

Brochure n° 3010

Convention collective nationale

**IDCC : 1978. – FLEURISTES, VENTE ET SERVICES
DES ANIMAUX FAMILIERS**

ACCORD DU 9 DÉCEMBRE 2009
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : ASET1050675M
IDCC : 1978

PRÉAMBULE

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 1^{er}

Champ d'application

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 1^{er} octobre 2009, ainsi qu'à leurs salariés.

Article 2

Développement de la mixité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche

Article 2.1

Conditions d'accès à l'emploi

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

Formation professionnelle, promotion professionnelle et conditions de travail et d'emploi

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 les 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.

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.

Article 3

Information et sensibilisation des différents acteurs de l'entreprise en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

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 œuvre 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

Bilan et suivi du présent accord

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'avèreraient nécessaires.

Article 5

Entrée en vigueur et durée

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

Hiérarchie des normes

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

Dépôt. – Extension

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.

Fait à Paris, le 9 décembre 2009.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNFF ;
PRODAF.

Syndicats de salariés :

FEC CGT-FO ;
FGTA FO ;
FNECS CFE-CGC ;
CSFV CFTC.