

**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.**

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 :

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

Pour le secteur 2. - Vente au détail d'animaux, d'aliments et de produits pour animaux de compagnie. Les entreprises ou établissements visés sont ceux dont l'activité principale repose sur le commerce de vente de détails d'animaux vivants de compagnie, d'articles destinés à leur entretien et leur bien-être (aliments, produits sanitaires, de confort, cages, aquarium ...). Ces entreprises ou établissement sont notamment répertoriés aux codes NAF 47.76 Z, commerces de détail de fleurs, plantes, graines, engrais, animaux de compagnie et aliments pour ces animaux en magasin spécialisé, et NAF 47. 89Z, autres commerces de détail sur éventaires et marchés, associés à la nomenclature CPF (codification des produits française) 47.00.79 commerce de détails d'animaux de compagnie et d'aliments pour animaux de compagnie.

Pour le secteur 3. - Services aux animaux de compagnie. Les entreprises, établissements, ou associations visés, sont ceux dont l'activité principale repose sur l'accomplissement de services de dressage, d'éducation, d'éducateur-comportementaliste, de présentation au public, promenade sans hébergement, d'entraînement, d'utilisation sportive, de transport d'animaux de compagnie, d'hébergement (chenils, pensions, refuges, fourrières ...), d'entretien d'animaux de compagnie, d'opérations d'élevage et de soins d'animaux de compagnie (nourrissage, soins courants et paramédicaux hors soins vétérinaires, entretien, reproduction ...),

ainsi que l'accomplissement de services de secours et protection, capture, hébergement, entretien et placement d'animaux de compagnie en vue de leur adoption. Ces entreprises, établissements ou structures associatives sont notamment répertoriés aux codes NAFA 96. 09Z. P, entreprises artisanales de toilettage de chiens et chats, NAF 96. 09Z, services aux animaux familiers, associés à la nomenclature CPF (codification des produits française) 96.09.11 services pour animaux familiers, hébergement, soins, dressage.

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

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 1 semaine avant la date de leur absence. Dans ce cas, le temps de travail non effectué est payé comme temps de travail effectif.

Les employeurs s'engagent à ne pas entraver l'exercice normal des mandats des salariés désignés par les organisations syndicales 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 deux 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 sept fois la valeur du minimum garanti par repas, dans la limite de quatre 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 dix-huit 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'opinio. 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 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 d'une habitation personnelle ou familiale, les conditions de mise à disposition dudit logement feront l'objet d'une convention particulière, accessoire au contrat de travail.

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

Titre IV : Conditions d'emploi

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

Dernière modification : 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 compétences ;
- 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 fréquentation 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, pour les salariés tant 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, quels que soient 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 :

CATÉGORIE DE PERSONNEL	PRÉAVIS CONVENTIONNEL				
	Démission		Licenciement		
	Ancienneté		Ancienneté		
	Moins de 6 mois	Plus de 6 mois	Moins de 6 mois	De 6 mois à 2 ans	Plus de 2 ans
Employés.	15 jours de date à date.	1 mois de date à date.	15 jours de date à date.	1 mois de date à date.	2 mois de date à date.

Techniciens.	1 mois de date à date.	2 mois de date à date.
Cadres.	2 mois de date à date.	3 mois de date à date.

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

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

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

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

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

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

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.)

ANCIENNETÉ SUPÉRIEURE 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.)

ANCIENNETÉ SUPÉRIEURE 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 une pension de vieillesse devra respecter, quelles que soient son ancienneté et sa catégorie professionnelle, un préavis de 2 mois.

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

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

A. Pour le personnel non cadre :

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

B. Pour le personnel cadre :

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

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

Préretraite 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 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 (1)].

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

Les jours de travail d'une durée supérieure à 6 heures doivent être interrompus par un temps de pause. La durée totale du temps de pause journalier, y compris le temps de repas, ne peut être inférieure à 1 demi-heure, sauf accord du 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.

(1) Lire « loi n° 98-461 du 13 juin 1998 ».

(2) 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 le 19 décembre 2000.

Heures supplémentaires

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 maximales hebdomadaires fixées par l'accord du 13 juin 2000 ou, en cas de RTT, par l'octroi de repos dans le cadre de l'année, les heures effectuées au-delà du plafond hebdomadaire fixé, et, à l'exclusion de ces dernières, les heures effectuées au-delà de la durée annuelle de travail. 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. (1) 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 heures 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 en lieu 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 soeur : 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 de maternité, la salariée sera réintégrée dans son emploi.

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

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

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

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

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 :

- d'un délégué par organisation syndicale des salariés signataire ou adhérente à la convention ;
- d'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 l'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 saisine 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 notifié aux parties concernées dans les 8 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 nos 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 (2) ;
- 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.

(2) Textes remplacés par l'accord du 1er juillet 2009.

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.