

Accord du 20 septembre 2023
relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

NOR : ASET2351112M

IDCC : 1978

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

PRODAF ;

SNPCC ;

FFAF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

UNSA FCS ;

FEC FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche des fleuristes, vente et services des animaux familiers réunis en CMPPNI du 7 septembre 2023, ont entendu actualiser, compléter et réviser l'accord collectif portant que l'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans la branche en date du 9 décembre 2009 étendu, ainsi que son avenant n° 1 et son annexe.

Conformément aux articles L. 2241-1 2° et L. 2241-11 du code du travail, les partenaires sociaux de la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers ont engagé des négociations en vue de 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 derniers rapports sur la situation comparée des femmes et des hommes dans les secteurs de la branche font apparaître que :

- la branche dans son ensemble est fortement féminisée puisque les femmes représentent 73 % des effectifs (83,5 % pour le secteur des fleuristes et 64,5 % pour le secteur de la vente et 71 % pour les services des animaux familiers) ;
- les femmes occupent souvent les emplois les moins qualifiés (coefficients 100, 105, 115 et 120 de la grille de classification actuellement en vigueur) ;
- elles sont plus fréquemment sur des postes à temps partiel (11 % de femmes contre 7,5 % d'hommes à temps partiel) ;
- dans les catégories des employés et agents de maîtrise, où les femmes sont majoritaires, les écarts de salaire entre les hommes et femmes sont peu significatifs, voire légèrement plus favorables aux femmes (+ 1,5 %). En revanche, l'écart se creuse en défaveur des femmes pour les cadres (– 11 à – 15 %).

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 au sein de chaque entreprise.

En outre, les signataires du présent accord souhaitent renforcer l'engagement de la branche en faveur de l'égalité professionnelle à travers des mesures concrètes et des orientations nouvelles, sur les sujets suivants : la lutte contre le sexisme et les stéréotypes, les conditions d'accès à l'emploi, la mixité des emplois, la formation professionnelle, l'évolution dans l'emploi, les conditions de travail et d'emploi, les salariés à temps partiel, l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle, les classifications, et la prévention et l'action contre les violences sexistes et sexuelles.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord concerne les entreprises de la branche visées à l'article 1.1 de l'accord collectif portant mise à jour de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers en date du 29 septembre 2020 étendu, ainsi que leurs salariés.

Article 2 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions du présent accord concernent toutes les entreprises de la branche, et en particulier celles de moins de 50 salariés, qui sont majoritaires dans la branche et dont les spécificités sont prises en compte dans la cadre des présentes négociations de branche.

Article 3 | Développement de la mixité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche

Article 3.1 | 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 ou de compétences 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.

Afin de favoriser les candidatures du genre sous représenté, la branche s'engagera à diversifier les viviers et canaux de recrutement et à élargir la gamme de diplôme requis, notamment en brisant les représentations sexistes dans les campagnes de promotion des métiers de la branche.

Enfin, 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 3.2 | Formation professionnelle, promotion professionnelle et conditions de travail et d'emploi

A. Renforcer les objectifs de formation pour les salarié(e)s

La formation professionnelle permet aux salarié(e)s d'acquérir, d'adapter et de développer des compétences. Elle constitue un outil privilégié d'égalité des chances pour offrir aux femmes et aux hommes des opportunités d'évolution professionnelle comparables, notamment dans les fonctions évolutives et les postes à responsabilité.

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 d'évaluation (facultatifs dans la branche) avec leurs salarié(e)s et les mener à bien, et les entretiens professionnels périodiques obligatoires, afin de convenir notamment des actions de formation adaptées, de préparer les départs et les retours de congés de maternité-d'adoption ou de congés parentaux.

Les entreprises de la branche privilégieront les actions de formation sur le lieu de travail ou à proximité de ce dernier, ainsi que les actions de formation pendant le temps de travail, éventuellement en utilisant les dispositifs de prise en charge des dépenses de remplacement du salarié en formation prévus par les dispositions légales en vigueur.

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 garde d'enfants, sur justificatifs.

Les partenaires sociaux de la branche engagent les membres de la SPP à ouvrir une réflexion sur une prise en charge éventuelle des frais de garde des enfants des salarié(e)s dans ce contexte précis.

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.

Une attention particulière devra être faite pour sensibiliser les salarié(e)s, acteurs/actrices de leur formation, qui n'auront eu recours à aucune formation depuis 3 ans.

Les employeurs de la branche cotisant pour la formation, cette collecte doit permettre aux salariés d'obtenir un complément CPF via une formation demandée par tous les salarié(e)s de la branche, notamment les temps partiels.

En outre, les partenaires sociaux de la branche se donnent pour objectifs de développer le recours au passeport d'orientation formation par le biais d'actions de la CPNEFP. Ils étudieront également la mise en place de la GEPPMM (gestion des emplois et des parcours professionnels et la mixité des métiers).

Enfin, les partenaires sociaux soulignent l'intérêt d'examiner dans les entreprises les modes de fonctionnement liés aux nouvelles technologies (organisation des réunions, déroulement des actions de formation, mise à disposition de l'information), notamment pour éviter des déplacements, tout en préservant le droit à la déconnexion des salariés.

B. Sécuriser le parcours professionnel des salarié(e)s

1. Promotion

Les parties signataires entendent rappeler ici le principe d'égalité pour tou(te)s les salarié(e)s 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.

À 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 faisant suite à une formation diplômante ou qualifiante (ces données devront être chiffrées par sexe).

