

Convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers

Code IDCC 1978 - Brochure JO 3010

Synthèse de la convention collective

Cette synthèse reprend les articles étendus, à jour et en vigueur d'application obligatoire de la convention collective.

Editions Jules Lamy

Copyright © 2026 Editions Jules Lamy

Tous droits réservés.

ISBN-13 : 9798306675664

Table des matières

Informations préalables sur la convention collective	8
Champ d'application	9
Contrat de travail.....	11
Période d'essai - Visite d'information et de prévention	12
Durées initiales des périodes d'essai	12
Conditions d'un renouvellement éventuel dans les entreprises de moins de 50 salariés	12
Pas de renouvellement possible de la période d'essai dans les entreprises de 50 salariés et plus.....	13
Tableau récapitulatif.....	13
Délai de prévenance à respecter en cas de rupture du contrat durant la période d'essai	13
Autres dispositions	14
Préavis	15
Démission et licenciement.....	15
Départ et mise à la retraite	16
Indemnité de départ à la retraite	17
Pour le personnel non-cadre	17
Pour le personnel cadre.....	17
Indemnité de licenciement.....	18
Indemnité de rupture conventionnelle individuelle et collective.	19
Ancienneté.....	20
Jours fériés	22
Congés pour événements familiaux	23
Congé des apprentis lors de la préparation à l'examen	25
Compte épargne-temps (CET) pour les cadres non dirigeants.....	26
Conditions d'alimentation du CET	26
Valorisation des éléments affectés au compte	26
Nature et conditions des congés indemnifiables.....	27
Cessation et transmission du compte	27

Durée du travail.....	29
Pause quotidienne	29
Durée quotidienne maximale	29
Repos quotidien	29
Repos hebdomadaire	29
Temps d'astreinte dans la profession de la vente et service des animaux familiers.....	31
Aménagements du temps de travail.....	33
Différentes formes de réduction du temps de travail	33
Option 1 - Réduction de la durée journalière de travail	33
Option 2 - Réduction de la durée hebdomadaire de travail.....	33
Option 3 - Réduction du temps de travail sous forme de jours de repos supplémentaires par période de 4 semaines	34
Option 4 - Réduction sous forme de jours de congés supplémentaires dans le cadre annuel.....	35
Apprentis - Salaires sous contrat de formation en alternance	36
Modulation du temps de travail.....	36
Conditions de mise en place.....	37
Fonctionnement général du dispositif.....	37
Travail à temps partiel.....	42
Conditions de rémunération	42
Limitation des coupures quotidiennes	43
Conditions de recours aux heures complémentaires	43
Modifications d'horaires	44
Temps partiel pour raisons familiales	45
Conditions de mise en place.....	45
Durée du travail et rémunération.....	45
Compatibilité avec les formes d'ARTT prévues par l'accord de branche étendu du 13 juin 2000	46
Temps partiel choisi	46
Procédure de demande, délai de réponse et cas de refus.....	47
Conditions de retour à un temps plein.....	47

Temps partiel modulé ou variable.....	48
Définition.....	48
Durée de travail.....	48
Rémunération.....	49
Régularisation en fin de période annuelle.....	49
Régularisation en cas de rupture du contrat de travail.....	50
Heures supplémentaires.....	51
Contingent annuel d'heures supplémentaires.....	51
Heures supplémentaires.....	51
Contrepartie obligatoire en repos.....	52
Repos compensateur de remplacement.....	52
Travail de nuit.....	54
Travail exceptionnel de nuit.....	54
Travail de nuit dans le secteur des services des animaux familiers....	54
Définition du travail de nuit	54
Définition du travailleur de nuit.....	55
Durées quotidiennes et hebdomadaires du travail de nuit.....	55
Contreparties au travail de nuit.....	56
Conditions de travail des travailleurs de nuit.....	57
Dispositions particulières au personnel d'encadrement	60
Maladie, maternité, accident du travail.....	63
Maladie.....	63
Accidents du travail -Maladie professionnelle	65
Maternité et adoption.....	65
Classification des emplois.....	67
Méthodologie	67
Notion de poly-compétence retenue dans le cadre du présent accord	68
Grille de classifications des emplois.....	68
Classification générale des emploi. Définitions.....	69
Niveau I Niveau des personnels sans qualification professionnelle	69
Niveau II Personnels titulaires d'une certification qualifiante	73

Niveau III Personnels qualifiés	77
Niveau IV Personnels qualifiés/expérimentés	82
Niveau V Techniciens supérieurs et agents de maîtrise	88
Niveau VI Cadres	93
Niveau VII Cadres dirigeants.....	98
Classement du CQP agent animalier-gardien d'animaux.....	101
Salaires, primes et indemnités	102
Prime d'ancienneté	102
Contreparties au temps d'habillage et de déshabillage.....	102
Rémunération des salariés sous contrat de professionnalisation	103
Salaires minima mensuels	104
Liens de téléchargement Ebook PDF, modèles de lettres et lien vers la version complète.....	106
Liste des articles de la convention collective cités.....	108

