :
Environnement naturel de l'animal
Zone géographique d'origine :
Caractéristique du milieu naturel (climat, végétation, paramètres physico-chimiques du milieu) :
Alimentation et comportement en milieu naturel :
Conditions optimales de détention en captivité
Alimentation en captivité :
Habitat requis :
Paramètres spécifiques de maintenance :
Croissance développement et reproduction en captivité :
Détention et réglementation :

Fiche G. - Vivant aquariophilie, hors corail et anémone
Photo

Présentation générale de l'animal

Nom vernaculaire :

Nom scientifique (genre, espèce) :

Classification (famille, sous-famille) :

Caractéristiques permettant l'identification :

- taille :

- couleurs :

- dimorphisme sexuel :

Caractéristiques de l'environnement d'origine

Zone géographique d'origine :

Caractéristique du milieu naturel (paramètres physico-chimiques de l'eau, charge organique et hydrodynamique) :

Alimentation et comportement en milieu naturel :

Conditions optimales de détention en captivité

Alimentation en captivité :

Habitat requis :

Paramètres spécifiques de maintenance :

Croissance développement et reproduction en captivité :

Détention et réglementation :

Fiche plante aquatique

Photo

Présentation générale du végétal

Nom vernaculaire :

Nom scientifique (genre, espèce) :

Classification (famille) :

Caractéristiques permettant l'identification :

- taille :

- couleurs :

- feuilles et floraison :

Caractéristiques de l'environnement d'origine

Zone géographique d'origine :

Caractéristique du milieu naturel (paramètres physico-chimiques de l'eau, charge organique et hydrodynamique) :

Situation et utilité dans le milieu naturel :

Conditions optimales de détention en captivité

Paramètres généraux de maintenance (éclairage, sol, température, chimie de l'eau) :

Situation dans l'aquarium ou le jardin aquatique :

Paramètres spécifiques de maintenance :

Croissance développement et multiplication :

Détention et réglementation :

En vigueur étendu

Annexe III

Grille d'évaluation critériée

Présentation d'une action de communication

Aptitude	Critère	Niveau d'exigence	Acquis	Non acquis	Observation du jury paritaire
A1. - Aptitude à rendre compte d'une action de communication	Présentation, gestuelle, élocution	Adopter un comportement dynamique et adaptée à l'activité			
	Aisance orale	S'exprimer avec clarté et, utiliser avec aisance un vocabulaire adapté			
	Utilisation d'un support	Utiliser opportunément un support audiovisuel			
	Conviction	Transmettre à l'auditoire, en les justifiant, ses motivations			
L'aptitude A1 est acquise si 3 critères sur 4 sont acquis					
A2. - Aptitude à présenter l'objectif d'une action de communication et à démontrer son opportunité	Présentation des objectifs	Correspondance avec le contexte social et économique			

	Justification sur le plan du respect de l'environnement, de la biodiversité ainsi que de la bienveillance des espèces	Pertinence			
	Evaluation des objectifs sur le plan de l'impact commercial, et de l'image de marque	Des outils de quantification sont proposés			
		Adéquation des outils de quantification choisis			
L'aptitude A2 est acquise si 3 critères sur 4 sont acquis					
A3. - Aptitude à présenter la mise en oeuvre sur le plan logistique de l'action de communication	Décrire les moyens mis en oeuvre	Opportunité et pertinence des éléments (audiovisuels, pièces comptables) présentés			
	Relater le déroulement de l'action dans son contexte	Opportunité et pertinence des éléments (audiovisuels, pièces comptables) présentés			
	Expliquer les réactions de l'environnement social et professionnel	Opportunité et pertinence des éléments (audiovisuels, pièces comptables) présentés			
	Présenter la mise en oeuvre des outils d'évaluation, et de quantification (si cela est possible)	Opportunité et pertinence des éléments (audiovisuels, pièces comptables) présentés			
L'aptitude A3 est acquise si 3 critères sur 4 sont acquis					
A4. - Aptitude à évaluer l'action menée	Utilisation des outils d'appréciation ou de quantification de l'action menée	Efficacité de la méthode choisie			
	Evaluation de l'action sur le plan micro-économique (entreprise)	Qualité et précision des résultats présentés			
	Evaluation de l'action sur le plan macro-économique (environnement de l'entreprise)	Qualité et précision des résultats présentés			
	Appréciation de l'aptitude à valoriser le métier	Qualité et précision des résultats présentés			
L'aptitude A4 est acquise si 3 critères sur 4 sont acquis					

Avenant n° 2 du 4 avril 2013 à l'accord du 1er juillet 2009 relatif aux classifications

FNFF ;

PRODAF ;

UNSSAC.

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

CGT commerce ;

FEC FO.

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux, réunis en commission mixte paritaire le 28 mars 2013, sont convenus des dispositions ci-dessous qui complètent l'article 2 « Grille de classifications des emplois » de l'accord national relatif aux classifications professionnelles du 1er juillet 2009 étendu.

Article 1er

En vigueur étendu

Les salariés titulaires d'un CQP (certificat de qualification professionnelle) « Vendeur en animalerie » sont classés au niveau III « Personnels très qualifiés » de la grille de classifications des emplois définie à l'article 2 de l'accord collectif national relatif aux classifications professionnelles du 1er juillet 2009 étendu, à partir du premier échelon coefficient 310, vendeurs (euses) très qualifiés (és).

Article 2
En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de la loi du 4 mai 2004, des accords collectifs d'entreprise, d'établissement ou de groupe du champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, vente et services des animaux familiers ne peuvent déroger en tout ou partie aux dispositions du présent avenant.

Article 3
En vigueur étendu

En application des dispositions transitoires de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, sous réserve de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales représentatives de salariés dans la branche, le présent avenant fera l'objet de la procédure relative au dépôt et à la demande d'extension conformément aux dispositions légales en vigueur.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la date de parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Avenant n° 13 du 4 avril 2013 à l'accord du 9 décembre 1997 relatif au fonds d'action sociale

FNFF ;

PRODAF ;

UNSSAC.

FEC FO ;

FGTA FO ;

FS CFDT ;

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC.

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers, réunis en commission mixte paritaire, sont convenus de compléter et de modifier l'accord national de prévoyance du 9 décembre 1997 modifié, afin de mettre en place un fonds d'action sociale prévoyance et frais de santé dédié à la branche.

Il est ici convenu que le règlement du fonds d'action sociale précisera les règles de fonctionnement du fonds et les conditions d'attribution des aides individuelles exceptionnelles.

Ce fonds est dénommé « Fonds d'action sociale prévoyance et frais de santé de la convention collective des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers ».

Article 1er
En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique aux entreprises visées à l'article 1.1 de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 étendue, modifié par l'avenant n° 11 du 8 décembre 2011 étendu.

Article 2
En vigueur étendu

Le fonds a pour objet principal de consentir, dans la limite des disponibilités du fonds d'action sociale, des aides à titre exceptionnel et ponctuel, au profit de salariés dont la situation psycho-sociale et financière le justifie. Elles ont un caractère non contributif.

Eventuellement, à titre complémentaire et dans la limite des disponibilités du fonds d'action sociale, des actions sociales en vue de la prévention santé des salariés, de la protection de leurs proches et de leur patrimoine pourront être prévues.

Article 3
En vigueur étendu

Les bénéficiaires sont les salariés cadres et non cadres couverts par les régimes de prévoyance et de frais de santé de la branche des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers, géré par l'institution désignée par les partenaires sociaux de la branche.

Article 4
En vigueur étendu

Le fonds d'action sociale est alimenté de la manière suivante :

- par la provision déjà constituée au titre du régime de prévoyance, telle qu'évaluée à la date de signature du présent avenant ;
- puis, chaque année, par un pourcentage s'élevant à 10 % des bénéfices de la branche durant l'exercice au titre du régime de prévoyance et par un pourcentage s'élevant à 10 % des bénéfices de la branche durant l'exercice au titre du régime frais de santé.

Article 5
En vigueur étendu

Le comité paritaire de gestion du régime de prévoyance de la branche, tel qu'institué à l'article 10.D de l'avenant n° 5 du 22 mars 2006, est chargé d'assurer l'administration et le suivi du fonds d'action sociale de la branche, conformément aux dispositions du présent avenant. Ses modalités d'organisation, notamment par comité restreint, la périodicité de ses réunions et toute autre disposition relative à son fonctionnement (saisine éventuelle de la commission paritaire de la santé au travail et prévention des risques, examen des dossiers...) sont prévues dans le règlement du fonds d'action sociale.

Article 6
En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant prendront effet le premier jour du mois civil suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Il sera effectué les formalités de dépôt selon la réglementation en vigueur.

Sous réserve, en application des dispositions transitoires de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, le présent avenant fera l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail et de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Avenant n° 1 du 27 juin 2013 à l'accord national du 3 juillet 2012 relatif aux frais de santé

FNFF ;

PRODAF ;

UNSSAC.

CSFV CFTC ;

FEC FO ;

FGTA FO ;

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT.

Préambule

En vigueur étendu

Les organisations patronales et syndicales de salariés ont signé, le 3 juillet 2012, un accord à la convention collective nationale des fleuristes, vente et services des animaux familiaux afin de créer un régime frais de santé au bénéfice de l'ensemble des salariés de la branche.

Afin de mettre en adéquation les dispositions afférentes aux régimes supplémentaires concernant le poste honoraires chirurgicaux avec la législation de la sécurité sociale en vigueur en 2013, les partenaires sociaux, réunis en commission mixte paritaire le 27 juin 2013, ont estimé nécessaire de modifier le tableau des prestations prévues par ce régime dans l'accord du 3 juillet 2012.

C'est dans ce cadre qu'ils ont signé le 27 juin 2013 le présent avenant afin de modifier l'article 14 de l'accord national du 3 juillet 2012 relatif aux frais de santé dans la branche fleuristes, vente et services des animaux familiaux.

Article 1er
En vigueur étendu

Le tableau afférent aux régimes supplémentaires, en complément du régime général de la sécurité sociale et du régime conventionnel de base, figurant à l'article 14. A de l'accord national du 3 juillet 2012 relatif aux frais de santé dans la branche fleuristes, vente et services des animaux familiaux, est remplacé par le tableau suivant :

Régime général	Régime supplémentaire
Nature des frais	Montant des prestations en plus de la sécurité sociale et du régime de base

	Secteur conventionné
Honoraires médicaux (consultations, visites)	80 % BR (1)
Honoraires chirurgicaux :	100 % BR (1)
- actes de chirurgie	
- actes d'anesthésie	
- actes techniques médicaux	
- actes d'obstétrique	
Hospitalisation, frais de séjour Groupe homogène de séjour	80 % BR (1)
Chambre particulière (hors maternité)	3 % PMSS (2)
Frais d'analyses médicales	60 % BR (1)
Frais d'auxiliaires médicaux	60 % BR (1)
Radiologie : - actes d'imagerie	70 % BR (1)
Echographie	70 % BR (1)
Soins dentaires	70 % BR (1)
Optique	2 % PMSS (2) pour l'appareillage optique par an et par bénéficiaire
Tarifs salarié seul (*)	5 €
(1) BR : base de remboursement de la sécurité sociale. (2) PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale. (*) Les tarifs s'entendent par mois, en sus de la cotisation de base.	

Le tableau afférent aux garanties en complément du régime Alsace-Moselle ainsi que les autres dispositions de l'article 14 demeurent inchangés.
Le présent avenant est à durée indéterminée.

Il entrera en application dès sa signature pour les entreprises relevant d'une organisation patronale signataire et le premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel pour les autres entreprises.

Article 2 En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt requises par la loi et de la procédure d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Avenant n° 15 du 11 septembre 2013 à l'accord du 9 décembre 1997 relatif à la prévoyance

FNFF ;

PRODAF ;

UNSSAC.

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FEC FO.

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux, réunis en commission mixte paritaire le 11 septembre 2013, sont convenus de modifier les dispositions conventionnelles afin de les mettre en conformité avec les dispositions du décret n° 2012-15 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire.

La réglementation prévoit que, pour être éligibles aux avantages sociaux, les régimes doivent couvrir l'ensemble des salariés ou une ou plusieurs catégories de salariés établies à partir des critères objectifs limitativement énumérés par le décret susvisé.

Les partenaires sociaux décident en conséquence de modifier les dispositions conventionnelles concernées, telles que résultant de l'accord du 9 décembre 1997 modifié par les avenants n° 5 du 22 mars 2006 et n° 9 du 22 juin 2010.

Article 1er
En vigueur étendu

Les dispositions relatives au champ d'application de la présente convention collective nationale s'appliquent aux catégories de personnel suivantes :
- cadres (personnel relevant des articles 4,4 bis et 36 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947) ;
- non-cadres (personnel ne relevant pas de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947).
Les autres dispositions de l'article 1er demeurent inchangées.

Article 2
En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.
Il entre en vigueur au 1er janvier 2013 pour les entreprises relevant d'une organisation patronale signataire du présent avenant.
Pour les autres entreprises, il prendra effet le premier jour du trimestre civil qui suit la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.
Les parties signataires conviennent expressément que le présent avenant fera l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail et de l'article 911-3 du code de la sécurité sociale.

Avenant n° 16 du 8 janvier 2014 à l'accord du 9 décembre 1997 relatif à la prévoyance

FNFF ;
PRODAF ;
UNSSAC.
FNECS CFE-CGC ;
FGTA FO ;
CSFV CFTC ;
FEC FO.

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux, réunis en commission mixte paritaire le 8 novembre 2012, ont décidé d'améliorer la garantie rente éducation pour le personnel cadre relevant des articles 4, 4 bis et 36 de la convention collective nationale du 14 mars 1947 et non cadre ne relevant pas des articles 4, 4 bis et 36 de la convention collective nationale du 14 mars 1947 et la garantie rente de conjoint pour le personnel cadre relevant des articles 4, 4 bis et 36 de la convention collective nationale du 14 mars 1947, du régime de prévoyance prévu à l'avenant n° 5 du 22 mars 2006 à l'accord du 9 décembre 1997 relatif à la prévoyance complémentaire dans la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers.

Ces améliorations ont été entérinées par l'avenant n° 12 du 14 janvier 2013, étendu par arrêté du 17 décembre 2013 (Journal officiel du 22 décembre 2013), à l'exception du paragraphe modifiant l'article 4 de l'avenant n° 5 du 22 mars 2006.

Le présent avenant a pour objet :

1. De redéfinir les dispositions de l'article 4 précité ;
2. D'indiquer de façon plus précise les âges des enfants bénéficiaires de la rente d'éducation définie à l'article 5 de l'avenant n° 5 du 22 mars 2006.

Article 1er
En vigueur étendu

Sont ainsi modifiés et remplacés les articles suivants :

Article 4. - Garanties décès

Les dispositions conventionnelles relatives au montant de la rente de conjoint telles que définies sous le titre « Régime obligatoire des cadres » au paragraphe B « Garantie rentes » sont modifiées et remplacées par les dispositions suivantes :

« 1. Rentes de conjoint

En cas de décès d'un salarié appartenant à la catégorie répondant aux définitions des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et de l'article 36 de l'annexe I de la convention susvisée, il est attribué dans le cadre de la garantie rentes de conjoint une rente viagère et une rente temporaire au conjoint survivant.

La situation du partenaire de Pacs est assimilée pour le service de la rente à celle d'un conjoint survivant.

Est également assimilé au conjoint survivant le concubin à la date du décès du participant sous les réserves suivantes :

- le concubinage doit être notoire et permanent, à savoir qu'il peut être justifié d'une communauté de vie d'au moins 2 ans ;
- le concubin ne doit pas être par ailleurs marié ou pacsé avec un tiers.

En cas de naissance ou d'adoption dans le couple concubin, le délai de 2 ans n'est pas exigé.

2. Montant

Le montant est fixé :

- pour la rente temporaire, à 16 % du traitement de base. La rente ne pourra être inférieure à un montant de 4 000 € par an. Cette rente prend effet au jour du décès du participant. Elle est versée jusqu'à l'âge légal d'ouverture du droit à la pension de retraite du bénéficiaire ;

- pour la rente viagère, à 12 % du traitement de base. La rente ne peut être inférieure à un montant de 3 000 € par an. Cette rente prend effet au jour du décès du participant. Elle est versée jusqu'au décès du bénéficiaire de la rente. »

Les autres dispositions conventionnelles figurant à l'article 4 ainsi que celles relatives aux cotisations figurant à l'article 9 au tableau du personnel cadre demeurent inchangées.

Article 5. - Garantie rente d'éducation

Les dispositions conventionnelles relatives au montant de la rente d'éducation telles que définies à l'article 5, à l'alinéa « Montant » sont modifiées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Montant

Le montant de la rente éducation, calculé en pourcentage du traitement de base et en fonction de l'âge de l'enfant à charge au jour du décès de l'assuré, est fixé comme suit pour chacun des enfants à charge :

- 20 % jusqu'à 14 ans révolus. La rente ne peut être inférieure à un montant de 4 000 € par an ;

- 25 % de 15 ans jusqu'à 17 ans révolus. La rente ne peut être inférieure à un montant de 5 000 € par an ;

- 25 % de 18 ans jusqu'à 25 ans révolus ou sans limite d'âge pour les enfants en invalidité, conformément aux conditions précédemment mentionnées. La rente ne peut être inférieure à un montant de 5 000 € par an.

Le montant des rentes est doublé pour les orphelins des deux parents. »

Les autres dispositions conventionnelles figurant à l'article 5 demeurent inchangées.

Article 2 En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires conviennent que la date d'effet du présent avenant est fixée au 1er janvier 2013 pour les entreprises adhérentes à une organisation patronale signataire et à la date de parution de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel pour les autres entreprises.

Accord du 26 mars 2014 relatif à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées

FNFF ;

PRODAF ;

UNSSAC.

FGTA FO ;

CSFV CFTC.

Préambule

En vigueur étendu

En application des dispositions de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, les partenaires sociaux de la branche des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers ont entendu négocier des mesures incitatives favorisant l'accueil et l'intégration professionnelle des personnes handicapées et permettant leur maintien dans l'emploi.

L'application de ces mesures entre dans le cadre de l'obligation d'emploi de 6 % de leur effectif global à laquelle sont tenus les établissements ou entreprises d'au moins 20 salariés.

Quant aux établissements ou entreprises de la branche non soumis à cette obligation d'emploi, ils sont encouragés, dans la mesure de leurs possibilités, à prendre en compte les mesures définies dans le présent accord.