2. Égalité salariale

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au principe d'égalité de rémunération et de non-discrimination salariale entre les femmes et les hommes.

Lors de la négociation annuelle sur les salaires prévue par le code du travail, et sur la base des rapports de branche établis à cette occasion, s'il est constaté que des écarts de rémunération existent et sont défavorables aux femmes, des actions sont mises en œuvre, en particulier :

- appliquer le principe « à travail égal, salaire égal ». La branche veillera à ce que les emplois à prédominance féminine ou masculine, de même valeur, soient rémunérés de la même façon et veillera à supprimer tout biais discriminant ;
- fixer une obligation de transparence aux entreprises sur leurs résultats en matière d'égalité salariale ;
- développer le droit à la formation pour les temps partiels ;
- lutter contre les stéréotypes, notamment à l'embauche, en diffusant une large information.

En outre, les mesures suivantes sont adoptées :

- les entreprises aménagent et organisent l'horaire, le jour de la rentrée scolaire, pour les parents jusqu'à l'entrée en 6^e incluse de leur(s) enfant(s). Les salarié(e)s devront en faire la demande écrite auprès de leur employeur 15 jours avant. Dans le cas où un couple travaillerait dans la même entreprise, un seul parent est concerné. Les salariés de la branche

obtiennent une heure équivalente à une heure rémunérée, quel que soit le nombre d'enfants à charge ;

- les réunions de travail doivent, sauf cas exceptionnel, se dérouler pendant l'horaire habituel de travail. Dans la mesure du possible, les réunions et planning de travail sont établis à l'avance pour permettre à chacun de s'organiser ;
- devant la pénurie de logement locatif, une information du 1 % patronal ou action logement est affichée dans toutes les entreprises de la branche.

Enfin, les partenaires sociaux de la branche entendent rendre compte des actions en matière d'égalité professionnelle, dans le cadre d'un bilan annuel, notamment sur les classifications, la promotion de la mixité et les certificats de qualification professionnelle.

C. Prise en compte de la parentalité dans le parcours professionnel

1. Entretien avant et après le congé de maternité, d'adoption ou le congé parental

En sus des obligations légales relatives à l'entretien professionnel périodique obligatoire, 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. Également, 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 (de la) salarié(e), 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 de 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.

À 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 de 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.

2. 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. Il en est de même pour la salariée

bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation dans les conditions prévues par le code de la santé publique, pour les actes médicaux nécessaires.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le conjoint salarié de la femme enceinte ou la personne salariée liée par un Pacs ou vivant maritalement avec elle bénéficie aussi d'une autorisation d'absence pour se rendre à 3 de ces examens obligatoires, ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque parcours d'assistance médicale, au maximum.

En outre, à partir du 4^e 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.

3. 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.

Un aménagement des conditions de travail et d'emploi ou changement de poste est mis en place en concertation avec la salariée, dès la déclaration de grossesse. Il est recommandé de proposer 2 RDV entre la salariée et l'employeur : lors de l'annonce de la grossesse pour faire le point sur les aménagements à mettre en place et sur les droits et un autre au 6^e mois de grossesse pour évaluer et réajuster les aménagements en fonction de l'état de santé de la salariée.

Par ailleurs, un siège doit être mis à la disposition des femmes enceintes.

4. 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.

À l'issue du congé de maternité ou d'adoption, aucun changement de lieu de travail 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 compte personnel de formation.

D. 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, notamment par le biais de l'entretien professionnel périodique obligatoire.

Les signataires du présent accord rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salarié(e)s travaillant à temps partiel et celles/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.

Les entreprises prennent toutes les dispositions pour aménager un lieu ou un espace existant, afin de permettre aux salariées qui le souhaitent et avec leur accord, de tirer leur lait pendant la période d'allaitement de l'enfant et la mise en conservation.

Les employeurs de la branche s'engagent à proposer chaque année lors de l'entretien professionnel aux salariés à temps partiel de passer à temps plein, selon les besoins de l'entreprise.

Il est rappelé que la parentalité est un droit pour tous et toutes et les entreprises de la branche s'engagent à rendre compatible le travail et la parentalité, afin que cette dernière ne soit pas un frein pour l'évolution professionnelle des salariés.

Article 4 | 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 :

- le respect d'un niveau égal de salaire à l'embauche 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.

Les entreprises pourront se rapprocher de l'opérateur de compétences (OPCO) pour connaître les différentes formations mises en œuvre au profit des salarié(e)s de la branche, ainsi que de l'institution de prévoyance et frais de santé concernant tout dispositif approprié.

Il est rappelé, que les entreprises de la branche dans lesquelles un comité social et économique (CSE) a été mis 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.

Les institutions représentatives du personnel sont invitées à faire des recommandations et à soutenir les actions ci-dessus lorsqu'elles se déroulent dans les entreprises.

Enfin, les partenaires sociaux de la branche sont convaincus de l'intérêt d'une mixité hommes-femmes dans les instances représentatives du personnel.

Article 5 | Prévention et actions contre les violences et harcèlements sexiste, sexuel et moral

Les agissements sexistes, le harcèlement sexuel et moral au travail font l'objet de nombreuses idées reçues et sont encore trop souvent banalisés. Les prévenir passent par une nécessaire prise de conscience de l'ensemble des acteurs de l'entreprise.

La branche joue un rôle important de conseil et d'accompagnement des entreprises dans leurs démarches de formation et de sensibilisation face aux situations de harcèlement sexuel ou moral et agissements sexistes au travail.