Informations préalables sur la convention collective

Convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 29 septembre 2020

Etendue par arrêté du 17 décembre 2021 JORF 23 décembre 2021

Code IDCC 1978 - Brochure JO 3010

Organisations d'employeurs signataires : PRODAF ; SNPCC ; FFAF,

Organisations syndicales des salariés signataires : FGTA FO ; FCS UNSA,

Champ d'application

Article 1.1

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

Les dispositions de la présente convention collective, de tout avenant ou annexe ainsi que de tout accord collectif qui y est lié, sont rendues obligatoires à tous les employeurs et pour tous les salarié(e)s compris dans son champ d'application.

Les dispositions de la convention collective s'appliquent dans les entreprises ou établissements exerçant dans les secteurs d'activité suivants :

Pour le secteur 1, fleuristes : les entreprises ou établissements visés sont ceux dont l'activité principale repose sur le commerce de vente de détails de végétaux d'intérieur (fleurs coupées, plantes, compositions florales, bouquets secs...), d'extérieur (arbustes d'ornement, arbres, plantes à massifs...) et de produits et d'accessoires liés (pots, articles de décoration, engrais...). Ces entreprises ou établissements sont notamment répertoriés aux codes NAF 47.76Z et NAFA 47.76Z.P commerce de détail de fleurs, plantes, graines, engrais, animaux de compagnie et aliments pour ces animaux en magasin spécialisé, et NAF 47.89Z, autres commerces de détail sur éventaires et marchés, associés à la nomenclature CPF (codification des produits française) 47.00.77 commerce de détails de fleurs, plantes et graines.

Pour le secteur 2, vente au détail d'animaux, d'aliments et de produits pour animaux de compagnie : les entreprises ou établissements visés sont ceux dont l'activité principale repose sur le commerce de vente de détails d'animaux vivants de compagnie, d'articles destinés à leur entretien et leur bien-être (aliments, produits sanitaires, de confort, cages, aquarium...). Ces entreprises ou établissement sont notamment répertoriés aux codes NAF 47.76Z, commerces de détail de fleurs, plantes, graines, engrais, animaux de compagnie et aliments pour ces animaux en magasin spécialisé, et NAF 47.89Z, autres commerces de détail sur éventaires et marchés, associés à la nomenclature CPF (codification des produits française) 47.00.79 commerce de détails d'animaux de compagnie et d'aliments pour animaux de compagnie.

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

capture, hébergement, entretien et placement d'animaux de compagnie en vue de leur adoption. Ces entreprises, établissements ou structures associatives sont notamment répertoriés aux codes NAFA 96.09Z.P, entreprises artisanales de toilettage de chiens et chats, NAF 96.09Z, services aux animaux familiers, associés à la nomenclature CPF (codification des produits française) 96.09.11 services pour animaux familiers, hébergement, soins, dressage.

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

Contrat de travail

Article 3.1

Outre le respect des obligations légales en matière de déclaration préalable d'embauche, l'employeur est tenu de remettre immédiatement au salarié lors de son embauche un contrat de travail ou une lettre d'engagement attestant de la date et de l'heure d'embauche.

L'engagement devra être confirmé sous forme de contrat écrit, en double exemplaire, signés par les parties, dont un est remis au salarié et l'autre conservé par l'employeur.

Le contrat à durée indéterminée (CDI) à temps plein spécifie les mentions suivantes :

- nom de l'entreprise ou raison sociale et enseigne éventuelle ;
- numéro SIRET et nom de l'organisme de l'employeur ;
- numéro de sécurité sociale du salarié (et titre éventuel de travail) ;
- date et heure d'embauche ;
- durée indéterminée du contrat et conditions de résiliation unilatérale ;
- durée de la période d'essai, visite d'information et de prévention ou visite médicale d'embauche en cas de suivi individuel renforcé de l'état de santé (poste présentant des risques particuliers, jeunes travailleurs de moins de 18 ans...) ;
- fonction occupée par l'intéressé ;
- classification et coefficient hiérarchique ;
- lieu d'emploi ;
- temps de travail hebdomadaire ou mensuel de base ;
- salaire de base et éléments de rémunération ;
- conditions particulières (mobilité géographique, logement, etc.) ;
- éventuellement, une définition des fonctions, notamment pour le personnel cadre ;
- convention collective de référence ;
- régimes de retraite complémentaire, de prévoyance et de frais de santé ;
- durée des congés payés et modalités du repos hebdomadaire.

En outre, des clauses informatives précisent les conditions relatives notamment à l'entretien professionnel périodique.

Enfin, une clause contractuelle sur la protection des données personnelles doit être prévue.