Les signataires du présent accord rappellent leur attachement aux principes d'égalité de traitement et de non-discrimination. A ce titre, le handicap ne saurait constituer un motif de discrimination.

Article 1er En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique aux entreprises visées à l'article 1.1 de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 étendue, modifiée par l'avenant n° 11 du 8 décembre 2011 étendu.

Article 2 En vigueur étendu

Est considéré comme travailleur handicapé, selon l'article L. 5213-1 du code du travail, toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi

sont effectivement réduites suite à l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique.

La qualité de travailleur handicapé est reconnue par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mise en place au sein des maisons départementales des personnes handicapées, dans les conditions et selon les modalités définies par les lois et règlements en vigueur.

Article 3 En vigueur étendu

Le présent accord a pour objectif de concrétiser l'engagement de la branche autour des quatre axes suivants :

- l'insertion des personnes handicapées dans l'entreprise ;
- l'emploi des salariés handicapés ou devenus handicapés ;
- la formation professionnelle des travailleurs handicapés ;
- l'accompagnement des entreprises dans leur démarche d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Article 4 En vigueur étendu

A. - Favoriser l'insertion par la sensibilisation, l'information et l'implication

Dans la majorité des établissements ou entreprises de la branche qui n'est soumise à aucune obligation annuelle de négocier, l'employeur met en place, en relation avec les institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent dans la structure considérée, les actions suivantes :

- sensibiliser les salariés de l'entreprise à une image plus juste du handicap et des personnes handicapées, par des actions de communication interne ou externe ;
- informer le personnel des actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, par la diffusion ou la mise à disposition du présent accord ;
- favoriser l'accueil et l'intégration des travailleurs handicapés dans l'entreprise ou l'établissement ;
- favoriser les démarches volontaires des salariés à faire connaître leur handicap.

Afin de soutenir l'action des entreprises, les parties au présent accord s'engagent à communiquer auprès des chefs d'entreprises sur les différents acteurs pouvant les aider, y compris financièrement, dans l'insertion de personnes handicapées, notamment l'Agefiph, la médecine du travail, les réseaux d'insertion et de placement, Pôle emploi, les entreprises de travail temporaire...

Dans les entreprises de la branche où l'employeur est tenu d'engager annuellement une négociation, l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées constituent l'un des thèmes de cette négociation. Elle doit se dérouler sur la base d'un rapport établi par l'employeur présentant la situation de l'entreprise au regard de son obligation d'emploi de travailleurs handicapés. Ce rapport constitue un réel diagnostic permettant de faire un état des lieux et de dégager des pistes d'action pour mettre en place une véritable politique d'insertion.

B. - Diversifier les modes d'insertion des personnes handicapées

Pour les établissements ou entreprises d'au moins 20 salariés soumis à l'obligation d'emploi, l'embauche directe (sous contrat à durée indéterminée ou sous contrat à durée déterminée, à temps plein ou à temps partiel, sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation...) doit être privilégiée, mais le recours à des contrats de fourniture de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées ou des établissements d'aide par le travail peut constituer également une solution subsidiaire.

Toutefois, il est rappelé, que le recours à ces contrats ou à ces entreprises-établissements spécialisés ne peut être pris en compte au-delà de la moitié de l'obligation légale d'emploi des salariés handicapés à laquelle sont tenues les établissements ou entreprises de 20 salariés et plus.

Article 5 En vigueur étendu

Les établissements ou entreprises de la branche dont l'effectif est d'au moins 20 salariés et qui sont soumis à ce titre à l'obligation d'emploi de 6 % de son effectif total, conduisent, dans le cadre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés, une réflexion sur les mesures et aménagements requis pour permettre à une personne handicapée d'occuper un emploi, de l'exercer et d'évoluer.

Ces mesures et aménagements sont compatibles avec les possibilités structurelles et financières de chaque entreprise.

Les établissements ou entreprises de la branche non soumis à cette obligation d'emploi sont encouragés, dans la mesure de leurs possibilités, à appliquer les mesures ci-dessous.

A. - Favoriser l'embauche directe

Accessibilité du poste de travail. Le chef d'entreprise procède à l'inventaire des postes et emplois susceptibles d'être tenus par des personnes handicapées. Lorsqu'il existe dans l'entreprise des institutions représentatives du personnel, celles-ci sont destinataires de cet inventaire qui est mis à jour annuellement.

L'entreprise met en place, si besoin est, des aménagements d'horaires pour les salariés handicapés, après étude en lien avec la médecine du travail, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail lorsqu'il existe dans l'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel.

L'entreprise étudie régulièrement l'ergonomie et les possibilités d'adaptation des postes de travail pour en assurer l'accès aux personnes handicapées. Il en est de même en cas d'aménagement de nouveaux locaux ou de modification des locaux, qui doivent tenir compte des règles d'accessibilité des nouveaux lieux de travail.

Recrutement et accueil. Le principe d'égalité de salaire entre tous les salariés dès lors qu'ils sont placés dans une situation de travail identique doit être respecté. En tout état de cause, les salaires pratiqués ne peuvent jamais être inférieurs aux minima légaux, réglementaires ou conventionnels, calculés en fonction de la durée de travail effectuée.

B. - Faciliter l'intégration

L'employeur, quel que soit l'effectif de son établissement ou de son entreprise, doit veiller à :

- sensibiliser le personnel en général sur le handicap et ses incidences, par le biais d'actions de formation et/ou d'information, en particulier à destination des personnels suivants : encadrement, représentants du personnel lorsqu'ils existent dans l'entreprise, tuteurs, correspondants ou encadrants chargés de l'insertion des travailleurs handicapés dans l'entreprise, salariés de l'équipe que le travailleur handicapé est amené à rejoindre ;
- lever les idées reçues et les représentations stéréotypées sur le handicap ;
- insister sur le fait que le salarié n'est pas embauché pour ses différences mais pour ses compétences ;
- désigner un accompagnateur ou un tuteur dans l'équipe ;
- organiser la présentation du salarié dès l'embauche à l'ensemble de ses collègues de travail.

L'employeur ou le responsable hiérarchique désigné doit s'assurer de la bonne intégration du salarié par des entretiens réguliers, afin de connaître ses besoins ou les éléments permettant de faciliter sa prise de poste.

C. - Favoriser le maintien dans l'emploi des salariés devenus handicapés

Rôle et effets de l'évaluation et de la prévention des risques

Les parties au présent accord rappellent le caractère essentiel de l'évaluation et de la prévention des risques professionnels dans les entreprises, quel que soit leur effectif, afin d'éviter des accidents et des maladies professionnelles qui peuvent conduire notamment à des situations de handicap.

En outre, le maintien dans l'emploi d'un salarié devenu handicapé, quelle que soit l'origine, professionnelle ou non, du handicap, constitue une priorité pour les entreprises, quel que soit leur effectif, en favorisant le maintien dans son poste ou un poste équivalent.

A titre préventif, les entreprises de la branche organiseront, en liaison avec les services chargés de la santé au travail, la détection précoce des salariés en difficulté.

Adaptation des postes

En parallèle, les entreprises rechercheront les moyens pour assurer l'adaptation des postes aux capacités physiques des salariés.

Elles associent à cette réflexion le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, lorsqu'il existe ou, à défaut, les délégués du personnel.

Dans ce cadre, l'institution représentative du personnel est consultée :

- pour identifier les principaux facteurs d'incompatibilité ;
- proposer des solutions d'adaptation ;
- assurer un suivi de l'adaptation.

Les entreprises associent également à cette démarche le médecin du travail et pourront faire appel, si besoin est, à des experts externes (ergonomes, INRS, Anact, Cram...).

Quand cela peut permettre de favoriser le maintien dans le poste et dans la mesure où cela est compatible avec les modalités d'organisation du service et/ou de l'entreprise, l'employeur propose un aménagement des horaires des salariés handicapés.

En cas de difficultés particulières pour le salarié handicapé à occuper un poste, l'employeur s'efforce, en fonction des possibilités de l'entreprise, de rechercher un nouvel emploi plus compatible avec ses capacités.

Article 6 En vigueur étendu

La formation professionnelle est un outil indispensable pour l'évolution professionnelle et l'intégration des personnes handicapées dans l'entreprise.

A. - Accueil des stagiaires handicapés

Les parties au présent accord souhaitent inciter les entreprises à recourir aux stages organisés par les services de l'Etat ou de la région, l'Agefiph, Pôle emploi... qui constituent un premier moyen d'intégration dans la vie professionnelle.

Afin de faciliter l'accueil des stagiaires présentant un handicap issu de la formation professionnelle en alternance (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation), l'entreprise met en place un suivi ou un accompagnement particulier pendant toute la durée de la formation.

B. - Formation continue des salariés handicapés

Les formations organisées dans le cadre de son plan de formation doivent tenir compte de la situation des salariés handicapés : difficulté éventuelle de déplacement, nécessité d'un encadrant ou d'un accompagnateur spécialisé, information de l'organisme de formation pour que celui-ci s'adapte en amont...

Les personnes handicapées de faible niveau de qualification constituent un public prioritaire pour l'accès aux actions de professionnalisation.

Les entreprises s'engagent à promouvoir auprès des personnes handicapées les formations qualifiantes.

Dans la phase d'intégration d'un travailleur handicapé, l'entreprise peut définir un plan individuel de formation, après un bilan de compétences ou une analyse des besoins en formation, dont l'objet est de développer les compétences du travailleur handicapé.

En cours d'exécution du contrat, l'entreprise doit assurer par des entretiens réguliers, le suivi de la progression des parcours professionnels des travailleurs handicapés.

Article 7 En vigueur étendu

Les entreprises de la branche sont invitées à solliciter l'expertise de l'Agefiph, pour avoir un appui dans leur politique d'emploi de personnes handicapées, notamment au travers d'une convention spécifique par laquelle cet organisme apporte des soutiens humains et financiers.

Dans cette hypothèse, les représentants élus du personnel, lorsqu'ils existent dans l'entreprise, sont tenus informés de la conclusion d'une telle convention ainsi que

de son suivi.

En outre, les partenaires sociaux de la branche entendent se rapprocher de l'Agefiph afin d'obtenir son soutien pour réaliser un état des lieux de la branche sur l'emploi des personnes handicapées.

A partir de cet état des lieux, une demande sera formulée à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications en vue d'assurer un suivi dans le temps de l'évolution de l'emploi des personnes handicapées dans la branche. Il pourra également se voir confier une étude spécifique sur les bonnes pratiques des entreprises de la branche en matière d'intégration et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Article 8 En vigueur étendu

Le rapport annuel de la branche permet de prendre en compte les informations en matière d'emploi et d'insertion des personnes handicapées dans les entreprises de la branche, en vue de leur suivi par les membres de la commission mixte paritaire.

La branche mettra en place un dispositif d'information auprès des entreprises sur les bonnes pratiques des entreprises en matière de politique de l'emploi des personnes handicapées.

Une annexe au présent accord détaille les éléments à suivre dans le cadre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés dans les établissements ou entreprises d'au moins 20 salariés soumis à l'obligation d'emploi.

Article 9 En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet le premier jour du mois suivant la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel. Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées à l'article L. 2232-6 du code du travail, le présent accord fera l'objet de la procédure relative au dépôt et à la demande d'extension conformément aux dispositions légales en vigueur.

Annexe

En vigueur étendu

Eléments à suivre dans le cadre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés en application du présent accord

(Entreprises d'au moins 20 salariés soumises à l'obligation d'emploi)

1. Embauche des personnes handicapées

Nombre global d'embauches directes, par année.

Nature des contrats de travail (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation).

Durée du travail (temps plein, temps partiel).

Recours aux contrats de fourniture de sous-traitance ou de prestations de services (nature, durée, volume...).

2. Insertion des personnes handicapées

Procédures de recrutement et d'accueil (actions de sensibilisation du personnel au handicap...).

Accessibilité et poste de travail (inventaire des postes, mesures d'aménagement envisagées...).

Suivi de l'intégration des salariés handicapés (entretien...).

3. Maintien dans l'emploi des personnes devenues handicapées

Actions de détection préventive des situations pouvant conduire à un handicap (nature des mesures, acteurs associés...).

Actions d'adaptation des postes de travail à la capacité physique des salariés (nature des mesures, acteurs associés, moyens humains et financiers affectés...).

4. Formation des personnes handicapées

Accueil de stagiaires handicapés (nombre global par année, durée, nature du stage, modalités d'accueil...).

Suivi des stagiaires (tutorat ou accompagnateur, entretien de fin de stage...).

Formation continue des travailleurs handicapés (nombre d'actions de formation, nature de la formation, durée, entretiens d'évaluation des besoins en formation et de parcours professionnel...).

Avenant n° 3 du 17 juin 2014 à l'accord du 3 juillet 2012 relatif aux frais de santé

FNFF ;

PRODAF ;

UNSSAC.

FGTA FO ;

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux, réunis en commission mixte paritaire du 17 juin 2014, ont convenu de remplacer par l'avenant n° 3 les dispositions de l'avenant n° 2 du 26 mars 2014 mettant en conformité avec certaines dispositions de l'article 1er de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

En conséquence, le présent avenant annule et remplace dans son intégralité l'avenant n° 2 qui modifiait les articles suivants de l'accord « Frais de santé » du 3 juillet 2012 :

- article 7 relatif au maintien des garanties en application de l'article 4 de la loi Evin ;
- article 8 relatif à la rupture du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime de l'assurance chômage. - « Portabilité ».

Article 1er

En vigueur étendu

A compter du 1er janvier 2014, les dispositions de l'article 7 de l'accord national relatif aux frais de santé dans la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers du 3 juillet 2012 sont annulées et remplacées comme suit :

« Article 7

Maintien des garanties en application de l'article 4 de la loi Evin

Au titre des dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite " loi Evin ", la couverture frais de santé organisée au présent accord sera maintenue à l'identique :

- au profit des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou d'une allocation de chômage, sans condition de durée, sous réserve qu'ils en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient à titre temporaire du maintien de ces garanties (portabilité des garanties).

Les partenaires sociaux rappellent que l'organisme assureur adresse la proposition de maintien de la couverture à ces anciens salariés au plus tard dans le délai de 2 mois à compter de la date de la cessation du contrat de travail ou de la fin de la période du maintien des garanties à titre temporaire, et ce sous réserve qu'il en ait été informé préalablement ;

- au profit des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès.

Il est rappelé que l'employeur doit informer l'organisme assureur du décès afin que celui-ci adresse la proposition de maintien de la couverture aux ayants droit dans un délai de 2 mois à compter du décès.

La garantie doit pendre effet, au plus tard, au lendemain de la demande.

Les tarifs applicables aux personnes visées ci-dessus ne peuvent être supérieurs de plus de 50 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs. »

Article 2

En vigueur étendu

A compter du 1er juin 2014, les dispositions de l'article 8 de l'accord national du 3 juillet 2012 relatif aux frais de santé dans la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers sont rédigées comme suit :

« Article 8

Rupture du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime de l'assurance chômage. - Portabilité

En application de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, en cas de cessation du contrat de travail (sauf hypothèse de faute lourde) ouvrant droit à prise en charge de l'assurance chômage, l'ancien salarié conserve, selon les formes et conditions prévues par ledit article, le bénéfice de l'ensemble des garanties appliquées dans son ancienne entreprise, pour une durée égale à celle de l'indemnisation chômage, dans la limite du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondi au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

Il est rappelé que l'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail. »

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires conviennent expressément que le présent avenant fera l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail et de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Accord du 25 juin 2014 relatif au travail de nuit

(1) Accord étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail relatifs aux règles de la révision des accords et des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail relatifs aux règles de la dénonciation des accords.

UNSSAC.

FGTA FO ;

FS CFDT.

Préambule

En vigueur étendu

Le dispositif de travail de nuit dans le secteur des services des animaux familiers de la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers a pour finalité d'assurer la continuité des services liés à la protection, la santé des animaux et à la sécurité, en particulier en vue de répondre aux obligations du code rural et de la pêche maritime en termes de capture d'animaux et de gestion de fourrière.

Les parties au présent accord rappellent que le travail de nuit dans la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers est occasionnel et justifié pour faire face à des circonstances exceptionnelles (préparation de salon, mariage...). Il est régi par les dispositions fixées à l'article 7.3 de la convention collective nationale du 21 janvier 1997, étendue.

Toutefois, et par exception au principe énoncé ci-dessus, le travail de nuit s'avère indispensable, notamment par le biais d'astreintes, pour certains types d'emplois relevant du secteur services aux animaux familiers de la branche, et ce dans un but d'utilité sociale et sanitaire. Il s'agit notamment des emplois suivants :

- personnel de capture d'animaux et de gestion d'une activité de garde (fourrière, refuges, pensions...) et tout personnel d'accompagnement ;
- personnel d'entretien et de soins des chenils, chatteries, nouveaux animaux de compagnie (NAC).

Ces emplois comportant des périodes de travail de nuit sont réguliers.

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord concerne les entreprises entrant dans le secteur 3 de la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers, tel que défini à l'article 1er de l'avenant n° 11 du 8 décembre 2011, étendu.

Article 2

En vigueur étendu

Le travail de nuit est celui qui est effectué en période nocturne à des plages horaires situées entre 21 heures et 6 heures du matin.

Dans le secteur des services visés par le présent accord, le travail de nuit résulte d'interventions effectuées dans le cadre de périodes d'astreinte, organisées dans les conditions définies à l'article 4.5 de l'accord collectif national du 13 juin 2000, étendu.

Les travailleurs soumis à des périodes d'astreinte de nuit sont amenés à intervenir, sur appels de donneurs d'ordres ou de l'employeur, en vue de prendre en charge un ou des animaux, de le (les) mettre en un lieu protégé, de le (les) transférer en clinique vétérinaire s'il y a lieu, d'effectuer l'entretien et les soins en chenil et en chatterie, lieux d'hébergement de NAC.

Ces temps d'intervention, contrairement aux temps d'astreinte proprement dits, sont considérés comme du temps de travail effectif et rémunérés comme tels, éventuellement en heures supplémentaires selon les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Article 3

En vigueur étendu

Est considéré comme travailleur de nuit, pour l'application des dispositions fixées dans le présent accord, tout salarié qui :

- soit accomplit au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel ou en période d'astreinte, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien dans la plage horaire de nuit de 21 heures-6 heures ;
- soit accomplit, sur une période de 12 mois consécutifs, au moins 270 heures de travail effectif dans la plage horaire de nuit de 21 heures-6 heures. Pour les contrats de travail d'une durée éventuellement inférieure à 12 mois consécutifs, le calcul des 270 heures est proratisé selon la durée du contrat considéré.