Depuis la loi n° 2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes l'obligation d'information des salariés est renforcée par la loi, notamment en ce qui concerne le harcèlement sexuel. L'employeur est tenu d'afficher les dispositions du code pénal relatives au harcèlement sexuel, les voies de recours civiles et pénales et les coordonnées et services compétents (art. L. 1153-5 du code du travail) dans les lieux de travail et dans les locaux où se fait l'embauche. Le règlement intérieur doit rappeler les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes.

Les entreprises sont encouragées à diffuser des outils de prévention et d'actions contre les violences et harcèlements sexistes, sexuels et moraux (affiches, coordonnées d'associations spécialisées...) et de procéder à la désignation d'un référent harcèlement moral et sexuel et agissements sexistes au sein des CSE, conformément aux dispositions légales.

Les partenaires sociaux de la branche proposeront aux entreprises d'accompagner les salarié(e)s qui seront confronté(e)s à des violences ou harcèlements sexistes et sexuels ou moraux, sur les lieux de travail, les trajets quotidiens et les déplacements professionnels.

Par ailleurs, elles/ils pourront trouver des appuis et des aides pour les problèmes privés éventuels, et notamment les violences conjugales ou intrafamiliales, par le biais notamment des fonds d'action sociale des régimes prévoyance, frais de santé et retraite de la branche.

Article 6 | Salariés proches aidants

Les proches aidants disposent, conformément aux dispositions légales en vigueur, de plusieurs types de congés, notamment :

- un congé de proche aidant ;
- un congé de solidarité familiale ;
- un congé de présence parentale.

Ces congés sont pris en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté du (de la) salarié(e).

Au retour du (de la) salarié(e) dans l'entreprise à la suite de ces congés, il/elle retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente et conserve l'ensemble des avantages acquis avant le congé.

Les partenaires sociaux de la branche considèrent qu'il est important que les entreprises engagent une démarche de conciliation entre les temps de vie professionnelle et personnelle des salarié(e)s proches aidants.

En outre, ils s'engagent à mener des réflexions et des négociations dans le cadre d'un futur accord de branche relatif à la situation des proches aidants dans les entreprises de la branche.

Article 7 | *Lutte contre toute forme de discrimination. Insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap*

Les partenaires sociaux rappellent leur engagement à lutter contre toute forme de discrimination. À ce titre, un affichage dans toutes les entreprises de la branche informera les salariés du site : Antidiscriminations.fr

Il est rappelé, que l'auteur de discrimination est passible de sanctions pénales et financières. Devant le défi de ce sujet, les salarié(e)s des entreprises de la branche, ainsi que les CSE lorsqu'ils existent, obtiendront une information par le biais de leur employeur ou une proposition de formation dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation éventuel ou de l'entretien professionnel obligatoire afin de les sensibiliser sur le sujet.

En outre, les partenaires sociaux s'engagent à mener des réflexions et des négociations dans le cadre d'un futur accord de branche relatif à l'insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap.

Article 8 | *Mise en place dans la branche d'un guide pour l'égalité professionnelle*

Les parties signataires ont élaboré, après négociations, un guide pour l'égalité professionnelle, en annexe 1 ci-jointe, qui reprend les principales dispositions légales et conventionnelles en matière de recrutement, rémunération, congé de maternité ou d'adoption, protection de la maternité, formation et promotion professionnelle, ainsi que les divers congés liés à la maternité ou à la famille, la protection contre les violences et harcèlements sexistes et sexuels et moraux, et les actions sociales mises en place au niveau de la branche.

1. Modalités d'information et de transmission

Le guide pour l'égalité professionnelle fera l'objet d'une campagne d'information auprès des entreprises de la branche par le biais des sites internet des organisations patronales représentatives signataires.

Ce guide pourra également faire l'objet d'une campagne d'information auprès des salariés de la branche par les organisations syndicales de salariés représentatives.

Chaque entreprise se chargera de sa diffusion auprès de chacun (e) de ses salarié(e)s, après information du comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe dans l'entreprise.

Un exemplaire du guide pour l'égalité professionnelle sera remis aux représentants élus du personnel et aux délégués syndicaux éventuellement désignés dans l'entreprise.

2. Conditions de suivi

Le guide pour l'égalité professionnelle, en annexe au présent accord, sera réactualisé, autant que de besoin, et fera l'objet des modalités de diffusion énoncées au point 1 ci-dessus.

Article 9 | *Bilan et suivi du présent accord*

Le présent accord fera l'objet d'un suivi par la CMPPNI.

La CMPPNI 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 CMPPNI 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, de l'état d'avancement des actions menées dans le cadre du présent accord, au vu des informations et rapports en sa possession ;
- proposer toute enquête ou étude sur l'égalité professionnelle, ainsi que toute amélioration des dispositions du présent accord qui s'avérerait nécessaire.

Article 10 | *Entrée en vigueur et durée. Révision. Dénonciation. Dépôt. Extension*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

À cette date, il se substituera dans ses dispositions à l'accord collectif du 9 décembre 2009 étendu et son avenant n° 1 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Il est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur et fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

Article 11 | *Valeur normative du présent accord de branche*

En matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le présent accord de branche prévaudra sur tout accord d'entreprise conclu postérieurement, sauf si l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

Fait à Paris, le 20 septembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe Guide pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Document négocié et conçu par les partenaires sociaux de la branche.