Il est ici rappelé, que les contrats à durée déterminée (CDD) et les contrats à temps partiel (CDI et CDD) doivent au surplus contenir des mentions spécifiques obligatoires, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Période d'essai - Visite d'information et de prévention

Il est rappelé, que la période d'essai est définie comme une période permettant à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et à ce dernier d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

Elle doit être obligatoirement stipulée dans le contrat de travail pour être applicable.

Durées initiales des périodes d'essai

Sauf durées plus courtes fixées dans le contrat de travail, les durées initiales de la période d'essai des CDI sont fixées à :

- 2 mois de date à date pour la catégorie des employés ;
- 3 mois de date à date pour la catégorie des techniciens et agents de maîtrise ;
- 4 mois de date à date pour la catégorie des cadres.

Conditions d'un renouvellement éventuel dans les entreprises de moins de 50 salariés

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, sous réserve que le contrat de travail du salarié en stipule expressément la possibilité, la période d'essai peut être exceptionnellement renouvelée une fois d'un commun accord entre les parties :

- par écrit mentionnant les motifs du renouvellement et formalisant l'accord exprès du salarié pour ce renouvellement, par sa signature ;
- sous réserve d'un délai de prévenance raisonnable avant la fin de période initiale de période d'essai.

Il est rappelé, que le renouvellement de la période d'essai ne peut en aucun cas être convenu d'office, lors de la conclusion du contrat de travail.

La durée du renouvellement éventuel de la période d'essai est fixée à :

- 1 mois de date à date pour la catégorie des employés. Toutefois, à titre dérogatoire, dans les entreprises de moins de 11 salariés, en vue de favoriser l'embauche dans ces petites structures, la période d'essai des employés pourra être renouvelée, une fois, pour une durée d'au plus 2 mois (au lieu de 1 mois) ;
- 1 mois de date à date pour la catégorie des techniciens et agents de maîtrise ;

- 2 mois de date à date pour la catégorie des cadres.

Pas de renouvellement possible de la période d'essai dans les entreprises de 50 salariés et plus

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, la période d'essai ne pourra pas faire l'objet d'un renouvellement.

Tableau récapitulatif

Catégories visées (CDI)	Durée initiale de la période d'essai quel que soit l'effectif de l'entreprise	Durée du renouvellement éventuel de la période d'essai	
		Entreprises de moins de 50 salariés	Entreprises de 50 salariés et plus
Catégorie des employés	2 mois	1 mois	Néant
		Ou 2 mois dans les entreprises de moins de 11 salariés	
Catégorie techniciens et agents de maîtrise	3 mois	1 mois	Néant
Catégorie cadres non-dirigeants	4 mois	2 mois	Néant

Délai de prévenance à respecter en cas de rupture du contrat durant la période d'essai

Pendant la période d'essai, les parties peuvent résilier le contrat de travail sans procédure ni indemnité, sous réserve de respecter un délai de prévenance fixé, selon les dispositions légales en vigueur.

Lorsque la rupture de la période d'essai est à l'initiative de l'employeur, ce délai est fixé à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Lorsque la rupture de la période d'essai est à l'initiative du salarié, le délai de prévenance est de 48 heures, ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

La période d'essai ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

L'inexécution du délai de prévenance ouvre droit pour le salarié à une indemnité compensatrice, sauf en cas de faute grave ou lourde. L'indemnité est égale au montant des salaires et avantages qu'il aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du délai de prévenance, indemnité compensatrice de congés payés comprise.

Autres dispositions

En cas d'absence au cours de la période d'essai (maladie, accident du travail ou non, congés...) la durée de celle-ci est prolongée pour une durée égale à celle de la suspension.

À la fin de la période d'essai, l'engagement du salarié devient définitif, sous réserve, en outre, que le (la) salarié(e) ait satisfait(e) aux prescriptions relatives à la visite d'information et de prévention ou la visite médicale d'embauche (poste présentant des risques particuliers, jeunes travailleurs de moins de 18 ans...).

Lorsque la relation contractuelle de travail se poursuit à l'échéance du terme d'un contrat à durée déterminée par la conclusion d'un contrat à durée indéterminée, la durée du contrat à durée déterminée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le nouveau contrat.

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

Préavis

Démission et licenciement

Article 6.3

Toute résiliation du contrat de travail à durée indéterminée implique, de part et d'autre, sauf le cas de faute grave, faute lourde ou force majeure, le respect d'un préavis ou délai-congé.

La résiliation du contrat de travail par l'une ou l'autre des parties est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception dont la date de première présentation fixe le point de départ du préavis. En cas de démission, la lettre du salarié peut être remise en main propre contre décharge à l'employeur.