Article 4

En vigueur étendu

Durée quotidienne maximale

La durée quotidienne maximale des travailleurs de nuit au sens de l'article 3 ci-dessus ne peut excéder 8 heures de travail effectif.

Toutefois, cette durée peut être portée à 10 heures de travail par jour lorsqu'il y a nécessité d'assurer la protection des animaux. En cas d'application de cette dérogation, les salariés doivent bénéficier, outre d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures et de leur repos hebdomadaire, d'un temps de repos équivalent au temps de dépassement, soit 2 heures. Ce repos doit être pris dans les plus brefs délais, à l'issue de la période travaillée.

Il peut être également dérogé à la durée maximale quotidienne de 8 heures des travailleurs de nuit dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Durée hebdomadaire moyenne maximale

La durée hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures. Il peut être dérogé à la durée moyenne hebdomadaire maximale de travail des travailleurs de nuit dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 5 En vigueur étendu

5.1. Travail de nuit dans le cadre d'astreintes

A. - Temps d'intervention de nuit durant les périodes d'astreinte

Il est rappelé, que les temps d'intervention pendant les périodes d'astreinte sont considérés comme du temps de travail effectif. Tout temps d'intervention pendant une période d'astreinte est rémunéré sur la base de sa durée réelle. En outre, les frais de déplacement entre le domicile habituel du salarié et le lieu d'intervention sont indemnisés soit sous la forme d'indemnités kilométriques, soit par la mise à disposition d'un véhicule société. Le temps de trajet est rémunéré comme temps de travail, sur la base d'un document déclaratif du salarié (art. 4.5 de l'accord collectif national du 13 juin 2000, étendu).

Le personnel d'astreinte, lorsqu'il effectue des interventions durant la plage des horaires de nuit 21 heures-6 heures, bénéficie d'une majoration de 25 % par heure de travail de nuit sous forme de salaire, ou sur demande du salarié, (1) sous forme de repos de remplacement équivalent.

En tout état cause, sauf accord plus favorable, la contrepartie au travail de nuit ne peut se cumuler avec une autre contrepartie de même nature accordée aux travailleurs de nuit. En revanche, elle s'ajoute aux majorations de salaire pour heures supplémentaires éventuellement effectuées dans le cadre de la semaine considérée.

Cette contrepartie au travail de nuit s'ajoute à la contrepartie attribuée au titre de l'astreinte pendant le temps d'astreinte.

B. - Temps d'astreinte

Conformément aux dispositions de l'article 4.5 de l'accord collectif national du 13 juin 2000, étendu, les salariés bénéficient, à titre de compensation de l'astreinte, d'une contrepartie financière égale à 10 % du salaire horaire brut de base (hors primes, gratifications et indemnités) par heure d'astreinte, sauf dispositions plus favorables prévues par contrat de travail ou accord collectif d'entreprise.

Les autres dispositions de l'article 4.5 de l'accord collectif national du 13 juin 2000 étendu, relatives au temps d'astreinte (calendrier, suivi ...), demeurent applicables.

5.2. Travail de nuit sans astreinte

A l'exception des situations exceptionnelles visées à l'article 7.3 de la convention collective nationale, tout salarié occupé sur un des emplois définis en préambule du présent accord et dès lors qu'il se trouve en situation de travailleur de nuit au sens de l'article 3 du présent accord, bénéficie d'une majoration de 25 % par heure de travail de nuit, prioritairement sous forme de repos ou, en cas d'impossibilité, sous forme de salaire (2).

Les repos acquis au titre du travail de nuit sont suivis sur le bulletin de salaire ou une annexe à celui-ci. Ils sont distingués de la contrepartie obligatoire en repos et du repos compensateur de remplacement éventuellement octroyés.

Dès 7 heures de repos acquises, les salariés peuvent prendre, à leur convenance, une journée ou 1 demi-journée de repos, à des dates déterminées d'un commun accord avec l'employeur, et au maximum dans les 6 mois de leur acquisition.

(1) Termes exclus de l'extension comme contraires aux dispositions de l'article L. 3122-39 du code du travail.

(Arrêté du 20 novembre 2015-art. 1)

(2) Termes exclus de l'extension comme contraires aux dispositions de l'article L. 3122-39 du code du travail.

(Arrêté du 20 novembre 2015 - art. 1)

Article 6 En vigueur étendu

Les entreprises du secteur de la branche concernées par le travail de nuit mettront en place les mesures suivantes.

6.1. Mesures en vue d'améliorer les conditions de travail des salariés

Mettre en place une programmation des astreintes et du travail de nuit permettant une rotation entre les travailleurs de nuit concernés, afin d'assurer une alternance entre travail avec astreinte et travail sans astreinte.

Mener auprès des travailleurs de nuit des actions d'information et de formation en vue de la prévention des risques professionnels propres aux conditions de travail de nuit.

Garantir des temps de pause réguliers pour les travailleurs de nuit dans les conditions prévues par la loi et la convention collective nationale.

Permettre aux travailleurs de nuit un accès à la formation dans des conditions respectant les temps de repos nécessaires, au regard des horaires de nuit et des horaires de formation.

Informier et consulter les représentants élus du personnel, lorsqu'ils existent dans l'entreprise, sur les conditions de travail des travailleurs de nuit, ainsi que sur toute mesure utile et nécessaire pour la protection de la santé physique et mentale des travailleurs de nuit.

6.2. Mesures en vue de faciliter l'articulation de l'activité nocturne avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales (1)

Transports

Mettre à disposition, avant toute affectation à une astreinte et un travail de nuit, les moyens de transport nécessaires pour assurer les interventions de nuit (véhicule société ...).

Surveillance médicale

Faire bénéficier tout travailleur de nuit au sens du présent accord d'une surveillance médicale spécifique avant son affectation à un poste de nuit, puis à intervalles réguliers selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur ou à paraître.

Priorité dans l'affectation d'un nouveau poste

Assurer une priorité aux travailleurs de nuit au sens du présent accord, pour occuper ou reprendre un poste de jour dans le même établissement ou dans la même entreprise, sur un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou sur un emploi équivalent, en particulier lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, telle la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante. Cette priorité s'exerce dans le cadre des possibilités effectives de l'établissement ou de l'entreprise. L'employeur est tenu de répondre à la demande du travailleur de nuit dans un délai raisonnable. Tout refus doit être motivé. Dès affectation à un poste de jour sur un emploi de même catégorie professionnelle, ou à défaut sur un emploi équivalent, les salariés ne bénéficient plus des contreparties liées au travail de nuit et à l'astreinte prévues dans le présent accord. Un avenant au contrat de travail est signé entre les parties.

Cette priorité s'applique dans les mêmes conditions aux salariés qui travaillent de jour et qui souhaitent travailler de nuit.

Lorsque le contrat de travail d'un salarié prévoit un travail de jour, l'employeur ne peut affecter le salarié à un travail de nuit sans l'accord de celui-ci. Ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Inaptitude constatée par le médecin du travail

Le travailleur de nuit au sens du présent accord, déclaré inapte par le médecin du travail à occuper un poste de nuit, est transféré, à titre définitif ou temporaire, sur un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé. L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail du travailleur de nuit du fait de son inaptitude au

poste comportant le travail de nuit au sens du présent accord, à moins qu'il ne justifie par écrit soit de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer un poste dans les conditions définies ci-dessus, soit du refus du salarié d'accepter le poste proposé dans ces conditions.

Protection de la maternité

La travailleuse de nuit au sens du présent accord et soumise à astreinte, en état de grossesse médicalement constatée, ou qui a accouché, bénéficie, dès lors qu'elle en fait la demande ou que le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état, d'une affectation à un poste de jour dans le même établissement pendant le temps restant de la grossesse et pendant les 4 semaines suivant l'expiration du congé postnatal. Cette période peut être prolongée lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état pour une durée n'excédant pas 1 mois. Ce changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de la rémunération. L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée.

Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi à la salariée travaillant de nuit, il lui fait connaître par écrit, ainsi qu'au médecin du travail, les motifs qui s'opposent à cette affectation. Le contrat de travail de la salariée est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité et éventuellement durant la période complémentaire qui suit la fin de ce congé en application de l'article L. 1225-9 du code du travail. Pendant cette suspension du contrat de travail, la salariée est indemnisée dans les conditions légales et conventionnelles relatives à la maladie.

6.3. Mesures en vue d'assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment par l'accès à la formation

Le principe de non-discrimination tel que défini à l'article L. 1132-1 du code du travail est strictement respecté en ce qui concerne l'affectation à un poste de jour ou de nuit.

En particulier, la considération du sexe, homme ou femme, ne saurait être retenue par l'employeur :

- pour embaucher un (e) salarié (e) à un poste de travail comportant des astreintes et du travail de nuit conférant à l'intéressé (e) la qualité de travailleur de nuit au sens du présent accord ;

- pour muter un (e) salarié (e) d'un poste de jour vers un poste de nuit, ou d'un poste de nuit vers un poste de jour ;

- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs, qu'ils soient de nuit ou de jour, en matière de formation professionnelle et en vue de favoriser leur progression professionnelle.

Tout travailleur de nuit ou de jour bénéficie des dispositions prévues par l'accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche fleuristes, ventes et services des animaux familiers en date du 9 décembre 2009, étendu.

(1) L'article 6-2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1225-10 du code du travail.

(Arrêté du 20 novembre 2015 - art. 1)

Article 7 En vigueur étendu

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

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le lendemain de la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Textes Salaires

Avenant du 8 juillet 2004 relatif aux salaires

Organisations patronales signataires :
Fédération nationale des fleuristes de France ;
PRODAF.

Syndicats de salariés signataires :
FNECS CFE-CGC ;
FGTA-FO.

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux réunis en commission mixte paritaire le 8 juillet 2004 sont convenus des dispositions suivantes :
Article 1er

Les salaires minimaux conventionnels de la branche (base 151,67 heures) sont revalorisés :

NIVEAU	ECHELON	COEFFECIENT	GRILLE	TAUX
			151,67 heures (en euros)	horaire (en euros)
I	1	100	1 160,00	7,65
	2	105	1 180,00	7,78
II	1	115	1 200,00	7,91
	2	120	1 220,00	8,04
III	1	130	1 230,00	8,11
	2	140	1 250,00	8,24
IV	1	150	1 300,00	8,57
	2	160	1 320,00	8,70
V	1	200	1 500,00	9,89
	2	230	1 600,00	10,55
VI	A 1	260	1 850,00	12,20
	A 2	350	2 100,00	13,85
	B 1	400	2 200,00	14,51
	B 2	450	2 350,00	15,49
VII		500	2 650,00	17,47

Ces montants sont applicables à compter du 1er jour du mois civil suivant la parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent accord. Article 2
Les salaires minimaux conventionnels ci-dessus sont fixés sous réserve du respect du SMIC et des GMR (garanties minimales de rémunération) en vigueur. Article 3
Conformément à la loi du 4 mai 2004, les accords collectifs d'entreprise ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord, sauf dans un sens plus favorable aux salariés. Article 4
Le présent accord fera l'objet de la procédure d'extension prévue par les textes légaux en vigueur.
Fait à Paris, le 8 juillet 2004.

Avenant du 5 octobre 2005 relatif aux salaires

Organisations patronales signataires :
Fédération nationale des fleuristes de France ;
PRODAF.

Syndicats de salariés signataires :
FGTA-FO ;
FS-CFDT ;
FNCS CFE-CGC ;
Force de vente CSFV-CFTC.

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux, réunis en commission mixte paritaire le 5 octobre 2005, sont convenus des dispositions suivantes :

Article 1er

Les salaires minima conventionnels de la branche (base 151,67 heures) sont revalorisés :

(En euros)

NIVEAU	ECHELON	COEFFICIENT	SALAIRE minimal
I	1	100	1 220,00
	2	105	1 230,00
II	1	115	1 250,00
	2	120	1 270,00
III	1	130	1 280,00
	2	140	1 300,00
IV	1	150	1 350,00
	2	160	1 370,00
V	1	200	1 550,00
	2	230	1 650,00
VI	A 1	260	1 910,00
	A 2	350	2 170,00
	B 1	400	2 280,00
	B 2	450	2 430,00
VII		500	2 730,00

Ces montants sont applicables à compter du premier jour du mois civil suivant la parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent accord. Article 2
Conformément à la loi du 4 mai 2004, les accords collectifs d'entreprise ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord, sauf dans un sens plus favorable aux salariés. Article 3

Le présent accord fera l'objet de la procédure d'extension prévue par les textes légaux en vigueur.

Fait à Paris, le 5 octobre 2005.

Accord du 20 octobre 2006 relatif aux salaires

Fédération nationale des fleuristes de France (FNFF) ;

PRODAF.

FS-CFDT ;

FNECS CFE-CGC ;

FGTA Force ouvrière ;

CSFV-CFTC.

Article 1er

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux, réunis en commission mixte paritaire, sont convenus des dispositions suivantes :

Les salaires minima conventionnels de la branche (base 151,67 heures) sont revalorisés :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE minimum
I	1	100	1 260
	2	105	1 270

II	1	115	1 280
	2	120	1 300
III	1	130	1 310
	2	140	1 330
IV	1	150	1 380
	2	160	1 400
V	1	200	1 600
	2	230	1 700
VI	A 1	260	2 000
	A 2	350	2 250
	B 1	400	2 400
	B 2	450	2 500
VII		500	2 800

Ces montants sont applicables à compter du 1er jour du mois civil suivant la parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent accord.

Article 2
En vigueur étendu

Conformément à la loi du 4 mai 2004, les accords collectifs d'entreprise ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord, sauf dans un sens plus favorable aux salariés.

Article 3
En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet de la procédure d'extension prévue par les textes légaux en vigueur.

Accord du 12 décembre 2007 relatif aux salaires minima conventionnels (1)

Fédération nationale des fleuristes de France ;

PRODAF.

FGTA-FO ;

CSFV-CFTC.

En vigueur étendu

(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L132-12-3 du code du travail.

(Arrêté du 20 mars 2008, art. 1er).

Grille de salaires minima conventionnels

Les partenaires sociaux réunis en commission mixte paritaire sont convenus des dispositions suivantes :

Article 1
En vigueur étendu

Les salaires minimaux conventionnels de la branche (base 151,67 heures) sont revalorisés :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE minimum
I	1	100	1 281
	2	105	1 295

II	1	115	1 306
	2	120	1 326
III	1	130	1 337
	2	140	1 356
IV	1	150	1 410
	2	160	1 430
V	1	200	1 635
	2	230	1 735
VI	A1	260	2 040
	A2	350	2 295
	B1	400	2 448
	B2	450	2 620
VII		500	2 856

Ces montants sont applicables à compter du 1er jour du mois civil suivant la parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent accord.

Article 2
En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de la loi du 4 mai 2004, les accords collectifs d'entreprise ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord, sauf dans un sens plus favorable aux salariés.

Article 3
En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet de la procédure d'extension prévue par les textes légaux en vigueur.

Accord « Salaires » du 30 septembre 2008

(1) Accord étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 15 décembre 2008, art. 1er)

Fédération nationale des fleuristes de France ;

PRODAF.

FGTA FO ;

FS CFTD ;

FNECS CFE-CGC ;

CSFV-CFTC.

Article 1
En vigueur étendu

Les salaires minimaux conventionnels de la branche (base 151,67 heures) sont revalorisés comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	MONTANT
I	1	100	1 325
	2	105	1 335
II	1	115	1 345
	2	120	1 365
III	1	130	1 380
	2	140	1 400
IV	1	150	1 455
	2	160	1 475

V	1	200	1 685
	2	230	1 785
	A1	260	2 100
VI	A2	350	2 365
	B1	400	2 520
	B2	450	2 773
VII		500	3 000

Ces montants sont applicables à compter du 1er jour du mois civil suivant la parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent accord.

Article 2
En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de la loi du 4 mai 2004, des accords collectifs d'entreprise ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord, sauf dans un sens plus favorable aux salariés.

Article 3
En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet de la procédure d'extension prévue par les textes légaux en vigueur.

Accord du 21 octobre 2009 relatif aux salaires minimaux

(1) Accord étendu sous réserve de l'application, d'une part, des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance et, d'autre part, des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.
(Arrêté du 29 mars 2010, art. 1er)

FNFF ;

PRODAF.

FNECS CFE-CGC ;

FGTA CGT-FO ;

CSFV CFTC.

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux réunis en commission mixte paritaire le 21 octobre 2009 sont convenus des dispositions suivantes :

Article 1
En vigueur étendu

Les salaires minimaux conventionnels de la branche (base 151,67 heures) sont revalorisés.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMAL
I	1	100	1 340
I	2	105	1 350
II	1	115	1 365
II	2	120	1 380
III	1	130	1 400
III	2	140	1 420
IV	1	150	1 470
IV	2	160	1 490
V	1	200	1 710
V	2	230	1 800

VI	A1	260	2 130
VI	A2	350	2 385
VI	B1	400	2 800
VI	B2	450	3 000
VII		500	3 200

Ces montants sont applicables à compter du premier jour du mois civil suivant la parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent accord.

Article 2

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, les parties signataires ont ouvert les négociations visant à assurer au niveau de la branche l'effectivité du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, en prenant les mesures nécessaires en vue de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, après les avoir identifiés.

Article 3

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de la loi du 4 mai 2004 des accords collectifs d'entreprise ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord, sauf dans un sens plus favorable aux salariés.

Article 4

En vigueur étendu

En application des dispositions transitoires de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales représentatives de salariés dans la branche, le présent accord fera l'objet de la procédure relative au dépôt et à la demande d'extension conformément aux dispositions légales en vigueur.

Accord du 18 mai 2010 relatif aux salaires minimaux

FNFF ;

PRODAF.

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO ;

CSFV CFTC.

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux réunis en commission nationale paritaire le 18 mai 2010 sont convenus des dispositions suivantes.

Article 1er

En vigueur étendu

Les salaires minimaux conventionnels de la branche (base 151,67 heures) sont revalorisés.