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche des fleuristes, vente et services des animaux familiers ont entendu actualiser, compléter et réviser l'accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en date du 9 décembre 2009 étendu ainsi que son avenant n° 1 et son annexe. Au travers du nouvel accord signé, ils affirment ainsi leur engagement dans ce domaine, et leur volonté de mettre en place des mesures objectives et adaptées, en vue de favoriser l'accès des femmes ou des hommes à l'emploi, ou à des responsabilités, ainsi que la mixité professionnelle bénéfique tant pour les entreprises de la branche que pour les salariés. Ils affirment aussi la nécessité de garantir une égalité des chances pour tous les salariés, quel que soit leur sexe, en particulier par l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Titre 1^{er} Recrutement. Rémunération

Le recrutement doit 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 pour le recrutement sont : les compétences, l'expérience professionnelle et la nature des diplômes.

En aucun cas, le sexe ou la situation de famille peut constituer un critère objectif.

Il est interdit à l'employeur de rechercher des informations sur l'éventuel état de grossesse d'une candidate ou d'une salariée. De son côté, la candidate ou la salariée n'est pas tenue de révéler son état de grossesse durant la phase de recrutement ou pendant l'exécution du contrat, sauf si elle demande le bénéfice des dispositions concernant la protection de la femme enceinte.

Les libellés d'emploi à pourvoir comportent la forme masculine et féminine, à chaque fois que l'intitulé le permet (ex. : vendeuse/vendeur), ou dans le cas contraire, la référence femme/homme (ex. : fleuriste F/H).

Aucune mention discriminante ne doit être portée sur les offres d'emploi.

Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Il doit mettre en œuvre une politique de rémunération adaptée pour supprimer les écarts constatés, notamment par les actions suivantes :

- appliquer le principe « à travail égal, salaire égal ». Les emplois à prédominance féminine ou masculine, de même valeur, sont rémunérés de la même façon, sans biais discriminant ;
- respecter une obligation de transparence sur ses résultats en matière d'égalité salariale ;
- développer le droit à la formation pour les temps partiels qui sont en majorité des femmes ;
- lutter contre les stéréotypes, notamment à l'embauche, en diffusant une large information.

Titre 2 Maternité et adoption

2.1. Droits pendant la grossesse

Autorisation d'absence : la salariée bénéficie d'autorisations d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires de surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement. De même pour la salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation, dans les conditions prévues par la loi et pour les actes médicaux nécessaires.

Nota : Le conjoint salarié de la femme enceinte ou la personne salariée liée par un Pacs ou vivant maritalement avec elle bénéficie aussi d'une autorisation d'absence pour se rendre à 3 de ces examens obligatoires, ou des actes médicaux nécessaires pour chaque parcours d'assistance médicale, au maximum.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif. Elles correspondent au temps d'examen et au temps de trajet aller-retour.

Aménagement des horaires : la convention collective prévoit qu'à partir du 4^e 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.

Nota : une autre répartition de la réduction d'horaires de 30 minutes par jour, peut être décidée, d'un commun accord, entre la salariée et l'employeur, dans le cadre de la seule journée visée.

Changement temporaire d'affectation : si l'état de santé le nécessite, la salariée enceinte, ou l'employeur après avis du médecin du travail, peut demander un changement provisoire d'emploi. Ce changement temporaire d'affectation n'entraîne aucune diminution de la rémunération, ni changement de coefficient.

À savoir : une salariée travaillant de nuit, enceinte ou venant d'accoucher, peut demander à être affectée à un poste de jour. En cas d'impossibilité de reclassement sur un poste de jour, la salariée bénéficie d'une suspension de son contrat de travail, en dehors de la période de congé maternité, avec une garantie de maintien de sa rémunération (indemnités spécifiques de sécurité sociale, complétées par l'employeur si les conditions d'ancienneté prévues par la CCN sont remplies).

Il est interdit d'exposer les femmes enceintes ou allaitantes à certaines catégories de travaux présentant, en raison de leur état, des risques pour leur santé ou leur sécurité, notamment les risques toxiques.

Un siège doit être mis à la disposition de la femme en état de grossesse.

(Voir page suivante.)

2.2. Le congé maternité de la salariée

Le congé d'adoption

Congé maternité		Total	Congé prénatal ^[1]	Congé postnatal ^[1]
Naissance simple	1 ^{er} ou 2 ^e enfant	16 semaines	6 semaines	10 semaines
	À partir du 3 ^e enfant ^[2]	26 semaines	8 semaines	18 semaines
Naissance multiple (quelle que soit la composition familiale)	Jumeaux ^[3]	34 semaines	12 semaines	22 semaines
	Triplés ou +	46 semaines	24 semaines	22 semaines
<p>[1] Le congé prénatal peut être réduit de 3 semaines au maximum, le congé postnatal étant augmenté d'autant (art. L. 1225-17, al. 2 du code du travail).</p> <p>[2] Le congé prénatal peut être augmenté de 3 semaines au maximum, le congé postnatal étant réduit d'autant (art. L. 1225-19, al. 4 du code du travail).</p> <p>[3] Le congé prénatal peut être augmenté de 4 semaines au maximum, le congé postnatal étant réduit d'autant (art. L. 1225-18, al. 2 du code du travail).</p> <p>Nota : les aménagements ci-dessus sont à l'initiative de la salariée, avec avis favorable du professionnel de santé qui suit sa grossesse.</p>				

En tout état de cause, il est interdit d'employer des femmes pendant 8 semaines au total avant et après l'accouchement, et au surplus, il est interdit de les employer dans les 6 semaines qui suivent l'accouchement (art. L. 1225-29 du code du travail).