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

Catégorie de personnel	Préavis conventionnel				
	Démission		Licenciement		
	Ancienneté		Ancienneté		
	Moins de 6 mois	Plus de 6 mois	Moins de 6 mois	De 6 mois à 2 ans	Plus de 2 ans
Employés	15 jours de date à date	1 mois de date à date	15 jours de date à date	1 mois de date à date	2 mois de date à date
Techniciens	1 mois de date à date		2 mois de date à date		
Cadres	2 mois de date à date		3 mois de date à date		

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

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

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

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

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

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

Départ et mise à la retraite

Article 6.7

Le départ en retraite s'effectue selon des dispositions législatives en vigueur lorsque le (la) salarié(e) peut faire valoir ses droits à pension vieillesse, soit entre 62 et 67 ans suivant la situation individuelle de chaque salarié(e), et sauf application de dispositions particulières (carrière longue, C2P ...).

La mise à la retraite s'entend de la possibilité donnée à l'employeur de rompre le contrat de travail d'un salarié ayant atteint l'âge mentionné au 1° de l'article L. 351-8 du code de sécurité sociale, sous réserve de respecter les conditions et dispositions prévues à l'article L. 1237-5 du code du travail.

L'employeur qui désire mettre un salarié à la retraite devra lui notifier son intention en respectant un préavis de 6 mois. Il ne donne pas lieu à attribution d'heures d'absence pour recherche d'emploi.

Le salarié qui veut quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier de son droit à une pension de vieillesse devra respecter, quelles que soient son ancienneté et sa catégorie professionnelle, un préavis de 2 mois. (1)

(1) Le 4e alinéa de l'article 6.7 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1234-1 du code du travail.

(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Indemnité de départ à la retraite

Article 6.7

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

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

Pour le personnel non-cadre

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

Pour le personnel cadre

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

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

Indemnité de licenciement

Article 6.6

Le salarié lié par un contrat à durée indéterminée et qui est licencié par son employeur a droit, sauf faute grave ou lourde, à une indemnité de licenciement distincte du préavis dans les conditions suivantes :

- le salarié doit avoir, à la date où le licenciement prend effet, au moins 8 mois d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur ;
- le salaire servant de base de calcul à l'indemnité est le salaire brut moyen des 3 ou 12 derniers mois selon la formule la plus avantageuse au salarié.

Le taux et les modalités de calcul de l'indemnité de licenciement sont fixés, toutes catégories de personnel confondues, selon les modalités suivantes :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans ;
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de 10 ans.

Cette indemnité ne peut être inférieure à une somme calculée par année de service dans l'entreprise et tenant compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines. En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets.

Dispositions particulières concernant les cadres

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

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

Le montant de l'indemnité prévue ci-dessus est déterminé eu égard à la durée de l'ancienneté continue dans l'entreprise en qualité de cadre.

Indemnité de rupture conventionnelle individuelle et collective

Article 6.5

L'employeur et le (la) salarié(e) peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée qui les lie.

La rupture conventionnelle, exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Afin de garantir la liberté de consentement des parties, une procédure doit être respecté conformément aux dispositions en vigueur du code du travail.

La rupture conventionnelle fait l'objet d'une convention signée par les parties au contrat, dont un exemplaire signé est remis au salarié. La validité de la convention est subordonnée à son homologation par l'autorité administrative, selon les dispositions en vigueur du code du travail.

Le salarié bénéficie d'une indemnité de rupture égale à l'indemnité légale de licenciement, sauf dispositions plus favorables au salarié.

Par ailleurs, un accord collectif portant gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ou rupture conventionnelle collective peut définir les conditions et modalités de la rupture d'un commun accord du contrat de travail, selon les dispositions en vigueur du code du travail.

Ancienneté

Article 4.5 (1)

Pour l'application des dispositions de la présente convention collective, on entend par ancienneté dans l'entreprise le temps pendant lequel le salarié a été occupé dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de celle-ci.

Sont également considérés comme temps de présence dans l'entreprise pour le calcul de l'ancienneté :

- les absences pour congés annuels payés ou congés pour événements familiaux prévues par la présente convention ;
- les absences pour maternité et la moitié de la durée du congé parental (plafonnée à 18 mois) ;
- les périodes passées dans l'entreprise au titre des contrats à durée déterminée ou travail temporaire ;
- les périodes d'apprentissage effectuées dans l'entreprise ;
- les absences pour accident du travail et maladie professionnelle ;
- les périodes de congés formation ;
- les périodes de congés de bilan de compétences et pour la validation des acquis de l'expérience (art. L. 6422-5 du code du travail) ;
- les absences du conseiller du salarié pour assistance d'un salarié, dans les établissements occupant au moins 11 salariés (art. L. 1232-8 et L. 1232-9 du code du travail) ;
- les congés de formation économique, sociale et syndicale et les congés de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse, selon les dispositions légales en vigueur ;
- la durée des contrats de travail antérieurs dans l'entreprise, à l'exclusion des contrats de travail rompus pour faute grave ou lourde, ou dont la résiliation aurait été le fait du salarié ;
- les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause de maladie, après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ou 2 ans d'ancienneté dans la branche et dans la limite de la période d'indemnisation due par l'employeur au titre du régime prévoyance applicable ;
- les périodes d'activité dans la réserve opérationnelle (art. L. 3142-91 du code du travail), les congés de solidarité internationale (art. L. 3142-68 du code du travail), les congés des salariés candidats ou élus à un mandat parlementaire ou local (art. L. 3142-82 du code du travail).
- les périodes de fréquentation obligatoires des cours professionnels.