Ces montants sont applicables à compter du premier jour du mois civil suivant la parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent accord.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire minimal
I	1	110	1 355,00
	2	120	1 365,00
	3	130	1 370,00
II	1	210	1 380,00
	2	220	1 390,00
	3	230	1 400,00
	1	310	1 415,00

III	2	320	1 435,00
	3	330	1 475,00
IV	1	410	1 505,00
	2	420	1 530,00
	3	430	1 560,00
V	1	510	1 720,00
	2	520	1 810,00
	3	530	1 900,00
VI	1	610	2 015,00
	2	620	2 150,00
	3	630	2 400,00
VII	1	710	2 885,00
	2	720	3 050,00
	3	730	3 235,00

Article 2

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de la loi du 4 mai 2004, des accords collectifs d'entreprise ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord, sauf dans un sens plus favorable aux salariés.

Article 3

En vigueur étendu

En application des dispositions transitoires de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales représentatives de salariés dans la branche, le présent accord fera l'objet de la procédure relative au dépôt et à la demande d'extension conformément aux dispositions légales en vigueur.

Accord du 9 mai 2011 relatif aux salaires minimaux

PRODAF ;

FNFF.

FGTA FO ;

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC.

En vigueur étendu

Vu la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 étendue,

Vu l'accord national sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 13 juin 2000 étendu,

Vu l'accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers du 9 décembre 2009 étendu,

les partenaires sociaux réunis en commission nationale paritaire le 5 mai 2011 sont convenus des dispositions suivantes :

Article 1er

En vigueur étendu

Les salaires minimaux conventionnels de la branche (base 151,67 heures) sont revalorisés :

Ces montants sont applicables à compter du 1er jour du mois civil suivant la parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent accord.

(En euros.)

Niveau	échelon	Coefficient	Salaire minimal
I	1	110	1 393
	2	120	1 395
	3	130	1 400

II	1	210	1 405
	2	220	1 415
	3	230	1 425
II	1	310	1 440
	2	320	1 460
	3	330	1 500
IV	1	410	1 530
	2	420	1 560
	3	430	1 590
V	1	510	1 730
	2	520	1 830
	3	530	1 930
VI	1	610	2 030
	2	620	2 180
	3	630	2 400
VII	1	710	3 000
	2	720	3 150
	3	730	3 300

Article 2
En vigueur étendu

Les partenaires sociaux conviennent expressément de revoir les salaires minimaux conventionnels de la branche si le salaire minimum de croissance (Smic) venait à subir une nouvelle augmentation au cours de l'année 2011.

En tout état de cause, les salaires minimaux fixés par le présent accord sont applicables sous réserve du respect du Smic en vigueur, lorsque celui-ci leur est supérieur.

Article 3
En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de la loi du 4 mai 2004, des accords collectifs d'entreprise, d'établissement ou de groupe du champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, vente et services des animaux familiers ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord, sauf dans un sens plus favorable aux salariés.

Article 4
En vigueur étendu

En application des dispositions transitoires de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, sous réserve de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales représentatives de salariés dans la branche, le présent accord fera l'objet de la procédure relative au dépôt et à la demande d'extension conformément aux dispositions légales en vigueur.

Accord « Salaires » du 3 juillet 2012

FNFF ;

PRODAF ;

UNSSAC.

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT.

En vigueur étendu

Vu la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 étendue ;

Vu l'accord national sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 13 juin 2000 étendu ;

Vu l'accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers du 9 décembre 2009 étendu ;

Les partenaires sociaux réunis en commission nationale paritaire le 27 juin 2012 sont convenus des dispositions suivantes :

Article 1er
En vigueur étendu

Les salaires minimaux conventionnels de la branche (base 151,67 heures) sont revalorisés en deux temps dans les conditions suivantes :

1. A compter du premier jour du mois civil suivant la parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent accord, les montants ci-dessous sont applicables.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaires minimal
I	1	110	1 427,50
	2	120	1 435,00
	3	130	1 440,00
II	1	210	1 450,00
	2	220	1 455,00
	3	230	1 465,00
III	1	310	1 475,00
	2	320	1 495,00
	3	330	1 535,00
IV	1	410	1 565,00
	2	420	1 595,00
	3	430	1 625,00
V	1	510	1 760,00
	2	520	1 860,00
	3	530	1 960,00
VI	1	610	2 060,00
	2	620	2 210,00
	3	630	2 430,00
VII	1	710	3 060,00
	2	720	3 220,00
	3	730	3 380,00

2. A compter du 1er janvier 2013, quelle que soit la date de parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent accord, les montants ci-dessous sont applicables.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaires minimal
I	1	110	1 427,50
	2	120	1 440,00
	3	130	1 450,00
II	1	210	1 460,00
	2	220	1 465,00
	3	230	1 475,00
III	1	310	1 485,00
	2	320	1 495,00
	3	330	1 540,00
IV	1	410	1 565,00
	2	420	1 600,00
	3	430	1 630,00
V	1	510	1 760,00
	2	520	1 860,00
	3	530	1 960,00

VI	1	610	2 080,00
	2	620	2 230,00
	3	630	2 450,00
VII	1	710	3 080,00
	2	720	3 240,00
	3	730	3 400,00

En tout état de cause, les salaires minimaux fixés par le présent accord sont applicables sous réserve du respect du Smic en vigueur, lorsque celui-ci leur est supérieur.

Article 2

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de la loi du 4 mai 2004, des accords collectifs d'entreprise, d'établissement ou de groupe du champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, vente et services des animaux familiers ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord, sauf dans un sens plus favorable aux salariés.

Article 3

En vigueur étendu

En application des dispositions transitoires de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, sous réserve de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales représentatives de salariés dans la branche, le présent accord fera l'objet de la procédure relative au dépôt et à la demande d'extension conformément aux dispositions légales en vigueur.

Accord « Salaires » du 27 juin 2013

FNFF ;

PRODAF ;

UNSSAC.

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO.

En vigueur étendu

Vu la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 étendue ;

Vu l'accord national sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 13 juin 2000 étendu ;

Vu l'accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers du 9 décembre 2009 étendu ;

Vu l'article L. 2241-2-1 du code du travail,

les partenaires sociaux, réunis en commission nationale paritaire le 27 juin 2013, sont convenus des dispositions suivantes :

Article 1er

En vigueur étendu

Les salaires minimaux conventionnels de la branche (base 151,67 heures) sont revalorisés :

Ces montants sont applicables à compter du premier jour du mois civil suivant la parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent accord.

(En euros.)

Niveau	Echelon	Coefficient	Salaires minimal
I	1	110	1 435,00
	2	120	1 444,32
	3	130	1 454,35
II	1	210	1 464,38
	2	220	1 469,40
	3	230	1 479,43
	1	310	1 489,46

III	2	320	1 499,49
	3	330	1 544,62
IV	1	410	1 569,70
	2	420	1 604,80
	3	430	1 634,89
V	1	510	1 765,28
	2	520	1 865,58
	3	530	1 965,88
VI	1	610	2 086,24
	2	620	2 236,69
	3	630	2 457,35
VII	1	710	3 089,24
	2	720	3 249,72
	3	730	3 410,20

Article 2
En vigueur étendu

Les salaires minimaux fixés par le présent accord sont applicables sous réserve du respect du Smic en vigueur, lorsque celui-ci leur est supérieur.

Article 3
En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 2253-3, alinéa 1, du code du travail, des accords collectifs d'entreprise, d'établissement ou de groupe du champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, vente et services des animaux familiers ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord, sauf dans un sens plus favorable aux salariés.

Article 4
En vigueur étendu

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

Accord « salaires » du 17 juin 2014

FNFF ;

PRODAF ;

UNSSAC.

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO.

En vigueur étendu

Vu la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 étendue ;

Vu l'accord national sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 13 juin 2000 étendu ;

Vu l'accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers du 9 décembre 2009 étendu,

Vu l'article L. 2241-2-1 du code du travail,

Les partenaires sociaux réunis en commission nationale paritaire le 17 juin 2014 sont convenus des dispositions suivantes :

Article 1er
En vigueur étendu

Les salaires minimaux conventionnels de la branche (base 151,67 heures) sont revalorisés.

Ces montants sont applicables à compter du premier jour du mois civil suivant la parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent accord.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaires minimal
I	1	110	1 455,80
	2	120	1 461,32
	3	130	1 470,39
II	1	210	1 480,53
	2	220	1 485,60
	3	230	1 495,75
III	1	310	1 505,89
	2	320	1 516,03
	3	330	1 561,65
IV	1	410	1 597,12
	2	420	1 622,50
	3	430	1 652,92
V	1	510	1 784,75
	2	520	1 886,15
	3	530	1 987,56
VI	1	610	2 109,25
	2	620	2 261,56
	3	630	2 484,45
VII	1	710	3 123,31
	2	720	3 285,56
	3	730	3 447,81

Article 2
En vigueur étendu

Les salaires minimaux fixés par le présent accord sont applicables sous réserve du respect du Smic en vigueur, lorsque celui-ci leur est supérieur.

Article 3
En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 2253-3, alinéa 1, du code du travail, des accords collectifs d'entreprise, d'établissement ou de groupe du champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord, sauf dans un sens plus favorable aux salariés.

Article 4
En vigueur étendu

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

Accord du 1er juillet 2015 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2015

FFAF ;

PRODAF ;

UNSSAC.

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT.

En vigueur étendu

Vu la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 étendue ;
 Vu l'accord national relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail du 13 juin 2000 étendu ;
 Vu l'accord collectif relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers du 9 décembre 2009 étendu ;
 Vu l'article L. 2241-2-1 du code du travail,
 les partenaires sociaux réunis en commission nationale paritaire le 1er juillet 2015 sont convenus des dispositions suivantes.

Article 1er
 En vigueur étendu

Les salaires minimaux conventionnels de la branche (base 151,67 heures) sont revalorisés :
 Ces montants sont applicables à compter du premier jour du mois civil suivant la parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent accord.

Grille de salaires minima conventionnels

(En euros.)

Niveau	Echelon	Coefficient	Salaire minimal
I	1	110	1 470,36
	2	120	1 475,93
	3	130	1 485,09
II	1	210	1 495,34
	2	220	1 500,46
	3	230	1 510,71
III	1	310	1 520,95
	2	320	1 531,19
	3	330	1 577,27
IV	1	410	1 613,09
	2	420	1 638,73
	3	430	1 669,45
V	1	510	1 802,60
	2	520	1 905,01
	3	530	2 007,44
VI	1	610	2 130,34
	2	620	2 284,18
	3	630	2 509,29
VII	1	710	3 154,54
	2	720	3 318,42
	3	730	3 482,29

Article 2
 En vigueur étendu

Les salaires minimaux fixés par le présent accord sont applicables sous réserve du respect du Smic en vigueur, lorsque celui-ci leur est supérieur.

Article 3
 En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 2253-3, alinéa 1, du code du travail, des accords collectifs d'entreprise, d'établissement ou de groupe du champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, vente et services des animaux familiers ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord, sauf dans un sens plus favorable aux salariés.

Article 4
En vigueur étendu

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

Textes Extensions

Arrêté du 6 août 1986

Article 1

En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes du 15 mars 1965, mise à jour le 24 septembre 1968, les dispositions de l'annexe II du 16 mai 1986 à la convention collective susvisée, complétée par ses avenants n° 1 du 27 mai 1986 et n° 2 du 4 juillet 1986.

Arrêté du 24 février 1989

Article 1

En vigueur

Sont agréées, conformément aux dispositions de l'article L. 731-9 susvisé du code de la sécurité sociale, les dispositions de l'accord de retraite complémentaire du 9 novembre 1988.

Cet agrément a pour effet de rendre les dispositions de cet avenant obligatoires, à compter du 1er janvier 1989, pour tous les employeurs et tous les travailleurs compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes du 24 septembre 1968.

Arrêté du 8 juin 1993

Article 1

En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes du 15 mars 1965, mise à jour le 24 septembre 1968, les dispositions de l'accord du 15 décembre 1992 relatif à la formation professionnelle conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion des deuxième et troisième alinéas de l'article 2 et sous réserve, en ce qui concerne l'article 6, de l'application des dispositions de l'article L. 133-1 du code du travail.

Arrêté du 13 juillet 1993

Article 1

En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes du 15 mars 1965, mise à jour le 24 septembre 1968, les dispositions de l'avenant n° 3 du 15 décembre 1992 à l'annexe II à la convention collective nationale susvisée.

Arrêté du 29 juin 1994

Article 1

En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes du 15 mars 1965 susvisée, mise à jour le 24 septembre 1968, les dispositions de :

- l'accord national relatif aux emplois et classifications du 8 avril 1994 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
- l'accord national relatif aux salaires minima garantis du 8 avril 1994 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Arrêté du 27 janvier 1995

Article 1, 2
En vigueur

L'accord national relatif aux emplois et classifications et l'accord national relatif aux salaires minimaux garantis du 8 avril 1994 conclus dans le cadre de la convention collective nationale des fleuristes, étendus par arrêté du 29 juin 1994, sont rendus obligatoires, dans les conditions dans lesquelles ils ont été étendus, pour tous les employeurs et tous les salariés du commerce de détail de petits animaux familiers.

Article 2

L'élargissement au secteur professionnel considéré des textes susvisés est fait à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par les accords précités.

Arrêté du 15 janvier 1996

Article 1
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des fleuristes du 15 mars 1965, mise à jour le 24 septembre 1968, les dispositions de :

- l'avenant n° 4 relatif à l'indemnisation maladie et aux régimes de prévoyance du 13 juin 1995 à l'accord du 16 mai 1986 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

- l'accord du 13 juin 1995 portant interprétation des dispositions contenues dans l'accord du 16 mai 1986 et relatives à la définition de la garantie capital décès conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Arrêté du 14 mai 1996

Article 1, 2.
En vigueur

Les dispositions de :

- l'avenant n° 4 relatif à l'indemnisation maladie et aux régimes de prévoyance du 13 juin 1995 à l'accord du 16 mai 1986 à la convention collective nationale des fleuristes ;

- l'accord du 13 juin 1995 portant interprétation des dispositions contenues dans l'accord du 16 mai 1986 et relatives à la définition de la garantie capital décès conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, tels qu'étendus par l'arrêté du 15 janvier 1996, sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés du commerce de détail de petits animaux familiers et dans les mêmes conditions.

Article 2

L'élargissement au secteur professionnel considéré des textes susvisés est fait à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

Arrêté du 29 août 1996

Article 1
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des fleuristes du 15 mars 1965, mise à jour le 24 septembre 1968, devenue convention collective nationale des fleuristes, de la vente et du toilettage des petits animaux familiers par l'avenant n° 5 du 25 mars 1996, modifiant son champ d'application, les dispositions :

- dudit avenant n° 5 du 25 mars 1996 à la convention collective nationale susvisée ;

- de l'avenant n° 6 relatif à la prime d'ancienneté du 10 juin 1996 à la convention collective nationale susvisée ;

- de l'avenant du 10 juin 1996 à l'accord du 8 juin 1994 Lire :
8 avril 1994.

relatif à la classification, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

- de l'accord Salaires du 10 juin 1996 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Arrêté du 7 octobre 1997

Le ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 ;

Vu l'accord Salaires du 3 juin 1997, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu les avis publiés au Journal officiel du 18 juin et 19 juillet 1997 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3.
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, à l'exclusion des entreprises de location de plantes vertes et de paysagistes d'intérieur relevant des professions agricoles, les dispositions :

- de la convention collective nationale du 21 janvier 1997 susvisée ;

- de l'accord Salaires du 3 juin 1997, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de la convention collective et de l'accord susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ladite convention collective et ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait à Paris, le 7 octobre 1997.

Arrêté du 4 février 1998

Article 1
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 tel qu'étendu par arrêté du 7 octobre 1997, les dispositions de l'accord du 25 septembre 1997 relatif à la création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Arrêté du 20 avril 1998

Article 1
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 tel qu'étendu par arrêté du 7 octobre 1997, les dispositions de l'accord du 9 décembre 1997 (2 annexes) relatif à la prévoyance complémentaire conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Arrêté du 1 octobre 1998

Article 1
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997, les dispositions de l'accord du 2 juillet 1998 relatif aux salaires minima conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Arrêté du 12 octobre 1998

Article 1
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997, tel qu'étendu par arrêté du 7 octobre 1997, les dispositions de l'avenant n° 1 du 2 juillet 1998 à l'accord du 9 décembre 1997 relatif à la prévoyance complémentaire conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Arrêté du 23 février 2000

Article 1

En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord professionnel du 16 décembre 1999 relatif à la formation professionnelle conclu dans le secteur des animaux familiers, à l'exclusion de l'activité de dressage et d'éducation d'animaux familiers comprise dans le champ d'application de l'accord du 10 mai 1982 relatif au financement de la formation professionnelle des salariés des exploitations et entreprises agricoles, les dispositions dudit accord du 16 décembre 1999.

Arrêté du 19 décembre 2000

Article 1

En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 tel qu'étendu par l'arrêté du 7 octobre 1997 et à l'exclusion des services de toilettage, les dispositions de :

1. L'accord du 13 juin 2000 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion :

- des termes : " sauf circonstances exceptionnelles (voir définition plus bas) " figurant au deuxième alinéa du point 1 de l'article 2-2 (option 2 : réduction de la durée hebdomadaire de travail) du chapitre 2 du titre Ier ;

- des mots : " sauf circonstances exceptionnelles (voir définition) " figurant au troisième alinéa de l'article 2-3 (option 3 : réduction du temps de travail sous forme de jours de repos supplémentaires par période de quatre semaines) du chapitre 2 du titre Ier et du quatrième alinéa du même article ;

- des termes : " sauf accord express des salariés concernés " figurant au deuxième alinéa du paragraphe limitation des coupures quotidiennes de l'article 5-5 du chapitre 5 du titre Ier ;

- des troisième, quatrième et cinquième alinéas du paragraphe conditions de recours aux heures complémentaires de l'article 5-5 du chapitre 5 du titre Ier et des termes " ou annuel " figurant au sixième alinéa du même paragraphe.