Si la naissance a lieu avant la date prévue, la période de repos prénatal dont la salariée n'a pas pu bénéficier, est ajoutée au congé postnatal. Si la naissance a lieu après la date prévue, le congé prénatal est prolongé d'autant, et le congé postnatal ne commence à courir qu'à compter de la date de la naissance (art. L. 1225-20 du code du travail).

Le congé de maternité peut être prolongé en cas d'état pathologique résultant de la grossesse (2 semaines avant et 4 semaines après), d'hospitalisation de l'enfant, d'accouchement prématuré (report possible du congé à la fin de l'hospitalisation).

Une salariée peut allaiter son enfant dans l'établissement dans les conditions prévues par le code du travail. Pendant une année à compter du jour de la naissance, la salariée allaitant son enfant dispose à cet effet d'une heure par jour durant les heures de travail (articles L. 1225-30, 31 et 32 du code du travail).

À noter dans la branche : les entreprises prennent toutes les dispositions pour aménager un lieu ou un espace existant, afin de permettre aux salariées qui le souhaitent et avec leur accord, de tirer leur lait pendant la période d'allaitement de l'enfant et la mise en conservation.

Important : un congé d'adoption est octroyé au salarié ou à la salariée, qui accueille un enfant en vue de son adoption :

- 16 semaines pour les 2 premiers enfants arrivant au foyer ;
- 18 semaines en cas d'adoption portant à 3 le nombre d'enfants dont le foyer assume la charge ;
- 22 semaines en cas d'adoptions multiples, et quel que soit le nombre d'enfants au foyer.

Les congés de maternité et d'adoption sont assimilés à une période de travail effectif pour le calcul des congés payés et pour la détermination des droits que le ou la salariée tient de son ancienneté (ex. : prime d'ancienneté), y compris pour l'intéressement et la participation et pour les heures au titre du CPF (compte personnel formation).

Pendant la durée du congé de maternité et du congé d'adoption, la salariée (et le salarié en cas de congé d'adoption) perçoit une Indemnisation versée par le régime général de la sécurité sociale.

Les salariées ayant plus de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise au jour de l'arrêt de travail pour maternité bénéficient de leur traitement intégral pendant la durée de leur absence, sous déduction des indemnités journalières versées par la Caisse nationale d'assurance maladie (art. 8.3 CCN).

Le ou la salarié(e) en congé de maternité ou d'adoption, ou en congé parental, est 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.

En cas de décès de la mère au cours du congé de maternité, le père peut suspendre son contrat de travail et bénéficier de la protection contre le licenciement (art. L. 1225-28 du code du travail) dans les conditions suivantes : 10 semaines (naissance d'un 1^{er} enfant), 22 semaines (naissance d'un 2^e enfant ou plus dans le foyer), 18 semaines (naissance d'un enfant dans un foyer de 2 enfants et +), 22 semaines (naissance de 2 enfants ou plus dans un foyer de 2 enfants et +).

2.3. À l'issue du congé maternité ou d'adoption

a) Le bénéfice de droits

Droit à réintégrer son précédent emploi, ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Nota : aucun changement de lieu de travail ne peut être imposé au salarié ou à la salariée, sans son accord, sauf clause de mobilité prévue dès l'origine dans le contrat de travail, dès lors que celle-ci répond aux exigences de la jurisprudence, et que sa mise en œuvre par l'employeur est justifiée par l'intérêt de l'entreprise et n'est ni abusive ni déloyale.

Droit à un entretien professionnel permettant d'envisager les perspectives d'évolution professionnelle de la salariée ou du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi, et de besoins en formation.

Droit à un rattrapage salarial : le ou la salarié(e) qui reprend son travail, à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, bénéficie d'une garantie d'évolution de sa rémunération, dès lors que des augmentations individuelles ou collectives ont été décidées ou versées pendant son absence (art. L. 1225-26 du code du travail). La rémunération du ou de la salarié(e) concerné(e) doit être majorée des augmentations générales, ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle^[1] ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Nota : seules les augmentations intervenues pendant le congé maternité ou d'adoption sont prises en compte.

Droit de prendre les congés payés annuels à son retour de congé de maternité ou d'adoption, quelle que soit la période de congés payés retenue dans l'entreprise.

Visite médicale de reprise par le médecin du travail : à organiser, lors de la reprise après le congé de maternité, et au plus tard dans un délai de 8 jours.

Tout(e) salarié(e) qui souhaite occuper ou reprendre un emploi à temps plein ou à temps partiel, dans le même établissement ou la même entreprise, bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant de sa catégorie professionnelle ou un emploi équivalent. La demande du ou de la salarié(e) est adressée à son employeur par courrier recommandé ou remis en main propre contre décharge.

[1] 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.

b) Concilier vie professionnelle et responsabilités familiales

Le ou la salarié(e) peut :

Demander à l'employeur de :

- travailler à temps partiel choisi ;
- aménager ses horaires de travail en accord avec l'employeur.

Demander un congé parental d'éducation. Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, le ou la salarié(e) ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise peut demander soit à bénéficier d'un congé parental non-rémunéré, soit à travailler à temps partiel pour une durée minimale de 16 heures par semaine.

À noter : la loi dite « DDADUE », du 9 mars 2023, maintient cette condition d'ancienneté de 1 an dans l'entreprise mais supprime le fait de devoir remplir cette condition dès la naissance ou l'adoption, afin de permettre aux parents qui n'ont pas acquis l'ancienneté suffisante au moment de la naissance ou de l'adoption de l'enfant, ou qui ne disposent pas d'un emploi, de bénéficier d'un congé parental d'éducation ultérieurement.