(1) L'article 4.5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail, tel qu'interprété par la jurisprudence constante de la Cour de cassation (Cass. Soc. 16 février 1994 n° 90-45.916 ; Cass. Soc. 7

novembre 2018 n° 17-15.833) dont il ressort que pour le paiement d'un avantage, toutes les absences, hormis celles qui sont légalement assimilées à du temps de travail effectif, entraînent les mêmes conséquences sur son attribution.

(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Jours fériés

Article 7.6

Parmi les 11 jours fériés légaux :

1. Les salariés auront droit à 7 jours fériés chômés payés par an lorsqu'ils tombent un jour habituellement travaillé par chaque intéressé.

Ces 7 jours fériés chômés/payés seront fixés par chaque employeur, en début d'année, au choix et par roulement.

Les 7 jours fériés chômés/payés choisis par l'employeur ainsi que le 1er Mai, lorsqu'ils seront travaillés par décision de l'employeur en raison des nécessités de l'entreprise, seront :

- soit compensés par une journée de congé supplémentaire dans la quinzaine qui précède ou qui suit ou par une majoration de salaire de 100 % ;
- et pour le 1er Mai payé dans les conditions prévues par la loi.

Les salariés seront informés à l'avance par l'employeur des jours fériés qui seront chômés/payés ou travaillés dans l'entreprise durant les 6 mois à venir.

2. Les 4 jours fériés restants sont normalement travaillés et rémunérés dans les conditions habituelles.

Des accords collectifs d'entreprise peuvent prévoir des dispositions différentes de celles énoncées ci-dessus, sous réserve de respecter les dispositions d'ordre public de la loi.

Congés pour événements familiaux

Article 7.5 et Accord du 20 septembre 2023

Des congés exceptionnels seront accordés sur justificatifs aux salariés à l'occasion de certains événements familiaux dans les conditions suivantes, sans condition d'ancienneté :

- mariage du salarié : 5 jours ;
- conclusion d'un Pacs : 5 jours;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- congé de naissance ou d'adoption : 3 jours ;
- décès d'un enfant : 5 jours (loi) ou 7 jours si l'enfant décédé est âgé de moins de 25 ans, ou si quel que soit son âge, l'enfant décédé était lui-même parent, ou s'il s'agit d'une personne décédée de moins de 25 ans dont le salarié avait la charge effective et permanente.
- décès du conjoint, du partenaire de Pacs du concubin : 4 jours;
- décès des parents, des beaux-parents, frère, soeur : 3 jours (loi) ;
- décès des grands-parents : 1 jour ;
- annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours (loi) ;
- hospitalisation d'un enfant de moins de 16 ans : 1 jour par an et par enfant (nouveau) ;
- déménagement : 1 jour (dans la limite d'une fois tous les 2 ans).

Ces jours de congés sont calculés en jours ouvrés.

Ces congés exceptionnels, à prendre au moment de l'événement, seront majorés, le cas échéant, de 1 jour supplémentaire pour délai de route, lorsque le lieu de l'événement se situe à 500 km et plus du lieu de résidence habituel du salarié. Ce jour supplémentaire est accordé forfaitairement pour l'aller-retour.

Les absences ainsi autorisées donneront lieu à une indemnité égale au salaire que l'intéressé aurait perçu s'il avait effectivement travaillé. À défaut de prise effective du congé par le salarié due à son propre fait, le paiement du congé non pris ne pourra être réclamé en sus du salaire versé.

Les congés spéciaux d'origine conventionnelle ainsi que les indemnités de salaire correspondants ne peuvent se cumuler avec ceux prévus par la législation en vigueur.

Il sera également accordé à tout salarié de 16 à 25 ans, qui participe à l'appel de préparation à la défense, un congé rémunéré de 1 jour.

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 6e 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.

Congé des apprentis lors de la préparation à l'examen

Avenant n° 8 du 27 janvier 2005 relatif à l'apprentissage

Article 14

Lorsque l'évaluation se fait intégralement par épreuves ponctuelles terminales, avant l'examen sur lequel débouche son apprentissage, l'apprenti dispose d'un congé spécifique de 5 jours ouvrables pendant lequel il doit suivre les enseignements spécialement dispensés dans le CFA, dès lors que la convention en prévoit l'organisation. Ce congé est rémunéré et se situe dans le mois précédant les épreuves. Il n'est imputable ni sur le congé annuel ni sur le temps normal en CFA.