Le chapitre préliminaire (conditions d'application du présent accord) est étendu sous les réserves suivantes :

- le paragraphe 2 (pour les entreprises de plus de 50 salariés) est étendu sous réserve de l'application de l'article 19-II de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 qui conditionne le bénéfice de l'allègement de cotisations sociales à la conclusion d'un accord d'entreprise dès lors que l'entreprise occupe au moins 50 salariés ;

- le point 1 du paragraphe 3 (pour les entreprises de 20 salariés et moins) est étendu, s'agissant du volet défensif, sous réserve de l'application de l'article 3-V modifié de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 ;

- le paragraphe 5 (pour les entreprises de moins de 20 salariés) est étendu sous réserve de l'application de l'article 3-I modifié de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

Le chapitre Ier du titre Ier est étendu sous les réserves suivantes :

- le deuxième alinéa de l'article 1er-1 (mise en oeuvre de la réduction du temps de travail) est étendu, s'agissant du volet défensif, sous réserve de l'application de l'article 3-V modifié de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 en vertu duquel le bénéfice de l'aide est subordonné à la conclusion d'un accord d'entreprise ;

- le deuxième alinéa de l'article 1er-3 (calcul de la durée annuelle du travail) est étendu, s'agissant de la modulation, sous réserve de l'application de l'article L. 212-8, alinéa 1, du code du travail en vertu duquel la durée moyenne annuelle de travail est calculée sur la base de la durée légale ou de la durée conventionnelle si elle est inférieure, diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux et aux jours fériés mentionnés à l'article L. 222-1.

Le chapitre 2 du titre Ier est étendu sous les réserves suivantes :

- le deuxième alinéa du point 1 de l'article 2-2 (option 2 : réduction de la durée hebdomadaire du travail) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-9 (I) du code du travail, qui dispose que la durée hebdomadaire de travail peut être réduite, en tout ou partie, en deçà de 39 heures, par l'attribution sur une période de quatre semaines d'une ou plusieurs journées ou demi-journées de repos ;

- les septième et huitième alinéas de l'article 2-4 (option 4 : réduction sous forme de jours de congés supplémentaires dans le cadre annuel) sont étendus sous réserve de l'application de l'article 212-9-II, alinéa 2, du code du travail en vertu duquel les modalités de prise des journées ou demi-journées de repos relèvent pour partie du choix du salarié.

Le chapitre 3 du titre Ier est étendu sous les réserves suivantes :

- le deuxième alinéa du paragraphe intitulé programme annuel de modulation et délai de prévenance de l'article 3-2 (fonctionnement général du dispositif) est étendu sous réserve de l'application des articles D. 212-18 et D. 212-19 du code du travail qui prévoient un affichage de l'horaire de travail et du programme indicatif de la modulation ;

- la première phrase du quatrième alinéa de ce même paragraphe est étendue sous réserve d'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise qui fixe une contrepartie au bénéfice du salarié pour toute réduction du délai de prévenance de 7 jours ouvrés conformément aux dispositions du septième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail ;

- la deuxième phrase du quatrième alinéa de ce même paragraphe est étendue sous réserve de l'application de l'article D. 212-18 du code du travail, qui prévoit un affichage de toute modification de l'horaire de travail et du nouveau programme de modulation ;

- le paragraphe traitement des heures de modulation de l'article 3-2 (fonctionnement général du dispositif) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8, alinéa 4, du code du travail, qui dispose que constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de la durée moyenne annuelle de travail calculée sur la base de la durée légale ou de la durée conventionnelle si elle est inférieure diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux et aux jours fériés mentionnés à l'article L.222-1 ;

- le deuxième tiret de l'article 3-3 (régularisation annuelle) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-2-2 du code du travail ;

- le troisième tiret de l'article 3-4 (régularisation en fin de contrat) est étendu sous réserve de l'application de l'article R. 122-2 du code du travail et des articles 5 et 6 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978.

Le chapitre 4 du titre Ier est étendu sous les réserves suivantes :

- le premier alinéa de l'article 4-2 (heures supplémentaires, repos de remplacement équivalent) est étendu, s'agissant de la modulation, sous réserve de l'application de l'article L. 212-8, alinéa 4, du code du travail ;

- le dernier alinéa de ce même article est étendu sous réserve de l'application de l'article 3 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 en vertu duquel le chômage des jours fériés ne peut être la cause d'une réduction de la rémunération ;

- le quatrième alinéa de l'article 4-5 (temps d'astreinte dans la profession de la vente et services des animaux familiers) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4 bis, alinéa 3, du code du travail, en vertu duquel le délai de prévenance en cas de modification du calendrier des astreintes est d'au moins 1 jour franc.

Le chapitre 5 du titre Ier est étendu sous les réserves suivantes :

- le paragraphe " les cadres dirigeants " de l'article 5-3 (dispositions particulières au personnel d'encadrement) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-15-1 du code du travail, qui définit les cadres dirigeants comme les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement ;

- le paragraphe " les cadres non dirigeants " du même article est étendu sous réserve d'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise qui fixe, conformément aux dispositions de l'article L. 212-15-3 du code du travail : les modalités de prise des journées ou demi-journées de repos, les conditions de contrôle de l'application de la convention de forfait, les modalités de suivi de l'organisation du travail, de l'amplitude des journées d'activité et de la charge de travail, les modalités concrètes d'application du repos quotidien et du repos hebdomadaire ;

- le deuxième alinéa du paragraphe " nature et conditions des congés indemnisables " de l'article 5-4 (compte épargne-temps pour les cadres non dirigeants) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 227-1, alinéa 2, en vertu duquel la période limite de prise du congé est portée à 10 ans lorsque l'un des parents du salarié est âgé de plus de 75 ans.

Le chapitre 6 du titre Ier est étendu sous les réserves suivantes :

- le deuxième alinéa de l'article 6-1 (volet offensif/embauche) est étendu sous réserve de l'application de l'article 24-II de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 ;

- le huitième alinéa de ce même article est étendu sous réserve de l'application de l'article 4 du décret n° 2000-84 du 31 janvier 2000.

La grille des salaires minimaux garantis figurant à l'annexe 1 est étendue sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance et de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 qui attribue une garantie minimale de rémunération pour les salariés rémunérés au SMIC dont la durée du travail a été réduite à 35 heures ou plus ;

2. L'accord du 13 juin 2000 portant création d'un fonds de financement du paritarisme conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Arrêté du 27 novembre 2001

Article 1

En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 tel qu'étendu par arrêté du 7 octobre 1997 et à l'exclusion des services de toilette, les dispositions de l'avenant n° 1 du 6 février 2001 à l'accord du 13 juin 2000 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion :

- des trois dernières phrases figurant au point 3-1 de l'article 3 (les différentes formes de réduction du temps de travail) et commençant par les termes : "Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles ..." et se terminant par les termes : "... option 3 ci-dessous" ;

- des deux dernières phrases figurant au point 3-2 de ce même article 3 commençant par les termes : "Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles ..." et se terminant par les termes : "... repos compensateur de remplacement".

Le point 7.1 de l'article 7 (art. 5-5 "Salariés à temps partiel") est étendu sous réserve de ce qu'il est interprété en ce sens que l'indemnité correspondante compense par son montant un travail continu d'au moins 3 heures consécutives après une coupure supérieure à 2 heures.

Le point 4-1 de l'article 4 (RTT et modulation du temps de travail) est étendu sous réserve de l'application de l'article D. 212-18 du code du travail qui prévoit un affichage de l'horaire de travail.

Arrêté du 13 novembre 2001

Article 1 En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 tel qu'étendu par arrêté du 7 octobre 1997 et à l'exclusion des services de toilettage, les dispositions :

- des trois dernières phrases figurant au point 3-1 de l'article 3 (les différentes formes de réduction du temps de travail) et commençant par les termes : " Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles... " et se terminant par les termes : " ... option 3 ci-dessous " ;
- des deux dernières phrases figurant au point 3-2 de ce même article 3 commençant par les termes : " Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles... " et se terminant par les termes :
" ... repos compensateur de remplacement.

Le point 4-1 de l'article 4 (RTT et modulation du temps de travail) est étendu sous réserve de l'application de l'article D. 212-18 du code du travail qui prévoit un affichage de l'horaire de travail.

Arrêté du 26 mars 2002

Article 1 En vigueur

L'arrêté du 13 novembre 2001 portant extension de l'avenant n° 1 du 6 février 2001 à l'accord du 13 juin 2000 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail conclu dans le cadre de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers est abrogé.

Arrêté du 23 avril 2002

Article 1 En vigueur

Le paragraphe 1er de l'article 1er de l'arrêté du 27 novembre 2001 portant extension de l'avenant n° 1 du 6 février 2001 à l'accord du 13 juin 2000 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail conclu dans le cadre de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers est modifié comme suit :

- est supprimée l'exclusion relative aux services du toilettage.

Arrêté du 23 avril 2002

Article 1. En vigueur

Le paragraphe 1er de l'article 1er de l'arrêté du 19 décembre 2000 portant extension de l'accord du 13 juin 2000 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail et de l'accord du 13 juin 2000 portant création d'un fonds de financement du paritarisme conclus dans le cadre de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers est modifié comme suit :

- est supprimée l'exclusion relative aux services du toilettage.

Arrêté du 11 juin 2002

Article 1. En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997, tel qu'étendu par arrêté du 7 octobre 1997, les dispositions de l'avenant n° 1 du 18 septembre 2001 (modification de l'article 10-2) à la convention collective susvisée.

Arrêté du 11 juin 2002

Article 1
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997, tel qu'étendu par arrêté du 7 octobre 1997, les dispositions de l'avenant n° 2 du 18 septembre 2001 à l'accord du 9 décembre 1997 sur la prévoyance conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Arrêté du 5 juillet 2002

Article 1
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 tel qu'étendu par arrêté du 7 octobre 1997, les dispositions de :

- l'accord du 29 novembre 2001 sur la création d'un certificat de qualification professionnelle de responsable de magasin conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

- l'accord du 29 novembre 2001 sur la création d'un certificat de qualification professionnelle d'adjoint au responsable de magasin ou chef de rayon conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

- l'accord du 29 novembre 2001 sur la création d'un certificat de qualification professionnelle de vendeur en animalerie conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Arrêté du 1 août 2002

Article 1
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers, les dispositions de l'accord du 15 février 2002 relatif aux salaires minima conventionnels conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application, s'agissant du barème du 1er avril 2002 (Salaire horaire) des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance et, pour les trois barèmes annexés, de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail.

Arrêté du 6 décembre 2002

Article 1
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers, les dispositions de l'accord du 18 septembre 2001 sur le travail à temps partiel conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion des termes : " sauf en cas de démission ou de licenciement pour faute grave ou lourde, auquel cas il sera procédé à la retenue correspondante sur les éléments de salaire à venir ou dus " mentionnés au troisième alinéa du paragraphe 1-5 (Régularisation en cas de rupture du contrat de travail) de l'article 1er (Temps partiel modulé ou variable) contrairement aux dispositions de l'article L. 122-42 du code du travail.

Le dernier alinéa du paragraphe 1-3 (Rémunération) de l'article 1er (Temps partiel modulé ou variable) est étendu sous réserve de l'application de l'article 7 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi du 19 janvier 1978 sur la mensualisation tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation.

Le deuxième alinéa du paragraphe 2-1 (Modifications d'horaires) de l'article 2 (Dispositions diverses concernant le travail à temps partiel hebdomadaire ou mensuel) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-6 du code du travail.

Les premiers et deuxième alinéas des paragraphes 2-2 (Temps partiel pour raisons familiales) et 2-3 (Temps partiel choisi) de l'article 2 susvisé sont étendus sous réserve de l'application des articles L. 122-28-1 et L. 122-28-9 du code du travail.

ARRETE du 6 mai 2004

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 7 octobre 1997 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 10 février 2003, portant extension de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers ;

Vu l'avenant n° 3 du 10 juin 2003 à l'accord national du 9 décembre 1997 sur la prévoyance conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu l'avenant n° 4 du 22 octobre 2003 à l'accord national du 9 décembre 1997 sur la prévoyance conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu les demandes d'extension présentées par les organisations signataires ;

Vu les avis publiés au Journal officiel du 13 janvier 2004 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 5 avril 2004,

Article 1
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers, les dispositions de :

- l'avenant n° 3 du 10 juin 2003 à l'accord national du 9 décembre 1997 sur la prévoyance conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 4 du 22 octobre 2003 à l'accord national du 9 décembre 1997 sur la prévoyance conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2003/31 (pour l'avenant n° 3) et n° 2003/50 (pour l'avenant n° 4).

ARRETE du 7 juin 2004

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 7 octobre 1997 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 6 mai 2004, portant extension de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers ;

Vu l'accord du 10 juin 2003 sur la mise en place de la commission paritaire santé au travail et prévention des risques professionnels conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 13 janvier 2004 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 27 mai 2004,

Article 1
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers, les dispositions de l'accord du 10 juin 2003 sur la mise en place de la commission paritaire santé au travail et prévention des risques professionnels conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Le premier tiret de l'alinéa 2 de l'article 2 (Attributions de la commission nationale) est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles R. 241-48-I et R. 241-50 du code du travail qui définissent précisément les cas dans lesquels une surveillance médicale spéciale s'impose.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2003/32.

ARRETE du 8 décembre 2004

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 7 octobre 1997 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 7 juin 2004, portant extension de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers ;

Vu l'avenant n° 4 du 8 juillet 2004 à l'accord du 13 juin 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 14 octobre 2004 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 29 novembre 2004,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers, les dispositions de l'avenant n° 4 du 8 juillet 2004 à l'accord du 13 juin 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'article 1er est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 212-8 (1er alinéa) et L. 212-9-II du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2004/40.

ARRETE du 15 décembre 2004

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 7 octobre 1997 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 7 juin 2004, portant extension de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers ;

Vu l'accord du 8 juillet 2004 relatif aux salaires minima conventionnels conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 14 octobre 2004 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers, les dispositions de l'accord du 8 juillet 2004 relatif aux salaires minima conventionnels conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2004/10.

ARRETE du 3 octobre 2005

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 7 octobre 1997 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 15 décembre 2004, portant extension de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers ;

Vu l'avenant n° 8 du 7 janvier 2005, relatif à l'apprentissage, à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 1er avril 2005 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 22 septembre 2005,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers, les dispositions de l'avenant n° 8 du 7 janvier 2005, relatif à l'apprentissage, à la convention collective susvisée, à l'exclusion :

- des termes : " ou par le juge d'instance " mentionnés au premier alinéa de l'article 17 (Résiliation du contrat) comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 117-17 du code du travail qui donnent compétence au seul conseil de prud'hommes en matière de résiliation du contrat d'apprentissage ;

- des articles 18-1 et 18-2 (Rupture du contrat d'apprentissage. - Dispositions particulières) comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 117-17 et du douzième alinéa de l'article L. 115-2 du code du travail, qui énoncent de façon limitative les cas de résiliation du contrat d'apprentissage ;

- des troisième, quatrième et cinquième alinéas de l'article 21-4 (Dispositions diverses) comme étant contraires à l'alinéa 2 de l'article 2 du décret n° 2002-615 du 26 avril 2002 pris pour l'application de l'article L. 900-1 du code du travail et des articles L. 355-5 et L. 355-6 du code de l'éducation.

Le dernier alinéa de l'article 1er (L'apprentissage) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'avant-dernier alinéa (4°) de l'article L. 117-3 du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 2 (Le contrat d'apprentissage) est étendu sous réserve de l'application du quatrième au huitième alinéa et du dixième alinéa de l'article L. 115-2 du code du travail.

Les deux premiers alinéas de l'article 6 (La durée de l'apprentissage) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du quatrième au dixième alinéas de l'article L. 115-2 du code du travail.

Le deuxième alinéa du paragraphe 8-3 (Repos hebdomadaire) de l'article 8 (Temps de travail) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du troisième alinéa de l'article L. 221-3 du code du travail.

Le troisième alinéa de l'article 17-1 (Fin de la période de la formation en alternance, élément essentiel du contrat d'apprentissage) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du douzième alinéa de l'article L. 115-2 et de l'article L.117-17 du code du travail, aux termes desquelles le salarié conserve son statut d'apprenti et les avantages qui y sont liés jusqu'à la fin du contrat, sauf dans les cas de résiliation du contrat, prévus de façon limitative par la loi.

La première phrase du 2 (" l'apprenti, suite à l'obtention du diplôme ou du titre recherché, perd ipso facto son statut de travailleur en cours de formation ") et le troisième alinéa du 2 (" la caducité du contrat opère dès l'obtention avérée officiellement du diplôme ou titre professionnel ") de l'article 17-3 (Rupture anticipée du contrat d'apprentissage suite à l'obtention du diplôme ou titre à vocation professionnelle avant le terme du contrat) sont étendus sous réserve de l'application du douzième alinéa de l'article L. 115-2 et de l'article L. 117-17 du code du travail précisant de façon limitative les cas de résiliation du contrat.

Le deuxième alinéa de l'article 20 (Embauche d'un apprenti mineur par un ascendant) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 117-15 et du premier alinéa de l'article R. 117-13 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/10.

ARRETE du 26 octobre 2005

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 3 octobre 2005 (publié au Journal officiel le 13 octobre 2005) portant extension de l'avenant n° 8 du 7 janvier 2005, relatif à l'apprentissage, à la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers ;

Considérant que l'accord susvisé a été signé le 27 janvier 2005 et déposé auprès des services du ministère chargé du travail le 2 mars 2005,

Article 1, 2, 3, 4

En vigueur

Article 1er

Le troisième visa et l'article 1er de l'arrêté du 3 octobre 2005 sont modifiés comme suit :

Les termes : " l'avenant n° 8 du 7 janvier 2005 " sont remplacés par les termes suivants : " l'avenant n° 8 du 27 janvier 2005 ".

Article 2

La première exclusion formulée à l'article 1er de l'arrêté du 3 octobre 2005 est supprimée et remplacée par l'exclusion suivante :

" - des termes : "ou le juge d'instance" mentionnés au deuxième alinéa de l'article 17 (Résiliation du contrat), comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 117-17 du code du travail qui donnent compétence au seul conseil de prud'hommes en matière de résiliation du contrat d'apprentissage. "

Article 3

Le présent arrêté modificatif prend effet à dater de sa publication pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 4

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/10.

ARRETE du 11 janvier 2006

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 7 octobre 1997 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 26 octobre 2005, portant extension de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers ;
Vu l'accord du 5 octobre 2005, relatif aux salaires minima conventionnels, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 23 décembre 2005 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers, les dispositions de l'accord du 5 octobre 2005, relatif aux salaires minima conventionnels, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/47.