Nota : L'employeur ne peut pas s'y opposer, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

À savoir : la CAF verse une prestation partagée d'éducation de l'enfant à toute personne (mère et père) qui arrête ou réduit son activité professionnelle pour s'occuper d'un enfant. La durée de son versement est réduite lorsqu'un seul membre du couple la sollicite, et majorée quand les deux la demandent. Les familles monoparentales ont droit à la prestation majorée (art. L. 531-4 du code de la sécurité sociale).

Durée et formalités du congé parental

Formalités initiales à l'égard de l'employeur : envoi d'une lettre R avec AR ou remise en main propre contre décharge à l'employeur, précisant la durée du congé (1 an au plus éventuellement renouvelable 2 fois pour prendre fin au 3^e anniversaire de l'enfant, sauf cas particuliers), un mois avant le terme du congé de maternité ou d'adoption ou deux mois avant le début du congé parental ou de l'activité à temps partiel dans les autres cas.

Formalités en cas de demande de prolongation : le ou la salarié(e) doit avertir son employeur par lettre R avec AR au moins un mois avant le terme initialement prévu.

Possibilité de reprise anticipée du travail : en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du ménage (art. L. 1225-52 du code du travail). Le ou la salarié(e) doit adresser une demande motivée à l'employeur par lettre R avec AR ou remise en main propre contre décharge un mois au moins avant la date à laquelle il entend bénéficier de ces dispositions.

Droits à l'issue du congé parental

Droit à réintégration dans son précédent emploi, ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente, à l'issue du congé parental ou de la période d'activité à temps partiel ou dans le mois qui suit une demande de reprise anticipée.

Droit à un entretien professionnel, au cours duquel sont examinés les besoins de formation du ou de la salarié(e) nécessaires pour assurer sa réintégration du poste et son employabilité, les conséquences éventuelles du congé sur sa rémunération et l'évolution de sa carrière.

À savoir : pour élever son enfant, le ou la salarié(e) peut, sous réserve d'en informer son employeur au moins 15 jours à l'avance, rompre son contrat de travail, à l'issue du congé de maternité ou d'adoption ou, le cas échéant, 2 mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant, sans être tenu de respecter le délai de préavis ni de devoir de ce fait d'indemnité de

rupture (art. L. 1225-66 du code du travail). Il ou elle bénéficie d'une priorité de réembauche pendant un an dans des emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre.

2.4. Protection de la maternité

Pour bénéficier de cette protection, la salariée doit remettre à son employeur, contre décharge, ou lui envoyer par recommandé avec AR, un certificat médical attestant, suivant le cas, son état de grossesse et la date présumée de son accouchement ou la date effective de celui-ci ainsi que, s'il y a lieu, l'existence de la durée prévisible de son état pathologique rendant nécessaire une augmentation du congé de maternité (art. R. 1225-1 du code du travail).

Attention : l'envoi d'un certificat médical de grossesse ne constitue pas une formalité substantielle. Par exemple : si un employeur, ignorant l'état de grossesse de la salariée, la licencie, celle-ci doit lui adresser un certificat médical dans les 15 jours (à compter du jour où le licenciement a été effectivement porté à la connaissance de la salariée) pour obtenir l'annulation du licenciement.

Interdiction de licencier : pendant la grossesse, la totalité des périodes de suspension du contrat de travail (congé de maternité) et pendant les 10 semaines qui suivent, la salariée ne peut être licenciée sauf si elle commet une faute grave non liée à son état de grossesse, ou si l'employeur est dans l'impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à la grossesse.

À noter : si la salariée prend des congés payés immédiatement après son congé de maternité, le point de départ de la période de protection de 10 semaines est retardé à la date de reprise du travail.

Important : aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié pendant les 10 semaines suivant la naissance de l'enfant, sauf faute grave de l'intéressé ou impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant.

Pendant la durée du congé de maternité (complétée éventuellement par la durée de congés payés prise immédiatement après), le licenciement ne peut en aucun cas prendre effet ou être signifié à la salariée, même si l'employeur peut invoquer une faute grave ou l'impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant.

Nota : pendant la suspension du contrat de travail au titre d'un congé d'adoption, les parents salariés bénéficient de la protection contre le licenciement prévue par la loi.

La grossesse et/ou le congé de maternité ou d'adoption n'ont aucun effet sur la date d'échéance d'un contrat à durée déterminée (CDD). Ce dernier prendra fin à la date initialement prévue.

Sanctions du non-respect des règles protectrices : nullité du licenciement, amendes, droit à réintégration du ou de la salarié(e), dommages intérêts.

Nouveau ! À compter du 9 juillet 2023, aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée pendant les 10 semaines suivant une interruption spontanée de grossesse médicalement constatée ayant eu lieu entre la 14^e et la 21^e semaine d'aménorrhée incluse, sauf s'il justifie d'une faute grave ou de l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'interruption spontanée de grossesse (loi du 7 juillet 2023). Cette même loi supprime le délai de carence pour la perception des indemnités journalières de la sécurité sociale en cas d'arrêt de travail faisant suite à une interruption spontanée de grossesse. En revanche, le délai de carence pour le maintien de salaire à la charge de l'employeur subsiste.

2.5. Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Après la naissance de l'enfant, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint ou concubin salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un Pacs bénéficient d'un congé de

paternité et d'accueil de l'enfant de 25 jours calendaires ou de 32 jours calendaires en cas de naissances multiples.