L'apprenti a également droit au congé examen de droit commun lorsqu'il se présente aux examens de son choix, dans les conditions définies par voie réglementaire.

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

Article 5.4 de l'accord du 13 juin 2000 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail

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

Conditions d'alimentation du CET

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

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

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

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

Valorisation des éléments affectés au compte

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

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

Pour les cadres ayant une référence en jours, la valeur de chaque journée correspond soit à 1/ 21,65ème du salaire mensuel (en cas de répartition de l'horaire hebdomadaire sur 5 jours), soit à 1/26ème (en cas de répartition de l'horaire hebdomadaire sur 6 jours).

Nature et conditions des congés indemnissables

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

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

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

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

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

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

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

Cessation et transmission du compte

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

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

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

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

Durée du travail

Article 7.1, Article 7.2 et Accord du 13-6-2000

Pause quotidienne

Les jours de travail d'une durée supérieure à 6 heures doivent être interrompus par un temps de pause. La durée totale du temps de pause journalier, y compris le temps de repas, ne peut être inférieure à 1 demi-heure, sauf accord du (de la) salarié(e). Les conditions de prise des pauses sont fixées au niveau de chaque entreprise ou établissement.

Durée quotidienne maximale

Le temps de travail effectif quotidien est limité à 10 heures, mais il peut être porté à 12 heures par jour en cas de force majeure pour le lendemain, moins de 2 heures avant le départ du salarié et exigeant un travail de confection ou une intervention.

Repos quotidien

Le temps de repos entre 2 jours de travail est fixé à 11 heures consécutives pour l'ensemble du personnel des activités visées par la présente convention collective. Il pourra être porté à 9 heures consécutives dans les cas suivants : surcroît exceptionnel d'activité, commandes urgentes, organisation de salons, forums, manifestations, arrivées imprévues d'animaux. Chaque repos quotidien porté à 9 heures consécutives ouvre droit pour le salarié à un repos de 2 heures en plus des 11 heures obligatoires, le lendemain de l'intervention ou au plus tard dans la semaine qui suit la dérogation, ou à une contrepartie financière forfaitaire minimale fixée à 3 MG valeur du minimum garanti en vigueur.

Repos hebdomadaire

Après les onze heures consécutives de repos quotidien prévues par le code du travail, les salariés bénéficient d'un jour de repos hebdomadaire d'une durée minimale de vingt-quatre heures consécutives, soit trente-cinq heures au total selon l'article L. 3132-2 du code du travail. Dans la branche, s'ajoute à ce repos hebdomadaire minimal, une demi-journée de repos consécutive.

Par exception, le salarié et l'employeur peuvent convenir, par écrit, de déroger au caractère consécutif de cette demi-journée.

Il est rappelé, que conformément au code du travail, Il est interdit de faire travailler un même salarié plus de six jours par semaine.

Ce repos, pris par roulement en vertu des articles L. 3132-12 et R. 3132-5 du code du travail déterminant les activités bénéficiant d'une dérogation permanente de droit au repos dominical (magasins de fleurs naturelles et autres établissements

concernés de la branche), ouvre droit à une contrepartie sous forme de 2 jours de repos consécutifs comportant un dimanche, accordés, selon les modalités ci-dessous :

- régulièrement toutes les 4 semaines ;
- à défaut, toutes les 4 semaines en moyenne sur l'année, étant précisé que les dimanches compris dans les périodes de congés payés ne comptent pas dans ce calcul moyen annuel.

En outre, lorsque l'octroi de cette contrepartie tombe le jour, ou les veilles d'un jour férié, ou d'une manifestation/ événement ayant un intérêt pour l'entreprise ou les secteurs d'activités de la branche, le repos de 2 jours consécutifs comportant un dimanche, est déplacé sur la semaine qui suit ou qui précède, ou à défaut, à une autre date en accord entre les deux parties, sans que ce déplacement ait pour effet de faire travailler un salarié plus de six jours consécutifs par semaine.

Cet accord a pour objet d'octroyer une contrepartie d'au minimum 11 week-ends par an (samedi-dimanche ou dimanche-lundi), pour les salariés qui sont soumis au repos hebdomadaire par roulement.