ARRETE du 16 octobre 2006

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 7 octobre 1997 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 11 janvier 2006, portant extension de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers ;
Vu l'accord du 5 juillet 2005, relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
Vu l'avenant n° 5 du 22 mars 2006 à l'accord national du 9 décembre 1997, relatif à la prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu les avis publiés au Journal officiel du 7 septembre 2005 et du 21 juillet 2006 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 6 octobre 2006,

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 31 janvier 1997, les dispositions de :

- l'accord du 5 juillet 2005, relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion de la dernière phrase de l'article 8-1 relatif au droit individuel à la formation comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 933-5 du code du travail, aux termes desquelles l'employeur est tenu de verser à l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation, et non au salarié, le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du DIF ainsi que les frais de formation calculés sur une base forfaitaire.

L'article 3-1 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 951-1 (II) du code du travail.

L'article 11-1, alinéa 1, est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 900-1, alinéa 5, du code du travail ;

- l'avenant n° 5 du 22 mars 2006 à l'accord national du 9 décembre 1997, relatif à la prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes des accords susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n°s 2005/33 et 2005/23.

ARRETE du 6 février 2007

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 7 octobre 1997 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 16 octobre 2006, portant extension de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 31 janvier 1997 ;
Vu l'accord du 20 octobre 2006 relatif aux salaires minima conventionnels conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 22 décembre 2006 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 31 janvier 2007,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 31 janvier 1997, les dispositions de l'accord du 20 octobre 2006 relatif aux salaires minima conventionnels conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2006/48.

ARRETE du 15 mars 2007

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 7 octobre 1997 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 16 octobre 2006, portant extension de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 31 janvier 1997 ;
Vu l'avenant n° 1 du 20 octobre 2006 à l'accord du 13 juin 2000 relatif à la création d'un fonds de financement du paritarisme conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 11 janvier 2007 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 13 mars 2007,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 31 janvier 1997, les dispositions de l'avenant n° 1 du 20 octobre 2006 à l'accord du 13 juin 2000 relatif à la création d'un fonds de financement du paritarisme conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2006/48.

ARRETE du 16 juillet 2007

Le ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité,

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 133-1 et suivants ;

Vu l'arrêté du 7 octobre 1997 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 15 mars 2007, portant extension de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 31 janvier 1997 ;

Vu l'avenant n° 1 du 6 décembre 2006 à l'accord du 5 juillet 2005, relatif à la formation professionnelle, à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 20 mars 2007 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 10 juillet 2007,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 31 janvier 1997, les dispositions de l'avenant n° 1 du 6 décembre 2006 à l'accord du 5 juillet 2005, relatif à la formation professionnelle, à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2007/4.

Cette convention collective est issue de la base KALI des journaux officiels du 29/04/2016.

En cas de litige, consultez la version du Journal Officiel.

©JuriTravail.Com 2006-2016

Les 10 idées reçues du Droit du Travail

Les rapports entre les employeurs et les salariés sont régis par les nombreuses règles prévues par le Code du travail et par les conventions collectives. Pour identifier et lutter contre les idées préconçues qui existent bien souvent en droit du travail, Juritravail vous propose de répondre à une dizaine d'idées reçues sous la forme d'un quizz.

Vous pourrez ainsi comparer vos connaissances aux bonnes réponses et comprendre la solution juridique applicable à ces différentes questions pratiques.

1. Un salarié n'est pas revenu de ses congés payés. En conséquence

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ J'analyse cette absence comme étant une démission
- ◇ Je lui prélève ses prochains congés payés sans lui demander son autorisation
- ◇ Je peux le licencier pour abandon de poste
- ◇ Je dois attendre un délai de 10 jours avant de pouvoir agir

Un salarié ne revient pas de congés, c'est un abandon de poste

L'abandon de poste suppose que le salarié ait quitté son poste avant la fin du service, sans raison légitime et sans en informer son employeur.

Ainsi, si le salarié n'est pas revenu travailler à l'expiration de ses congés payés, et cela sans autorisation de votre part et sans invoquer aucune raison légitime à cette absence, il s'agit bien d'un abandon de poste.

Les effets d'un abandon de poste d'un salarié qui n'est pas revenu de congés :

Lorsqu'un abandon de poste est caractérisé, vous pouvez engager une procédure de licenciement. Vous n'êtes pas obligé d'attendre avant de débiter la procédure. Toutefois, il vous est conseillé en premier lieu de mettre en demeure le salarié de justifier de son absence. Si le salarié ne répond pas, vous pouvez procéder à son licenciement, y compris pour faute grave.

Afin d'évaluer la gravité de la faute commise par l'abandon de poste du salarié, vous devez prendre en compte son niveau de responsabilité ainsi que son ancienneté au sein de l'entreprise. A titre d'exemple, est justifié le licenciement pour faute grave d'un salarié qui avait prolongé ses congés annuels d'une semaine sans autorisation, alors qu'il avait déjà été mis en garde un an auparavant contre un tel comportement (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 octobre 1990. N° de pourvoi : 88-43448*).

Attention : un abandon de poste n'est en aucun cas suffisant pour caractériser la démission du salarié (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 10 juillet 2002. N° de pourvoi : 00-45566*), et ce même si votre convention collective prévoit que le salarié qui abandonne son poste est démissionnaire (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 mai 1980. N° de pourvoi : 78-41833*).

La réponse est : si le salarié ne revient pas de ses congés payés, vous pouvez le licencier pour abandon de poste.

2. Le Code du travail interdit de consommer de l'alcool sur le lieu de travail

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ Vrai
- ◇ Faux
- ◇ Faux, cela dépend de la quantité consommée
- ◇ Faux, cela dépend du type d'alcool consommé
- ◇ Faux, cela dépend de l'évènement

En effet, il est interdit de laisser introduire ou distribuer à l'intérieur de l'établissement, pour être consommées par le personnel, des boissons alcoolisées autres que le vin, la bière, le cidre et le poiré.

Toutefois, le règlement intérieur de l'entreprise peut formuler une interdiction totale.

Une circulaire ministérielle (n° 4/69 du 13 janvier 1969) a souligné que devait être interdite, toute facilité donnée aux travailleurs de se procurer des boissons alcoolisées sur le lieu de travail, particulièrement par le biais de distributeurs automatiques.

La trop grande consommation d'alcool peut constituer une faute grave si elle a une répercussion sur la qualité du travail ou si elle fait courir des risques au salarié lui-même ou à d'autres personnes.

Par exemple, dans un arrêt du 6 décembre 2000, la Chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que le fait pour un salarié de se trouver dans un état d'ébriété, de sorte qu'il ne pouvait pas assumer ses responsabilités d'ordre professionnel en présence de ses subordonnés, constituait une faute grave (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 6 décembre 2000. N° de pourvoi : 98-45785*).

En revanche, si les faits n'ont aucune répercussion sur la qualité du travail ni sur le fonctionnement normal de l'entreprise, la faute grave n'est pas caractérisée (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 8 juin 2011. N° de pourvoi : 10-30162*).

Références : Articles R. 4228-20 et -21 du Code du travail

La réponse est : faux, cela dépend du type d'alcool consommé.

3. Ma convention collective prévoit un salaire minima inférieur au SMIC. Je peux rémunérer les salariés au salaire minima

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

Si le salaire minima prévu par votre convention collective est inférieur au montant du SMIC, vous devez compléter le minimum conventionnel pour atteindre ce dernier. Si vous ne rémunérez pas le salarié à hauteur du SMIC, celui-ci peut saisir le Conseil de prud'hommes en vue d'obtenir un rappel de salaire. Le respect du SMIC s'évalue au moment de la paie. Vous ne pouvez procéder à aucune compensation aux fins de régularisation entre deux périodes de paie.

A savoir : le SMIC est notamment réévalué en fonction de l'augmentation des prix, c'est-à-dire de l'inflation.

Ainsi, dès lors que l'inflation s'élève à 2% ou plus, le SMIC est automatiquement revalorisé dans les mêmes proportions.

Cette revalorisation est indépendante de celle qui intervient obligatoirement chaque année le 1er janvier. L'indexation du SMIC sur l'augmentation des prix à la consommation a été conçue comme une garantie du pouvoir d'achat des salariés dont les salaires sont les plus faibles. *Références : Articles L. 3231-1 et suivants du Code du travail*

Si le salaire minima prévu par votre convention collective est inférieur au montant du SMIC, vous devez compléter le minimum conventionnel pour atteindre ce dernier. Si vous ne rémunérez pas le salarié à hauteur du SMIC, celui-ci peut saisir le Conseil de prud'hommes en vue d'obtenir un rappel de salaire. Le respect du SMIC s'évalue au moment de la paie. Vous ne pouvez procéder à aucune compensation aux fins de régularisation entre deux périodes de paie.

A savoir : le SMIC est notamment réévalué en fonction de l'augmentation des prix, c'est-à-dire de l'inflation. Ainsi, dès lors que l'inflation s'élève à 2% ou plus, le SMIC est automatiquement revalorisé dans les mêmes proportions.

Cette revalorisation est indépendante de celle qui intervient obligatoirement chaque année le 1er janvier. L'indexation du SMIC sur l'augmentation des prix à la consommation a été conçue comme une garantie du pouvoir d'achat des salariés dont les salaires sont les plus faibles. *Références : Articles L. 3231-1 et suivants du Code du travail.*

La réponse est : vous ne pouvez pas rémunérer les salariés au salaire minima fixé dans votre convention collective si celui-ci est inférieur au SMIC.

4. La rupture conventionnelle est

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ Un synonyme de transaction
- ◇ Un licenciement à l'amiable
- ◇ Un mode de rupture du contrat de travail
- ◇ Une rupture qui résulte de la convention collective

La rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail :

La rupture conventionnelle du contrat de travail résulte d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, qui souhaitent interrompre leurs relations contractuelles. Ce mode de rupture suit une procédure particulière. Il s'agit d'organiser des entretiens au cours desquels le salarié et l'employeur négocient le contenu de la convention. Lors du dernier entretien, la convention est signée.

Un délai de 15 jours permet ensuite aux parties de se rétracter. Enfin, la convention de rupture est homologuée par la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte) dans un délai de quinze jours, avant que la rupture de la relation de travail ne devienne définitive.

La rupture conventionnelle n'est pas une transaction :

La rupture conventionnelle se distingue de la transaction car cette dernière vise à régler une contestation née ou à naître, issue de la rupture du contrat de travail. Cela signifie donc que la rupture du contrat est déjà intervenue (licenciement, démission, mise à la retraite, rupture conventionnelle).

La rupture conventionnelle n'est pas un licenciement à l'amiable :

La rupture conventionnelle ne peut être assimilée à un licenciement à l'amiable. En effet, la rupture conventionnelle intervient suite à un accord entre le salarié et l'employeur, alors que la décision de licencier est le fait de l'employeur.

Par ailleurs, le licenciement ne fait pas l'objet d'une homologation, contrairement à la rupture conventionnelle.

Références : Articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du Code du travail.

La réponse est : la rupture conventionnelle du contrat de travail est un mode de rupture du contrat de travail.

5. Un salarié démissionne, il dispose d'un délai de rétractation de

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- 48 heures
- 72 heures
- 7 jours
- Il peut se rétracter à tout moment sous réserve de l'acceptation de son employeur

Une rétractation soumise à votre acceptation : le salarié a la possibilité de se rétracter à tout moment. Toutefois, vous êtes en droit de la refuser. En effet, pour être considérée comme valable, la rétractation doit avoir été au préalable acceptée par vous, et ce même tacitement (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 28 mars 2006. N° de pourvoi : 04-42228*).

La démission doit être claire et non équivoque : la démission est considérée comme définitive une fois que le salarié a manifesté son intention claire et non équivoque de démissionner (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 septembre 2005. N° de pourvoi : 03-43937*).

La rétractation : un indice faisant présumer que la démission est équivoque : la rétractation peut être prise en compte par les juges, en cas de litige, pour apprécier le caractère équivoque de la démission. En effet, les juges ont considéré que :

- le salarié n'a pas exprimé une volonté claire de démissionner lorsque la lettre de démission a été rédigée par l'employeur, à la suite d'une altercation entre ce dernier et le salarié, et que le salarié s'est rétracté 3 jours après (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 septembre 2002. N° de pourvoi : 00-45684*).

- le salarié n'a pas manifesté une volonté claire et non équivoque de démissionner dès lors que sa lettre de démission avait été écrite lors d'un entretien avec son employeur, au cours duquel le salarié avait été menacé de poursuites disciplinaires susceptibles d'aboutir à un licenciement pour faute grave, et avait été suivi le lendemain d'une lettre de rétractation. (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 11 mars 2009. N° de pourvoi : 07-42881*).

Référence : Article L. 1237-1 du Code du travail

La réponse est : lorsqu'un salarié démissionne, il peut se rétracter à tout moment.

6. Je peux licencier pour motif économique afin de préserver la compétitivité de mon entreprise

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

Ce motif de licenciement économique n'est pas prévu par le Code du travail, mais résulte de l'évolution de la jurisprudence. Le Code du travail prévoit deux causes économiques permettant de procéder à un licenciement économique : les difficultés économiques et les mutations technologiques. Mais ces causes ne sont pas exhaustives. Ainsi, les juges ont élargi les possibilités de procéder à un licenciement économique. Ils ont notamment estimé que la réorganisation de l'entreprise peut permettre de procéder à des licenciements économiques, si cette réorganisation a pour but de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise ou du groupe auquel elle appartient (1). L'employeur peut ainsi prévenir des difficultés économiques à venir dans un souci de gestion prévisionnelle des emplois (2).

En définitive, pour pouvoir procéder à des licenciements économiques dans le cadre d'une réorganisation de l'entreprise, vous devez prouver préalablement que la sauvegarde de la compétitivité de votre entreprise est menacée. Par exemple, le fait qu'une entreprise cherche à être plus performante ne constitue pas une sauvegarde de la compétitivité. Dans ce cas, vous ne pourrez procéder à des licenciements économiques (3). En revanche, un contexte concurrentiel préoccupant peut justifier la réorganisation de l'entreprise (4). Vous devez donc établir la source de vos difficultés futures.

Applications : l'entreprise ne connaît pas encore de difficultés économiques, mais les évolutions technologiques et leurs conséquences prévisibles sur l'emploi pourront répondre au critère de sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise (5). Par exemple, un vendeur de cassettes vidéo, face à l'arrivée en masse des DVD, pourra licencier une partie de ses salariés. En revanche, la seule volonté d'augmenter les profits de l'entreprise ne constitue pas une cause économique de licenciement (6).

Références : (1) Arrêts des 5 avril 1995, 13 juin 2001, 16 décembre 2008 de la Chambre sociale de la Cour de cassation ; (2 et 3) Arrêt du 29 janvier 2008 et du 17 octobre 2007 de la Chambre sociale de la Cour de cassation ; (4, 5 et 6) Arrêt du 21 novembre 2006, du 11 janvier 2006 et du 13 mai 2003 de la Chambre sociale de la Cour de cassation. Articles L.1233-1 et suivants du Code du travail.

La réponse est : la sauvegarde de la compétitivité est un motif vous permettant de procéder à des licenciements économiques.

7. Si je signe une rupture conventionnelle avec un salarié, je devrais lui verser

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ Un mois de salaire
- ◇ 4 736 euros
- ◇ L'indemnité compensatrice de congés payés et de préavis
- ◇ Un montant au moins égal à l'indemnité de licenciement
- ◇ Rien si il n'a pas un an d'ancienneté
- ◇ Rien car la rupture conventionnelle est assimilée à une démission

Rupture conventionnelle : obligation de verser une indemnité spécifique : la rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail distinct du licenciement ou de la démission. Elle vous permet ainsi qu'au salarié de mettre fin au contrat de travail d'un commun accord, après homologation de l'administration. Le salarié a droit à une indemnité spécifique de rupture conventionnelle dont le montant est fixé dans la convention de rupture. La Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte) contrôle l'existence et le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle. Si elle ne valide pas ce montant, la rupture conventionnelle n'est pas homologuée.

Un montant minimum : ce montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement ou de l'indemnité conventionnelle de licenciement lorsque celle-ci est plus favorable. Si le salarié compte moins d'un an d'ancienneté, l'indemnité lui est due au prorata du nombre de mois de présence.

Calcul du montant de l'indemnité : à titre d'exemple, un salarié embauché dans une entreprise de publicité, statut employé, a 10 ans d'ancienneté et perçoit un salaire de 2 300 euros brut par mois. Quel montant minimum vais-je devoir lui verser au titre de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ? Pour calculer le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, vous devez vous référer au montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement si l'indemnité légale est moins favorable. La convention collective Publicité et assimilées (Entreprises), (N°: 3073), prévoit à l'article 31 que l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à 33% de mois des derniers appointements perçus par le salarié, par année complète de présence pour une période d'ancienneté jusqu'à 15 ans soit : $(2\,300 \times 33 / 100) \times 10 = 759 \times 10 = 7\,590$ euros. *Réf : Articles L.1237-11 et L.1237-13 du Code du travail ; Circulaire DGT n°2009-4, 17 mars 2009.*

La réponse est : lorsque vous signez une rupture conventionnelle avec un salarié, vous devez lui verser une indemnité spécifique de rupture d'un montant au moins égal à l'indemnité de licenciement.

8. Le Code du travail vous impose de verser une prime d'ancienneté au salarié à partir de

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- 3 ans d'ancienneté
- 5 ans d'ancienneté
- 10 ans d'ancienneté
- Le Code du travail ne prévoit pas le versement d'une prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté n'est pas obligatoire. Elle peut être instaurée par une convention collective, un usage d'entreprise ou le contrat de travail. Ainsi, pour savoir si vous devez verser une prime d'ancienneté aux salariés de votre entreprise, vous devez regarder si la convention collective, un usage d'entreprise ou le contrat de travail des salariés en prévoit le versement. Si c'est le cas, vous serez dans l'obligation de la verser.

Les conventions collectives peuvent, notamment, faire dépendre l'attribution de la prime à une condition d'ancienneté ou de qualification.

A titre d'exemple, la convention collective de l'industrie chimique (N° 3108) prévoit une prime d'ancienneté pour les ouvriers et collaborateurs de 3% après 3 ans d'ancienneté, allant jusqu'à 15% pour les salariés ayant 15 ans d'ancienneté.

Si la prime d'ancienneté est prévue par le contrat de travail du salarié, les modalités d'attribution seront celles prévues par le contrat.

A savoir : la prime d'ancienneté est un élément de rémunération soumis à cotisations sociales (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 8 Octobre 2003. N° de pourvoi : 01-43374*).

La réponse est : le Code du travail ne prévoit pas le versement d'une prime d'ancienneté. Mais la convention collective applicable à votre entreprise peut vous y contraindre.