Ce congé se compose de deux périodes :

- une première période de 4 jours consécutifs qui fait immédiatement suite au congé de naissance, durant laquelle le salarié doit, sauf exceptions, interrompre son activité ;
- une seconde période de 21 jours, ou 28 jours en cas de naissances multiples, qui peut être fractionnée en deux périodes d'une durée minimale de 5 jours.

Une prolongation de la période initiale de 4 jours du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est prévue, à la demande du salarié, en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après la naissance, pendant toute la période d'hospitalisation et pour une durée maximale de 30 jours.

Lorsque les conditions sont réunies, le salarié perçoit, pour les jours pris au titre du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, des indemnités journalières de la sécurité sociale (contrairement au congé de naissance de 3 jours qui est rémunéré par l'employeur).

Nota : ces jours sont cumulables avec les 3 jours de congés accordés au salarié pour une naissance (voir ci-dessous congés pour événements familiaux). La loi du 9 mars 2023 prévoit, qu'en plus d'être pris en compte pour la détermination des droits liés à ancienneté, ce congé permet au salarié de conserver tous les avantages acquis avant son début (ex. : droits à CP).

À savoir : un congé d'accueil particulier est prévu par l'article L. 1225-40 du code du travail concernant le congé d'adoption. Ainsi, lorsque la durée du congé d'adoption est répartie entre les deux parents, l'adoption d'un enfant par un couple de parents salariés ouvre droit à vingt-cinq jours supplémentaires de congé d'adoption ou à trente-deux jours en cas d'adoptions multiples. Le congé ainsi réparti ne peut être d'une durée supérieure, pour chaque parent, à la durée de seize semaines ou, le cas échéant, de dix-huit ou vingt-deux semaines. Ces deux périodes peuvent être simultanées.

Titre 3 Formation, promotion professionnelle et congés

3.1. Règles recommandées dans la branche en matière de formation et de promotion

Privilégier les actions de formation sur le lieu de travail ou à proximité de ce dernier, et pendant le temps de travail.

Examiner avec le ou la salarié(e) les incidences d'une action de formation suivie hors temps de travail (ex. : frais supplémentaires de garde des enfants).

Équilibrer le nombre de femmes et d'hommes susceptibles de suivre des actions de formation ou d'être promus.

Appliquer des critères objectifs dans l'octroi ou non d'une promotion : qualités et aptitudes professionnelles.

Le sexe du ou de la salarié(e), pas plus que sa situation de famille, ne doit entrer en considération dans l'octroi ou non d'une promotion.

3.2. Les congés particuliers

Pour les salarié(e)s de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente : 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge (1 jour si le congé légal n'excède pas 6 jours).

Pour les salarié(e)s de plus de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, qui n'ont pas acquis la totalité de leurs congés : 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge, dans la limite de 30 jours ouvrables au total.

Nota : ces congés supplémentaires sont rémunérés par l'employeur.

À savoir : les enfants à charge sont ceux qui vivent au foyer et sont âgés de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours. Aucune condition d'âge n'est fixée par la loi dès lors que l'enfant vit au foyer et qu'il est en situation de handicap.

Congé pour enfant malade : tout salarié a droit à un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge effective et permanente (art. L. 1225-61 du code du travail). La durée maximale du congé est de 3 jours par an. Elle est portée à 5 jours pour les enfants de moins d'1 an ou si le salarié assume la charge d'au moins 3 enfants âgés de moins de 16 ans.

Congé de présence parentale : tout salarié peut bénéficier d'un congé de présence parentale sous forme d'un « compte crédit jours » (310 jours ouvrés sur une période maximale de 3 ans) lorsqu'il a en charge un enfant de moins de 20 ans atteint d'une maladie ou d'un handicap grave, ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables des soins contraignants ou une présence soutenue (sur attestation médicale). La loi du 9 mars 2023 prévoit, qu'en plus d'être pris en compte pour la détermination des droits liés à ancienneté, ce congé permet au salarié de conserver tous les avantages acquis avant son début (ex. : droits à CP). Sous certaines conditions, le salarié peut bénéficier d'une allocation journalière de présence parentale auprès de la CAF et éventuellement, d'un complément pour frais. Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié pendant un congé de présence parentale ni pendant les périodes travaillées si le congé de présence parentale est fractionné ou pris à temps partiel, sauf faute grave de l'intéressé ou impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'état de santé de l'enfant de l'intéressé (loi du 19 juillet 2023).

À savoir : tout salarié, quelle que soit son ancienneté, bénéficie aussi d'un congé de solidarité familiale (CSF), lorsqu'un ascendant, un descendant, un frère, une sœur, ou une personne partageant le même domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable. Pendant ce congé non rémunéré, le salarié peut bénéficier d'une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie versée par la CNAM, sur présentation d'une attestation de l'employeur déclarant que le salarié (la salariée) bénéficie bien d'un congé de solidarité familiale (CSF).

Dons de jours au parent d'un enfant malade de la part de collègues de travail (renonciation anonyme à une partie des congés payés sous réserve de conserver au moins 24 jours ouvrables de congés pour son bénéfice personnel).