En prolongement, les partenaires sociaux sont convenus, que les salariés ne travaillant pas le dimanche et n'ayant qu'un jour et demi de repos hebdomadaire consécutifs, calculés selon les conditions fixées à l'alinéa 1 du présent article, se verront garantir au minimum 11 week-ends par an (samedi-dimanche ou dimanche-lundi).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Aménagements du temps de travail

Différentes formes de réduction du temps de travail

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

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

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

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

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

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

Option 1 - Réduction de la durée journalière de travail

Article 2.1

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

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

Option 2 - Réduction de la durée hebdomadaire de travail

Article 2.2

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

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

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

2. Soit sous la forme d'une répartition de l'horaire hebdomadaire de 35 heures selon un horaire journalier différent et non uniforme. À titre d'exemple : 2 jours à 7 heures, 2 jours à 8 heures et 1 journée à 5 heures ; ou encore : 3 jours à 8 heures et 2 jours à 5 h 30.

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

Article 2.3

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

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

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

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

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

Article 2.4

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Conformément aux dispositions de la loi du 19 janvier 2000, ne peuvent faire l'objet d'une récupération par le salarié : les absences rémunérées ou indemnisées, les

congés ou autorisation d'absence qui sont de droit pour les salariés en vertu de dispositions conventionnelles, les absences dues à la maladie ou à l'accident.

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

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

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

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

Apprentis - Salaires sous contrat de formation en alternance

Article 2.5

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

Modulation du temps de travail

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

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

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

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

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

Conditions de mise en place

Article 3.1

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

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

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

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

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

Fonctionnement général du dispositif

Article 3.2

Période de modulation

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

Horaire hebdomadaire moyen annuel de référence

35 heures.

Définition des périodes de haute activité

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

Définition des périodes de basse activité

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

Programme annuel de modulation et délai de prévenance

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

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

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

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

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

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

Définition du caractère exceptionnel

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

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

Concernant, les salariés, les circonstances exceptionnelles recouvrent les cas d'urgence personnelle et familiale, imprévisibles, sous réserve de justifications.

Ces définitions s'appliquent pour tous les cas de circonstances exceptionnelles cités dans la convention collective et le présent accord.

Recours au chômage partiel

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

Recours au travail intérimaire

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

Lissage de la rémunération

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

Traitement des heures de modulation

Pendant la période de modulation haute, les heures effectuées au-delà de 35 heures dans la limite des plafonds hebdomadaires indiqués ci-dessus ne donnent pas lieu à paiement des majorations pour heures supplémentaires ni repos compensateur et ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures

supplémentaires, à la condition que sur la période annuelle de modulation, la durée hebdomadaire moyenne n'excède pas 35 heures, les périodes de haute activité devant être compensées par des périodes de basse activité. En cas de dépassement du plafond annuel et de 1 600 heures en tout état de cause, les heures supplémentaires devront également être rémunérées dans les conditions définies par les dispositions de la loi du 19 janvier 2000.

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

Pendant la période de modulation, les heures qui seraient, à titre exceptionnel et par dérogation, travaillées au-delà des plafonds de modulation définis ci-dessus sont des heures supplémentaires majorées dans les conditions légales en vigueur et payées comme telles le mois de leur exécution ou donneront lieu à repos compensateur de remplacement. De plus, elles ouvrent droit au repos compensateur légal et sont imputées directement sur le contingent annuel.

Périodes non travaillées

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

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

Régularisation annuelle

Article 3.3

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

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

compensateur de remplacement. Ces heures ne donnent pas droit à des contreparties spécifiques.

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

Modulation et congés payés

Article 3.4

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

Régularisation en fin de contrat

Article 3.5

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

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

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

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

Travail à temps partiel

Article 5.5 de l'accord du 13 juin 2000 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail

Conditions de rémunération

a) Au moment du passage aux 35 heures

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

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

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

2° Ou, éventuellement, de transformer leur contrat de travail à temps partiel en temps de travail à temps plein selon le nouvel horaire hebdomadaire base 35 heures, moyennant un délai maximum de 3 mois de mise en œuvre. À la date de passage à temps plein, il leur sera fait application des dispositions prévues par le présent accord pour les salariés à temps plein. Leur salaire de base 35 heures sera calculé comme pour les salariés à temps plein occupant un emploi équivalent qui sont passés de 39 heures à 35 heures, indemnité différentielle comprise (voir exemples en annexe). Par ailleurs, les contrats à temps partiel ainsi modifiés seront retenus au prorata pour le décompte des embauches à effectuer par l'entreprise en contrepartie des aides de l'État.

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

Mis à part le dispositif de modulation qui devra faire l'objet de négociations ultérieures spécifiques pour cette catégorie de personnel, les autres modes de

réduction du temps de travail leur seront applicables. Les jours de repos seront calculés au prorata.

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

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

Limitation des coupures quotidiennes

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

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

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

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

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

Conditions de recours aux heures complémentaires

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

Les parties signataires conviennent, il peut être dérogé aux dispositions légales limitant le recours aux heures complémentaires pour améliorer la situation des salariés à temps partiel, sachant que l'accomplissement d'heures complémentaires ne pourra pas avoir pour effet de générer une coupure du temps de travail.