9. J'ai demandé à un salarié de travailler le 8 mai. Le Code du travail prévoit que je dois le rémunérer double ce jour là

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

Les jours fériés : le Code du travail liste 11 jours fériés qui sont les suivants : 1er janvier, lundi de Pâques, 1er mai, 8 mai, Ascension, Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1er novembre, 11 novembre et 25 décembre.

Rémunération du travail les jours fériés : le Code du travail ne prévoit pas de majoration de salaire pour le travail les jours fériés. Toutefois, votre convention collective ou un accord collectif d'entreprise peut prévoir des majorations de salaire pour le travail un jour férié.

A titre d'exemple, la convention collective des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 (n°3010) dispose à l'article 7-1 que "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, soit par une majoration de salaire de 100 %".

A savoir : cette éventuelle majoration de salaire ne se cumule pas avec celle éventuellement versée pour le travail le dimanche, si le jour férié tombe un dimanche.

Exception : majoration à 100 % du travail le 1er mai.

Le 1er mai est le seul jour férié légalement chômé (non travaillé). Dès lors, la rémunération du travail le 1er mai obéit à des règles spécifiques. Le travail le 1er mai ouvre droit pour le salarié à une majoration de salaire égale à 100 % de la rémunération de cette journée.

Références : Articles L. 3133-1 à -6 du Code du travail

La réponse est : le Code du travail ne prévoit pas de majoration de salaire pour le travail le 8 mai.

10. Le retard n'est pas un motif de licenciement

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

Un employeur peut licencier un salarié en raison de ses retards lorsque ceux-ci présentent une certaine répétition ou lorsqu'ils désorganisent le bon fonctionnement de l'entreprise.

Le licenciement du salarié fondé sur ses retards : les juges ont estimé justifié le licenciement d'un salarié qui, en dépit d'avertissements antérieurs, a persisté à ne pas respecter l'horaire de travail imposé collectivement (1). De même pour une salariée qui se présentait fréquemment avec 15 minutes de retard à son poste de travail et ce, même si celle-ci arrivait à l'heure dans l'entreprise (2).

En outre, les juges ont admis le licenciement pour faute grave d'un salarié dont les nombreux retards injustifiés avaient désorganisé la bonne marche de l'entreprise (3). La faute grave a également été retenue au regard du statut du salarié dans l'entreprise. Les juges ont en effet estimé qu'un chef d'équipe, auquel étaient reprochés des retards réitérés, avait manqué aux obligations liées à sa qualité et à son pouvoir de direction et de contrôle sur les salariés. Ce manquement a été qualifié de faute grave (4).

Les autres sanctions possibles : si les retards du salarié sont peu nombreux, ou qu'ils n'ont pas pour effet de perturber le fonctionnement de l'entreprise, l'employeur peut envisager des sanctions moins lourdes qu'un licenciement, tels qu'un avertissement, un blâme ou encore une mise à pied disciplinaire.

Références : Article L. 1331-1 du Code du travail (1) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 4 décembre 1981. N° de pourvoi : 79-40813 ; (2) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 décembre 2000. N° de pourvoi : 98-44.418 ; (3) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 mars 1987. N° de pourvoi : 84 40 716 ; (4) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 décembre 2007. N° de pourvoi : 06-43.983.

La réponse est : le retard peut, dans certains cas, être un motif de licenciement.

Comment lire efficacement sa convention collective

Une convention collective ? Vous en connaissez les principaux mécanismes mais vous n'en maîtrisez pas tous les éléments ? Ce guide est là pour vous éclairer. Juritravail vous propose de tout connaître sur votre convention collective. Nous avons pour objectif de vous aider dans la recherche de la convention collective qui vous est applicable. Vous pourrez aussi tout savoir sur les changements pouvant intervenir dans l'application de cette convention tels que la conclusion d'avenants, la modification de la situation de l'entreprise, etc. Le contrat de travail prévoit moins de jours de congés que la convention collective ? Vous ne connaissez pas le montant de l'indemnité de licenciement ? Pas de panique ! Grâce à ce guide, vous trouverez les informations qui vous intéressent et serez à même d'en tirer profit.

1. Qu'est-ce qu'une convention collective ?

a. Définition de la convention collective

La convention collective est un accord, nécessairement écrit, négocié et conclu entre :

- d'une part, une ou plusieurs organisations d'employeurs ou associations d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement
- et d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés (**par exemple** : CGT, FO, CFTC, CFDT, CFE-CGC).

Textes de loi : articles L. 2221-1, L. 2231-1 et L. 2231-3 du Code du travail

Elle vise à déterminer les conditions d'emploi, de formation professionnelle, de travail ainsi que les garanties sociales accordées aux salariés.

La convention collective va donc traiter l'ensemble de ces thèmes, ce qui la différencie de l'accord collectif qui ne traite qu'un ou plusieurs thèmes.

La convention collective peut être conclue à différents niveaux de négociation :

- l'accord interprofessionnel : il concerne une ou plusieurs catégories professionnelles
- l'accord de branche : il concerne l'activité de l'ensemble d'une profession
- l'accord de groupe : il concerne l'activité d'un groupe d'entreprise
- l'accord d'entreprise ou d'établissement : il concerne l'activité de l'entreprise ou de l'établissement.

Texte de loi : article L. 2221-2 du Code du travail

b. Thèmes abordés dans la convention collective

Ainsi, la convention collective va notamment aborder les points suivants :

- **L'embauche** : période d'essai, salaires minima, primes, classification des emplois...
- **L'exécution du contrat de travail** : durée du travail, travail de nuit, travail des jours fériés, temps partiel, congés exceptionnels (mariage, naissance, décès ...), maintien de la rémunération durant l'arrêt de travail, maladie professionnelle, maternité, garantie d'emploi en cas de maladie, maladie et congés payés...
- **La rupture du contrat de travail** : durée du préavis, dispense de préavis, heures pour recherche d'emploi, montant de l'indemnité de licenciement
- **Les garanties sociales** : mutuelle, prévoyance,...

Elle peut également déterminer la catégorie de personnel à laquelle les salariés appartiennent et les dispositions qui en découlent comme la rémunération ou l'avancement.

c. Utilité de la convention collective

Une convention collective peut compléter la loi. En effet, souvent le Code du travail ne prévoit rien sur certains points visant à organiser les conditions de travail au sein de l'entreprise. Dans cette hypothèse, la convention collective va pallier ce vide.

C'est le cas, par exemple, pour l'octroi de primes particulières aux salariés.

Enfin, une convention collective peut prévoir des dispositions plus favorables pour les salariés. C'est le cas, notamment, lorsqu'il est prévu qu'une indemnité de licenciement peut être accordée à des salariés ne justifiant pas d'un an d'ancienneté au sein de l'entreprise ou lorsque les salariés peuvent bénéficier de plus de 5 semaines de congés payés par an.

Texte de loi : article L. 2251-1 du Code du travail

Néanmoins, depuis la loi du 4 mai 2004, une convention collective peut déroger à la loi dans un sens moins favorable aux salariés.

2. Quelle convention collective est applicable dans votre entreprise ?

Pour savoir si une convention collective vous est applicable, il faut que l'employeur soit signataire de la convention collective ou encore qu'il soit affilié à une organisation patronale signataire de la convention collective (par exemple le MEDEF, la CGPME...). L'employeur peut également décider d'appliquer volontairement tout ou partie d'une convention collective de son choix.

Enfin, il est très fréquent que la convention collective soit étendue ou élargie. Cela implique qu'elle s'applique à tous les employeurs dont l'entreprise relève du champ d'application de cette convention, même s'il n'était pas signataire. Lorsque l'employeur est tenu d'appliquer une convention collective, tous les salariés doivent en bénéficier, sauf cas particuliers. Enfin, la convention collective qui est applicable doit obligatoirement être mise à disposition dans votre entreprise.

Pour déterminer la convention qui est applicable, il existe plusieurs indices.

a. L'activité de l'entreprise

En principe, la convention collective qui est applicable est celle qui correspond à l'activité principale de votre entreprise.

Chaque convention collective est dotée d'un code APE ou NAF attribué par l'INSEE en fonction de l'activité principale réelle. Ce code n'a qu'un caractère informatif.

Texte de loi : *article L. 2261-2 du Code du travail*

En cas de doute, si votre entreprise exerce deux activités économiques, les juges ont décidé que la convention applicable était :

- soit celle correspondant à l'activité occupant le plus grand nombre de salariés, pour les entreprises à caractère industriel
- soit celle correspondant à l'activité procurant le chiffre d'affaires le plus élevé, pour les entreprises à caractère commercial.

La position des juges :

Lors de la fusion entre la société de pâtes Panzani et la société de conserves William Saurin, le nombre de salariés affectés à la fabrication de pâtes était plus important que celui des salariés affectés à la fabrication de conserves. Les juges ont ainsi décidé que la convention collective des pâtes alimentaires était celle à appliquer. *Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de cassation du 23 avril 2003, n°01-41196*

Si l'entreprise exerce des activités à la fois industrielles et commerciales, le critère lié à l'effectif est retenu si le chiffre d'affaires de l'activité industrielle est égal ou supérieur à 25 % du chiffre d'affaires total.

Texte de loi : *Réponse ministérielle du 5 mai 1971, n°10230*

b. La notice d'information remise au moment de l'embauche

Une notice d'information relative aux textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement doit être remise aux salariés au moment de l'embauche, sauf si une convention de branche ou un accord professionnel prévoit des conditions différentes.

Cette notice n'est nullement un résumé de la convention collective, elle peut notamment contenir des références aux textes applicables, le lieu de consultation de ces textes, des explications sur leur nature.

Toutefois, la loi ne prévoit pas de sanction si l'employeur ne remet pas cette notice.

Texte de loi : *article R. 2262-1 du Code du travail*

La position des juges :

Les juges ont estimé que l'employeur ne pouvait imposer au salarié le respect d'une clause conventionnelle que si ce dernier a été informé de l'existence de la convention collective applicable dans l'entreprise au moment de son embauche et qu'il a pu en prendre connaissance.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 juin 2006, n°04-445159

De même, les juges ont considéré qu'un employeur ne peut reprocher à un salarié de ne pas avoir demandé le bénéfice d'un droit conventionnel (pour refuser de lui payer des congés supplémentaires prévus dans la convention collective) dès lors que lui-même n'établit pas avoir respecté ses obligations d'information du salarié sur le droit conventionnel applicable dans l'entreprise.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 5 mai 2009, n°07-45016

c. Les mentions figurant sur le bulletin de paie

L'employeur a l'obligation de faire figurer sur les bulletins de paie la convention collective applicable dans l'entreprise. Si le bulletin de paie ne mentionne pas l'intitulé de cette convention collective, les salariés peuvent prétendre à l'obtention de dommages et intérêts.

Textes de loi : articles R. 3243-1 à -5 du Code du travail

La position des juges :

Les juges considèrent que l'absence d'information sur la convention collective applicable par l'employeur (défaut d'indication de la convention collective et du coefficient hiérarchique correspondant sur le bulletin de salaire et le défaut d'affichage sur le lieu de travail de l'avis relatif à cette même convention collective), cause nécessairement un préjudice au salarié que l'employeur est tenu de réparer par l'allocation d'une indemnité.
Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 mai 2010, n° 09-40265.

Les juges ont été amenés à préciser que la mention d'une convention collective sur le bulletin de paie vaut reconnaissance de l'application de cette convention à l'entreprise.
Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 novembre 1998, n°96-42991.

A savoir : Un salarié peut se prévaloir de la convention collective inscrite sur son bulletin de paie si celle-ci est plus favorable. Toutefois, l'employeur peut démontrer qu'il s'agissait d'une erreur. Ainsi, s'il prouve qu'il y a bien eu erreur, le salarié dépendra de la convention collective correspondant à l'activité principale de l'entreprise.

La position des juges :

Les juges rappellent que si le bulletin de paie mentionne une autre convention collective que celle qui est applicable dans l'entreprise eu égard à son activité principale, le salarié peut s'en prévaloir (*arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 7 février 2007, n°05-44201*), à charge pour l'employeur de démontrer qu'il s'agit d'une erreur (*arrêt de la Chambre sociale du 15 novembre 2007, n°06-44008*).

d. Les mentions du contrat de travail

L'indication d'une convention collective dans le contrat de travail implique l'engagement de l'employeur à appliquer cette convention même s'il ne s'agit pas de la convention collective correspondant à l'activité principale de l'entreprise. Cette mention contractuelle vaut reconnaissance de son application.

La position des juges :

Les juges ont été amenés à préciser que la mention d'une convention collective sur le contrat de travail vaut reconnaissance de l'application de cette convention à l'entreprise.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 13 décembre 2000, n°98-43452.

Cependant, les salariés peuvent exiger, de façon individuelle devant le Conseil de prud'hommes, l'application de la convention à laquelle l'employeur est assujéti compte tenu de l'activité principale de l'entreprise, dès lors que celle-ci leur est plus favorable.

La position des juges :

L'indication de la convention collective dans le contrat de travail ne saurait interdire au salarié d'exiger l'application de la convention à laquelle l'employeur est assujéti compte tenu de son activité principale, dès lors que celle-ci lui est plus favorable.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 juillet 2000, n°98-42949

A savoir : la mention de la convention collective dans le contrat de travail n'est pas une obligation, sauf dispositions contraires prévues par accord de branche ou convention collective.

e. L'affichage dans l'entreprise

L'employeur doit afficher un avis à l'emplacement destiné à la communication au personnel, qui se trouve généralement sur les panneaux d'affichage situés près de la direction des ressources humaines ou dans les espaces communs. Mais il n'a pas l'obligation de remettre le texte intégral de la convention collective aux salariés.

Cet avis doit comporter :

- l'intitulé des conventions et accords collectifs en vigueur dans l'entreprise (c'est-à-dire qu'ils doivent être à jour)
- l'endroit où ces textes sont mis à disposition
- les modalités permettant de les consulter pendant le temps de travail

A savoir : un exemplaire à jour de la convention collective doit être tenu à la disposition des salariés sur le lieu de travail.

A défaut, l'employeur encourt une double sanction :

- des sanctions pénales pour non respect de l'affichage
- une inopposabilité aux salariés de la convention collective

Si l'entreprise est dotée d'un intranet, l'employeur a l'obligation d'y faire figurer un exemplaire de la convention collective à jour.

Textes de loi : articles R. 2262-1 et R. 2262-3 du Code du travail

La position des juges :

Les juges ont estimé que l'employeur ne pouvait imposer au salarié le respect d'une clause conventionnelle que si ce dernier a été informé de l'existence de la convention collective applicable dans l'entreprise au moment de son embauche, qu'il a pu en prendre connaissance et que cette clause est obligatoire.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 juin 2006, n°04-44515

Or les juges ont par exemple considéré que l'absence d'affichage rend l'accord ou la convention collective inopposable aux salariés qui n'auraient pas été informés de son existence ni mis en mesure d'en prendre connaissance.

Voir notamment un arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 31 mai 1989 n°86-42515 concernant un préavis conventionnel de démission.

f. La mise à disposition des représentants du personnel

Un exemplaire de la convention collective doit être remis aux représentants du personnel élus (comité d'entreprise et délégués du personnel) ainsi qu'aux délégués syndicaux ou aux salariés mandatés.

A savoir : si l'employeur refuse d'appliquer la convention collective nationale étendue correspondant à son activité, les syndicats peuvent en demander l'exécution en justice, le non-respect de la convention étant de nature à causer nécessairement un préjudice à l'intérêt collectif de l'ensemble de la profession.

Texte de loi : *articles L. 2132-3, L. 2262-9 à -11 et R. 2262-2 du Code du travail.*

g. L'information auprès de l'inspecteur du travail

L'employeur (ou la partie la plus diligente) a l'obligation de déposer un exemplaire de la convention collective auprès de l'inspection du Travail dont dépend l'entreprise ainsi qu'au greffe du Conseil de Prud'hommes.

Les salariés peuvent demander auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE), la convention collective qui est applicable.

Texte de loi : *articles D. 2231-2 et suivants, R. 2231-9 du Code du travail.*

A noter : il se peut que vous ne soyez soumis à aucune convention collective parce que :

- soit l'activité réelle de l'entreprise n'entre pas dans le champ d'application des textes conventionnels existants
- soit l'employeur n'est pas affilié à une organisation patronale signataire ou qu'il n'est pas lui-même signataire

Dans ce cas, l'employeur peut choisir d'appliquer volontairement une convention collective, mais il n'y est pas obligé.

Si celui-ci n'applique aucune convention collective volontairement, il est tenu de respecter les règles minimales prévues par le Code du travail (comme la durée du travail, les congés payés, la procédure de licenciement, les institutions représentatives du personnel) et la loi de mensualisation du 19 janvier 1978 qui s'applique à tous les salariés, sauf aux travailleurs à domicile, saisonniers, temporaires et intermittents (notamment une seule paie par mois, salaire mensuel lissé indépendant du nombre réel de jours travaillés dans le mois).

3. Comment s'applique une convention collective ?

a. L'articulation d'une convention collective avec le Code du travail

Le droit du travail fournit un cadre légal, auquel nul ne peut déroger par contrat ou accord collectif sauf dans un sens plus favorable pour vous. Ainsi, si la convention collective prévoit une disposition plus favorable concernant le salaire, appelés minima, l'employeur sera tenu d'appliquer cette disposition en lieu et place du SMIC instauré par la loi.

Attention : un accord de branche peut primer sur les dispositions du Code du travail même s'il est moins favorable au salarié (par exemple concernant le repos quotidien de onze heures).

b. L'articulation d'une convention collective avec d'autres accords collectifs

Avec un accord de branche

Un accord de branche peut comporter des stipulations moins favorables aux salariés que celles qui leur sont applicables en vertu d'une convention collective ayant un champ d'application plus large, sauf si cette convention stipule expressément qu'on ne peut y déroger en tout ou partie.

Texte de loi : *article L. 2252-1 du Code du travail*

Avec un accord d'entreprise

Les accords d'entreprise peuvent comporter des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables pour les salariés. Mais ils peuvent également prévoir des dispositions moins favorables (sauf dispositions contraires de l'accord de branche) que celles fixées par une convention collective ayant un champ d'application plus large sauf dans quatre domaines impératifs :

- les salaires minima
- les classifications
- les garanties collectives de protection sociale complémentaire
- le financement de la formation professionnelle.