3.3. Congés pour événements familiaux

Congés rémunérés accordés sur justificatifs aux salarié(e)s, quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, à l'occasion de certains événements familiaux :

- mariage du salarié : 5 jours (CCN) ;
- conclusion d'un Pacs : 5 jours (CCN) ;
- mariage d'un enfant : 1 jour (loi et CCN) ;
- congé de naissance ou d'adoption : 3 jours (loi et CCN) ;
- décès d'un enfant : 12 jours (loi 19 juillet 2023 pour un enfant de 25 ans et plus et 14 jours pour un enfant de moins de 25 ans, ou quel que soit son âge, si l'enfant décédé était lui-même parent, ou en cas de décès d'une personne âgée de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié). Ces jours sont cumulables avec le congé de deuil parental (voir ci-dessous) ;
- décès du conjoint, du partenaire de Pacs du concubin, des parents, des beaux-parents, frère, sœur : 3 jours (loi du 8 août 2016) ;
- décès des grands-parents : 1 jour (CCN) ;

- annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 5 jours (loi du 19 juillet 2023) ;
- annonce de la survenue d'une pathologie chronique (liste définie par décret du 27 mars 2023) ou d'un cancer chez un enfant : 5 jours (loi du 19 juillet 2023) ;
- hospitalisation d'un enfant de moins de 16 ans : 1 jour par an et par enfant (CCN) ;
- déménagement : 1 jour (dans la limite d'une fois tous les 2 ans [CCN]).

Nota : ces congés sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination des congés payés.

Article L. 3142-1-1 du code du travail : sans préjudice du 4° de l'article L. 3142-1, en cas de décès de son enfant âgé de moins de vingt-cinq ans ou d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente, le salarié a droit, sur justification, à un congé de deuil de huit jours qui peuvent être fractionnés dans des conditions prévues par décret. Le salarié informe l'employeur vingt-quatre heures au moins avant le début de chaque période d'absence.

Le congé de deuil peut être pris dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant.

Important : les entreprises doivent favoriser les modalités d'accès des salariés aidant d'un enfant, d'un parent ou d'un proche, au télétravail (loi du 19 juillet 2023).

3.4. Autorisations d'absence spécifiques

1. Un décret du 23 novembre 2016 applicable depuis le 1^{er} décembre 2016 prévoit un régime d'autorisation d'absence pour le ou la salarié(e) représentant des parents d'élèves pour siéger dans certaines instances (conseil départemental, régional, académique ou national).

Conditions : le ou la salarié(e) doit adresser une demande écrite d'absence à l'employeur en respectant un délai d'au moins 8 jours francs avant le début du congé.

Refus possible de l'employeur s'il estime que l'absence du salarié est susceptible d'avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise, ou que le nombre de bénéficiaires de ce congé dépasse un certain seuil fixé par décret (ce seuil varie selon l'effectif de l'entreprise. Exemples : entreprises de moins de 50 salariés : 1 bénéficiaire ; entreprises entre 50 à 99 salariés : 2 bénéficiaires...).

Indemnisation forfaitaire du salarié par l'État ou la collectivité territoriale. L'employeur est libre de compenser ou non la perte de salaire, déduction faite de l'indemnité perçue par le salarié. En cas de compensation, l'employeur bénéficie d'une déduction fiscale.

La durée de l'absence ne peut être imputée sur la durée des congés payés et est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés et de l'ensemble des droits résultant pour l'intéressé de son contrat de travail.

2. Article L. 1244-5 du code de santé publique : la donneuse (d'ovocyte) bénéficie d'une autorisation d'absence de son employeur pour se rendre aux examens et se soumettre aux interventions nécessaires à la stimulation ovarienne et au prélèvement ovocytaire. Lorsque la donneuse est salariée, l'autorisation est accordée dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article L. 1225-16 du code du travail.

3.5. Rentrée scolaire

Dans la branche, les entreprises aménagent et organisent l'horaire, le jour de la rentrée scolaire, pour les parents jusqu'à l'entrée en 6^e incluse de leur(s) enfant(s).

Les salarié(e)s devront en faire la demande écrite auprès de leur employeur 15 jours avant. Dans le cas où un couple travaillerait dans la même entreprise, un seul parent est concerné.

Les salariés de la branche obtiennent une heure équivalente à une heure rémunérée, quel que soit le nombre d'enfants à charge.

Titre 4 Protection contre les violences et harcèlements sexiste, sexuel et moral

Article L. 1142-2-1 du code du travail (loi du 17 août 2015)

Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Article L. 1152-1 du code du travail

Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Article L. 1153-1 du code du travail

Aucun salarié ne doit subir des faits :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

Le harcèlement sexuel est également constitué :

a) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

b) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Article 222-33-2 du code pénal (loi du 4 août 2014)

Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

Nota : l'employeur doit mentionner dans le règlement intérieur, lorsqu'il existe (entreprises de 50 salariés et plus) les dispositions du code du travail relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes. Il doit également prendre toute mesure de prévention adaptée, notamment par le biais du document unique d'évaluation et de prévention des risques professionnels.

Titre 5 Actions sociales

Fonds d'action sociale de la branche

Un fonds d'action sociale prévoyance et frais de santé ont été créés dans la branche. Ces fonds peuvent participer à des aides individuelles, à titre exceptionnel et ponctuel, au profit des

salarié(e)s, anciens salarié(e)s et ayants-droits, après examen et sur dossier, pour répondre à des situations à caractère de secours. Se renseigner auprès du Groupe Klésia.

Conclusion

Les partenaires sociaux de la branche des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers ont souhaité, que ce guide pour l'égalité professionnelle soit adapté et réactualisé afin d'offrir une information pertinente aux salarié(e)s et à leurs employeurs. Ils rappellent ici leur volonté de faire évoluer la situation des femmes et des hommes, et de prendre les mesures qui s'imposent pour établir l'égalité professionnelle.