

Avenant du 23 février 2026

relatif à la mise à jour de la convention collective
concernant la maternité et la paternité

NOR : ASET2650382M

IDCC : 1978

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

PRODAF ;

SNPCC ;

FFAF ;

UNF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

FEC FO ;

FGTA FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Afin de renforcer les garanties sociales des salarié(e)s de la branche en matière d'indemnisation du congé maternité et du congé paternité et d'accueil, ainsi qu'en vue d'améliorer la qualité et la vie au travail, les partenaires sociaux de la branche ont négocié et signé le présent avenant en vue :

- d'une part, de modifier l'article 8.3 « Maternité » de l'accord collectif du 29 septembre 2020 étendu ;
- et d'autre part, de créer un article 8.4 « Paternité et accueil de l'enfant pour le second parent » complétant ledit accord collectif.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant 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 salarié(e)s.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2222-1 alinéa 3 du code du travail, le présent avenant, dont le champ d'application est national, s'applique, sauf dispositions contraires, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, dans un délai de 6 mois à compter de leur date d'entrée en vigueur.

Article 2 | Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Afin de favoriser une mutualisation du régime et en raison de la nature des stipulations qu'il révisé ou met en place, le présent avenant ne comporte aucune disposition spécifique, au titre de l'article L. 2232-10-1 du code du travail, pour les entreprises de moins de 50 salariés. Au surplus, en raison de la configuration de la branche des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers, composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés, les situations de ces entreprises sont nécessairement prises en compte dans la négociation du présent avenant.

Article 3 | Modifications de l'article 8.3 de l'accord collectif du 29 septembre 2020 étendu

Le nouvel article 8.3 de l'accord collectif du 29 septembre 2020 étendu est rédigé selon les termes ci-dessous :

« Maternité. Adoption

Les conditions de travail, d'embauche, de mutation et de protection sociale des salariées en état de grossesse sont définies par les dispositions législatives et règlements en vigueur, et notamment les articles L. 1225-1 et suivants du code du travail. Les femmes en état de grossesse bénéficieront d'un congé de maternité qui sera accordé conformément aux dispositions légales en vigueur.

À compter du 1^{er} juillet 2026, les salariées ayant au moins 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise et d'affiliation au jour de l'arrêt de travail pour maternité bénéficieront de leur salaire intégral pendant la durée de leur absence sous déduction des indemnités versées par la sécurité sociale. Ces dispositions portant sur un avantage lié à la naissance, s'applique de plein droit aux salariés en congé d'adoption, conformément aux dispositions légales en vigueur.

À l'issue de son congé de maternité, la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, sous réserve que la salariée de retour d'un congé de maternité ou d'adoption bénéficie des augmentations générales, ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles accordées pendant son absence aux salariés relevant de la même catégorie professionnelle, selon les conditions déterminées par la loi et par l'accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 20 septembre 2023. Elle bénéficie en outre d'un entretien de parcours professionnel.

Si son état de santé, médicalement constaté, l'exige, la salariée enceinte peut être affectée temporairement à un autre emploi. Le changement d'affectation à l'initiative

de l'employeur ou de la salariée n'entraînera aucune diminution de la rémunération ni de changement de coefficient. L'affectation temporaire prend fin dès que l'état de santé de la femme lui permet de retrouver son emploi initial et, en toute hypothèse, en début de la suspension du contrat de travail.

À partir du 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, ou sur demande de la salariée, les 30 minutes par jour peuvent être cumulées en 1 seule fois dans la semaine. Compte tenu de cette précision, le dernier alinéa de l'article 3.2 C 2° de l'accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 20 septembre 2023 portant sur l'aménagement de poste pendant la grossesse est complété et modifié en conséquence.

Par ailleurs, les salariées enceintes bénéficient d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires.

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

Le conjoint salarié de la femme enceinte ou de la personne bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum.

Les salariés engagés dans une procédure d'adoption bénéficient d'autorisations d'absence pour se présenter aux entretiens obligatoires nécessaires à l'obtention de l'agrément prévu à l'article L. 225-2 du code de l'action sociale et des familles. Le nombre maximal d'autorisations d'absence dans le cadre d'agrément d'adoption a été fixé à 5.

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 de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux et conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

En outre, des dispositions particulières sont applicables au regard de l'accord national du 9 décembre 2009 sur l'égalité des femmes et des hommes, modifié par l'accord collectif signé le 20 septembre 2023, et ses divers avenants étendus, et conformément à l'accord collectif relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances et de traitement du 8 juillet 2011 étendu.

Enfin, il est ici rappelé, que pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, le ou la salarié(e) peut demander soit à bénéficier d'un congé parental d'éducation, soit à travailler à temps partiel pour une durée minimale de 16 heures par semaine. Pour bénéficier de ces dispositions, le ou la salarié(e) doit avoir au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise au moment de la demande de congé parental d'éducation. L'employeur ne peut pas s'y opposer. La durée et les conditions de mise en œuvre du congé parental sont réglées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur. »

Article 4 | *Création d'un article 8.4 à l'accord collectif du 29 septembre 2020 étendu*

Il est créé un article 8.4 intitulé « Paternité et accueil de l'enfant pour le second parent ». Celui-ci dispose :

« Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le salarié a droit à un congé de paternité et d'accueil de l'enfant après sa naissance. Ce congé est accordé au père salarié, ainsi que, le cas échéant, au conjoint ou concubin salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité, et à la mère qui n'a pas accouché pour un couple de femmes (mariées, pacsées ou en union libre).

Le congé de paternité et d'accueil pour le second parent est accordé au salarié sans condition d'ancienneté, quelle que soit la nature de son contrat de travail.

La durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant pour le second parent est de 25 jours calendaires (4 jours calendaires obligatoires et 21 jours calendaires facultatifs) ou de 32 jours calendaires en cas de naissances multiples.

Le salarié doit avertir son employeur au moins 1 mois avant la date de début du congé et de la durée du congé.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant pour le second parent entraîne la suspension du contrat de travail. Sa durée est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits à l'ancienneté. À la fin de son congé, le salarié retrouve son précédent emploi, ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Par emploi similaire, il faut entendre un emploi dont les tâches confiées sont comparables à celles de l'emploi précédent, sans modifications contractuelles (pas de baisse de rémunération ou de coefficient...).

Pendant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant pour le second parent, le salarié ne peut pas être licencié, sauf en cas de faute grave ou d'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif autre que le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant pour le second parent est indemnisé par l'organisme de sécurité sociale dont relève le salarié (hors congé de naissance) dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur (durée d'immatriculation, heures de travail, montant des cotisations...).

Le salarié ayant au moins 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise et d'affiliation au jour de la prise du congé, a droit au maintien du salaire pendant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant pour le second parent, dans le cadre du régime de prévoyance de la branche, déduction faite des indemnités que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale. »

Le dernier alinéa de l'article 8.4 s'applique à compter du 1^{er} juillet 2026.

Article 5 | *Dispositions finales*

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées à l'article L. 2232-6 du code du travail, le présent avenant fera l'objet de la procédure relative au dépôt et à la demande d'extension conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le présent accord prendra effet le 1^{er} jour du mois suivant la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension, sauf pour les dispositions portant sur la garantie maintien de salaire

pour le congé maternité et le congé paternité et d'accueil de l'enfant pour le second parent, qui s'appliqueront sous réserve de la signature et de l'extension d'un avenant modifiant le régime prévoyance de la branche et au plus tard le 1^{er} juillet 2026.

Fait à Paris, le 23 février 2026.

(Suivent les signatures.)