Textes de loi : *articles L. 2253-1 et L. 2253-3 du Code du travail*

La position des juges :

Les juges rappellent que pour déterminer quel accord de branche ou d'entreprise est le plus favorable, il faut comparer avantage par avantage et de façon globale, c'est-à-dire en prenant en considération l'intérêt de l'ensemble des salariés et non celui de tel ou tel d'entre eux.

Arrêt de la Chambre sociale du 14 novembre 2007, n° 06-42200.

Avec un accord de groupe

Un accord de groupe ne peut pas déroger à une convention collective dans un sens moins favorable au salarié sauf disposition expresse d'une convention de branche ou accord interprofessionnel.

Texte de loi : *article L. 2232-35 du Code du travail.*

c. L'articulation d'une convention collective avec le contrat de travail

Les clauses d'une convention collective s'appliquent au contrat de travail sauf si les clauses de celui-ci sont plus favorables. Dans ce cas, les clauses moins favorables ne sont pas applicables. C'est ce que l'on appelle le principe de faveur.

Deux situations sont donc envisageables :

- 1er cas : la convention collective contient des clauses plus favorables que les clauses insérées dans le contrat de travail : dans ce cas, les clauses de la convention collective s'appliquent au contrat de travail

- 2ème cas : le contrat de travail contient des clauses plus favorables que celles de la convention collective : dans ce cas, ce sont les dispositions du contrat de travail qui auront vocation à s'appliquer

Texte de loi : *article L.2254-1 du Code du Travail*

La position des juges :

Les juges considèrent que votre contrat de travail peut comporter des clauses plus favorables que la convention collective ou ajouter d'autres avantages que ceux prévus par la convention. Mais il ne peut pas prévoir de dispositions moins favorables (changement de coefficient hiérarchique par exemple).

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 4 décembre 1990, n°87-42499.

A savoir : les avantages ayant le même objet ou la même cause prévus à la fois par la convention collective et par le contrat de travail **ne peuvent se cumuler** car c'est la disposition la plus favorable pour les salariés qui doit s'appliquer, sauf si le contrat de travail prévoit ce cumul (contrat prévoyant le cumul d'une indemnité en cas de rupture du contrat de travail, avec l'indemnité conventionnelle de licenciement).

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 6 juin 2007, n°05-43055.

Cependant, l'employeur peut faire référence à la convention collective dans le contrat de travail. Il s'engage donc à appliquer cette convention collective.

La position des juges :

Les juges considèrent que l'employeur peut imposer au salarié une mobilité prévue dans la convention collective applicable à l'entreprise et sans que celle-ci soit reprise dans le contrat de travail. Il faut toutefois que :

- cette disposition conventionnelle se suffise à elle-même et définisse précisément une zone géographique d'application, comme pour la clause inscrite dans le contrat de travail

- le salarié ait été informé de l'existence de la convention au moment de son engagement et mis en mesure d'en prendre connaissance.

Ainsi, si la clause de mobilité conventionnelle ne définit pas de façon précise sa zone géographique d'application, elle « ne saurait constituer une clause de mobilité licite directement applicable au salarié en l'absence de clause contractuelle de mobilité ».

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 24 janvier 2008, n°06-45088.

A noter : si les dispositions du contrat de travail sont moins favorables, leur application est écartée au profit de la convention collective. Mais si cette dernière disparaît, le contrat peut de nouveau s'appliquer.

d. L'articulation d'une convention collective avec un usage ou un engagement unilatéral

Lorsqu'un accord collectif ayant le même objet qu'un usage d'entreprise est conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, cet accord a pour effet de mettre fin à cet usage.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 9 juillet 1996. n° de pourvoi : 94-42773.

e. Comment savoir quels sont les avantages auxquels les salariés ont droit ?

Source de l'avantage	Méthode d'analyse	Appréciation de l'intérêt	Exemple
La convention collective par rapport à la loi	Comparaison avantage par avantage ayant la même cause ou le même objet	Intérêt personnel du salarié	Le nombre de jours de congés spéciaux pour son mariage
La convention collective par rapport à une autre convention collective	Comparaison groupe d'avantages par groupe d'avantages ayant la même cause ou le même objet)	Intérêt collectif de l'ensemble des salariés	L'ensemble des droits du salarié malade
La convention collective par rapport au contrat de travail	Comparaison groupe d'avantages par groupe d'avantages ayant la même cause ou le même objet	Intérêt personnel du salarié	Le calcul de la prime d'ancienneté

Exemples d'application

	Prime de panier	Prime d'ancienneté
Convention collective	8 €	0,20 % x 12 mois
Contrat de travail ou loi	10 €	0,10 % x 13 mois

Exemple d'un salarié qui a un salaire de 1200 € par mois.

Pour la prime de panier, peu importe la méthode de comparaison, le contrat de travail ou la loi est plus avantageuse : $8 \text{ €} < 10 \text{ €}$. La prime du salarié est de 10 €.

Pour la prime d'ancienneté :

Si on compare groupe d'avantages par groupe d'avantages : on compare $(0,20\% \times 12 \text{ mois})$ avec $(0,10\% \times 13 \text{ mois})$. Donc pour la convention collective, la prime est de 28.80 €. Pour le contrat de travail ou la loi, la prime est de 15,60 €. On applique la convention collective. La prime du salarié est de 28.80 €.

Si on compare avantage par avantage : on compare $(0,20\%)$ avec $(0,10\%) \Rightarrow$ pour le premier avantage, on applique la convention collective $(0,20 \%)$. Puis on compare (12 mois) avec $(13 \text{ mois}) \Rightarrow$ pour le second avantage, on applique le contrat de travail ou la loi (13 mois) . Donc la prime du salarié correspond à $(0,20 \% \times 13 \text{ mois})$, c'est-à-dire à 31.20 €.

A noter : si votre convention collective prévoit l'octroi d'une prime, le salarié peut en réclamer le bénéfice s'il remplit les conditions d'attribution. Ainsi, il peut saisir le juge d'une demande de rappel de salaire. Le délai pour agir est de 5 ans.

Le point de départ du délai de prescription est le jour de la date d'échéance du salaire.

La position des juges :

Le fait pour un salarié de ne pas réclamer le paiement de ses salaires et de continuer à travailler alors qu'il n'était pas payé depuis 4 mois ne suffit pas à caractériser la volonté non équivoque de renoncer à sa créance salariale.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 janvier 2005, n°02-47685.

4. Quels sont les évènements susceptibles de modifier la convention collective qui est applicable ?

a. La convention collective qui est applicable est révisée

La révision d'une convention collective permet d'adapter ses dispositions par la voie d'avenants, comme pour le contrat de travail. L'avenant de révision remplace par de nouvelles dispositions tous les thèmes qui ont été révisés. La convention collective prévoit les formes dans laquelle elle est révisée au moment de sa signature.

Texte de loi : *article L. 2222-5 du Code du travail.*

b. La convention collective qui est applicable est dénoncée

La dénonciation est l'acte par lequel l'une des parties signataires de la convention collective entend se désengager. Comme pour le contrat de travail, la convention collective peut être à durée déterminée (maximum 5 ans) ou à durée indéterminée. Même si celle-ci est à durée déterminée, elle continue à produire ses effets après sa date d'extinction si elle n'est pas dénoncée.

Textes de loi : *articles L. 2222-4 et L. 2222-6 du Code du travail.*

Lorsque la convention collective est dénoncée, elle continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure.

Si aucun nouvel accord n'a été conclu dans ces délais, les salariés conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis, en application de la convention ou de l'accord mis en cause. L'avantage individuel acquis est celui qui au jour de la dénonciation de la convention procurait au salarié une rémunération ou un droit dont il bénéficiait à titre personnel et qui correspondait à un droit déjà ouvert et non simplement éventuel.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 13 mars 2001, n°99-45651

c. La situation de votre entreprise a changé (économique ou juridique)

La modification de l'activité de l'entreprise ou la modification de sa situation juridique (fusion, absorption, cession, scission,...) peut remettre en cause l'application des conventions et accords collectifs qui étaient applicables jusqu'à présent.

Lorsque l'application d'une convention ou d'un accord collectif est mise en cause dans l'entreprise en raison notamment d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activité, cette convention ou cet accord continue de produire effet dans les mêmes conditions que la dénonciation (cf. « a. La convention collective qui m'est applicable est dénoncée »).

d. La disparition des organisations signataires

Lorsque les organisations signataires ont disparu, la convention collective continue de produire effet. Cette disparition produit les mêmes effets que la dénonciation. La convention reste en vigueur pendant un an augmenté du délai de préavis de 3 mois. Si à l'expiration de ce délai de 15 mois, il n'y a pas eu de négociations, les salariés conservent les avantages individuels acquis.

La position des juges :

Les juges ont estimé que la convention, en cas disparition des organisations signataires, continue de produire effet conformément à l'article L. 2261-14 du Code du travail.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 16 mars 1995, n°94-40210.

Si l'organisation syndicale signataire n'est plus représentative, la convention collective continue d'être appliquée.

Texte de loi : *article L. 2261-14-1 du Code du travail.*

5. Comment lire ou se servir de ma convention collective ?

a. Savoir chercher dans sa convention collective

Une convention collective est généralement composée comme suit :

Préambule	Il présente la convention, son champ d'application (entreprises auxquelles elle est applicable)
Clauses générales	Elles traitent de toute la relation de travail y compris les avantages sociaux lorsque la convention collective en prévoit. Exemple de thèmes que vous retrouverez dans cette rubrique : <ul style="list-style-type: none">- Droit syndical- Embauche (période d'essai)- Egalité des rémunérations hommes/femmes- Temps de travail- Licenciement (indemnités, préavis)
Annexes	Essentiellement sur les classifications (cadres, agent de maîtrise ; employés), les salaires minima, les différents barèmes (déplacements)
Accords et avenants	Annexe sur une catégorie de salariés (par exemple les cadres), sur les salaires, sur la réduction du temps de travail, institution d'une mutuelle d'entreprise...

N'hésitez pas à vous reporter au sommaire de la convention collective qui vous est applicable. Par exemple, si vous cherchez le montant **des indemnités de licenciement**, vous devrez vous reporter à la rubrique généralement intitulée « licenciement » ou « rupture du contrat de travail ».

Autre exemple, si vous cherchez **le nombre de jours de congés payés**, vous devrez vous reporter à la rubrique généralement intitulée « congés » ou « exécution du contrat de travail ».

Si vous cherchez **le salaire minimum**, n'hésitez pas à regarder dans les annexes en fonction de son statut (ouvrier, employé, technicien, agent de maîtrise, cadre).

b. Comment lire les grilles de classification et trouver le coefficient adéquat ?

Dans une grille de classification, les emplois sont classés en plusieurs niveaux eux-mêmes subdivisés en échelons. Ainsi, une grille de classification est une nomenclature qui divise en classes, niveaux, échelons et coefficients.

Les classes sont construites généralement autour de 4 critères :

- le type d'activité
- l'autonomie
- la responsabilité
- la compétence.

Exemple de grille de classification :

CATÉGORIE		DÉFINITION	FORMATION souhaitée ou équivalence	CLASSE min.	COEFF. minimum en 2009	EXEMPLE d'emploi
1 (agent de service)	1A	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches simples, répétitives, n'exigeant aucune formation.	Niveau VI et / ou expérience professionnelle	1	297	Femmes de ménage, de service, gardiens...
	1B	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches prescrites nécessitant la connaissance du travail et éventuellement la prise d'initiatives.	CAP, BEP et / ou expérience niveau V	2	307	Aide cuisine, ouvrier d'entretien, jardinier, réceptionniste, lingère...
2 (agent de maîtrise)	2A	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches exigeant une autonomie dans la mise en oeuvre et la réalisation en temps donné et dans un domaine défini.	BEP, BT, bac et / ou expérience niveau IB	3	317	Cuisinier, employé administratif, ouvrier hautement qualifié, aide bibliothécaire
	2B	Personnels assurant la prise en charge d'un ensemble de tâches ou d'une fonction par délégation requérant une conception des moyens et leur mise en oeuvre, éventuellement la coordination du travail d'autres employés.	DEFA, bac + 2 et / ou expérience professionnelle niveau III	5	337	Animateur, secrétaire, maîtresse de maison, chef cuisinier, comptable..
3 (cadre)	3A	Personnels ayant reçu délégation du directeur pour organiser, assurer et contrôler en accord avec lui et sous sa responsabilité, le fonctionnement du service.	Bac + 3 et / ou expérience niveaux III ou II	12	406	Directeur adjoint, chef comptable, économiste, bibliothécaire
	3B	Responsable du fonctionnement du foyer, disposant de toute l'autorité et des moyens nécessaires à cette fonction.	Bac + 3 et expérience, niveau II	14	445	Directeur

Dans cet exemple, pour savoir dans quelle catégorie professionnelle se situe le salarié, il faut se référer :

- à la définition du poste telle que déterminée sur la fiche de poste et/ou dans le contrat de travail (« DEFINITION »)
- au niveau de formation du salarié (« FORMATION souhaitée ou équivalence »)
- au type de poste proposé (« EXEMPLE d'emploi »)

L'employeur pourra ainsi déterminer le statut (« CATEGORIE ») ainsi que les niveaux et échelons du salarié.

Après avoir déterminé la catégorie à laquelle le salarié appartient, l'employeur doit identifier la classe minimum qui lui correspond (« CLASSE Minimum »). Ainsi, par exemple, si le salarié est dans la catégorie 2B, sa classe minimum est de 5.

A noter : dans cet exemple, l'employeur peut classer le salarié dans une classe supérieure à la classe 5 (par exemple, en classe 10). A l'inverse, il ne pourra en aucun cas le positionner en classe 3, classe inférieure.

En fonction de cela, l'employeur peut déterminer le coefficient du salarié en utilisant le tableau de coefficients tel que celui reporté ci-dessous. Ainsi, plus le salarié sera qualifié et expérimenté, plus son coefficient sera élevé.

Exemple de grille de coefficients

CLASSE	COEFFICIENT
1	297
2	307
3	317
4	326
5	337
6	347
7	357
8	367
9	377
10	387
11	297
12	406
13	435
14	445
15	475
16	505
17	535
18	564
19	605
20	655

Toujours sur notre exemple, si le salarié est positionné en classe 6, son coefficient sera de 347 au minimum. En effet, l'employeur peut attribuer un coefficient supérieur à ce minimum mais jamais un coefficient inférieur.

Enfin, pour connaître la base de salaire du salarié, il suffit de se référer à la valeur du point inscrite dans la convention collective. Il faudra donc multiplier son coefficient par la valeur du point en vigueur.

c. Qu'est-ce qu'une grille de salaires minima ?

Dans votre convention collective, une grille de salaires minima représente le seuil minimal de salaires notamment en fonction du coefficient du salarié. Ces minima ne peuvent en aucun cas être inférieurs au SMIC.

La grille de salaires applicable à votre entreprise est la dernière entrée en vigueur, les grilles de salaires précédentes n'étant plus applicables. Vous devez faire attention à la date à laquelle commence à s'appliquer la nouvelle grille de salaires (par exemple, certains accords ne sont pas applicables immédiatement ou sont même rétroactifs).

Textes de loi : *articles L. 2241-1 et L. 2242-8 du Code du travail.*

L'employeur a l'obligation de payer le salaire minimum ainsi que ses accessoires prévus par la convention collective applicable. Faute de quoi, il s'expose :

- à des sanctions pénales (une amende de 4ème classe, soit au maximum 750 euros)
- à une action en paiement de rappel de salaire.

Textes de loi : *articles R. 2263-3 et R. 2263-4 du Code du travail ; article 131-13 du Code pénal.*

La position des juges :

Les juges rappellent que l'employeur a l'obligation de payer le salaire minimum prévu par la convention collective applicable
Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 octobre 2011, n°10-17396

Ainsi, si l'employeur ne verse pas un salaire au moins égal au minimum conventionnel, le salarié dispose d'une action en justice en paiement de rappel de salaires devant le Conseil de prud'hommes compétent. Il pourra également bénéficier de dommages et intérêts. Toutefois, il ne pourra obtenir un rappel de salaires seulement sur les 5 dernières années.

Texte de loi : *article L. 3245-1 du Code du travail.*

A noter : les grilles de salaires doivent être renégociées chaque année par les partenaires sociaux liés par une convention de branche ou un accord professionnel. De plus, l'employeur doit engager dans l'entreprise une négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs.

S'il n'engage pas les négociations sur les salaires ou s'il ne convoque pas les parties à la négociation dans les 15 jours qui suivent la demande d'une des organisations syndicales, il s'expose à des sanctions pénales pour délit d'entrave :

- 1 an d'emprisonnement

- 3 750 euros d'amende

De plus, il s'expose à la perte partielle ou totale du bénéfice des allègements des charges sociales s'il en bénéficie. Par exemple, perte des allègements généraux de cotisations dits « allègements Fillon ».

Texte de loi : *Circulaire DSS/5B/DGT n°2009-145 du 29 mai 2009.*

d. Comment lire les avenants de ma convention collective ?

Les avenants permettent de réviser les dispositions de la convention collective. Ils sont négociés par les partenaires sociaux (n'hésitez pas à vous reporter au point 4.a. de notre dossier « La convention collective qui m'est applicable est révisée »).

Les avenants annulent et remplacent les dispositions de la convention collective et/ou les avenants plus anciens dès lors qu'ils portent sur le même thème. En effet, chaque avenant précise son champ d'application et quels articles de la convention collective il modifie.

Exemple d'avenant, Avenant n° 34 du 16 avril 2010 relatif aux primes de la Convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 20 décembre 1990.

L'annexe III « Cadres » à la convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 20 décembre 1990 (idcc n° 7014) est modifiée.

Article 1er

Les primes forfaitaires d'éloignement de l'article 8 qui figurent en **annexe III « Cadres »** sont majorées de 12 € pour les déplacements en semi-nocturne.

Article 2

La date d'application de ces nouvelles dispositions est fixée au **1er avril 2010**.

Dans notre exemple, cet avenant du 16 avril 2010 modifie une prime forfaitaire d'éloignement pour les cadres. L'avenant modifie l'article 8 de l'annexe III de la convention collective (article 1er). Il s'applique rétroactivement au 1er avril 2010. L'avenant à prendre compte est celui qui est le plus récent.

Sur les conventions collectives éditées par Juritravail, vous trouverez toujours un sommaire en début d'ouvrage ainsi que les derniers avenants pour avoir toujours à portée de main votre convention collective à jour.

ISBN : 978-2-7597-2461-1