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

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

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

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

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

Modifications d'horaires

Toute modification d'horaires devra être justifiée pour une des raisons suivantes (liste non limitative) : variations et surcroîts d'activité, absence d'un autre salarié, réorganisation des horaires collectifs ou du service, travaux à accomplir dans un délai déterminé, travaux urgents...

Les modifications éventuelles pourront prendre une des formes ci-après (liste non limitative) : augmentation ou diminution de la durée journalière de travail, augmentation ou réduction du nombre de jours travaillés, changement des jours de travail de la semaine, répartition du travail sur des demi-journées, changement des demi-journées ...

Ces conditions sont applicables à l'ensemble des salariés à temps partiel, quelle que soit l'organisation de leur temps de travail (y compris en cas de temps partiel modulé).

La nature et les formes de modifications des horaires à temps partiel doivent être indiquées dans le contrat de travail de tous les salariés à temps partiel, quelle que soit l'organisation de leur temps de travail (y compris en cas de temps partiel modulé).

Les salariés à temps partiel sont informés de toute modification des horaires dans le respect d'un délai de prévenance de 15 jours calendaires. Ce délai peut être réduit jusqu'à un minimum de 3 jours ouvrés en cas de circonstances exceptionnelles. Dans ce cas, le salarié bénéficie d'une contrepartie financière ou en repos fixée à 10 %. Cette contrepartie s'applique sur chaque heure de travail modifiée avec application du délai de prévenance réduit et soit se calcule sur le salaire horaire brut de base, soit ouvre droit à un repos payé de 6 minutes par heure de travail modifiée.

Temps partiel pour raisons familiales

Avenant du 18 septembre 2001 relatif au travail à temps partiel

Le travail à temps partiel pour raisons familiales est une possibilité reconnue par la loi aux salariés de demander un passage à temps partiel en raison des besoins de leur vie familiale.

Les salariés qui en font la demande peuvent bénéficier d'une réduction du temps de travail sous forme d'une ou plusieurs périodes non travaillées d'au moins 1 semaine en raison de leur vie familiale.

Les partenaires sociaux entendent adapter les dispositions légales aux spécificités de la profession.

Conditions de mise en place

Le salarié doit présenter sa demande à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception en respectant un délai de prévenance de 3 mois civils à compter de la date d'effet souhaitée du passage au temps partiel.

L'employeur doit répondre par lettre recommandée avec accusé de réception au salarié dans un délai de 2 mois civils à compter de la première présentation de la lettre recommandée du salarié. L'employeur peut opposer un refus. Toutefois, celui-ci doit être justifié par des raisons objectives liées aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise qu'il doit indiquer dans sa réponse.

Si l'employeur accepte la proposition du salarié, un avenant au contrat de travail initial devra être établi et signé par les parties, précisant la date d'entrée en vigueur qui doit correspondre au souhait du salarié.

Le passage à temps partiel pour raisons familiales peut être demandé ou accordé pour une période déterminée, auquel cas celle-ci devra être indiquée dans l'avenant.

Durée du travail et rémunération

L'avenant au contrat de travail devra préciser la ou les périodes non travaillées et, le cas échéant, si les deux parties sont d'accord, un lissage de la rémunération sur l'année.

Le salarié à temps partiel pour raisons familiales percevra une rémunération proportionnelle, compte tenu de son temps de travail, à celle d'un salarié qui, à qualification égale, occupe un emploi équivalent dans l'entreprise.

L'employeur ne peut modifier les dates fixées pour les périodes non travaillées sans l'accord préalable du salarié. En cas d'acceptation, un nouvel avenant devra être signé, indiquant la nouvelle répartition des périodes travaillées et non travaillées. Le refus du salarié ne constitue pas une sanction ni un motif de licenciement.

La durée annuelle du travail du salarié à temps partiel pour raisons familiales doit être inférieure, pour les entreprises dont la durée du travail est de 35 heures par semaine, à 1 600 heures.

Pendant les périodes travaillées, les salariés sont occupés selon l'horaire collectif applicable dans l'entreprise, c'est-à-dire sur la base d'un horaire à temps plein.

Ils bénéficient du paiement des heures supplémentaires ou du repos de remplacement équivalent pour les heures effectuées au-delà de la durée légale du travail, et dans les conditions prévues par la loi du 19 janvier 2000.

Compatibilité avec les formes d'ARTT prévues par l'accord de branche étendu du 13 juin 2000

Le salarié à temps partiel pour raisons familiales pourra être soumis, pendant les périodes travaillées :

- soit à un horaire hebdomadaire de 35 heures ;
- soit à une réduction du temps de travail sous forme de repos par périodes de 4 semaines (selon l'organisation des périodes non travaillées) ;
- soit à une réduction du temps de travail sous forme de repos dans le cadre de l'année : dans ce cas, le nombre de JRTT devra être calculé proportionnellement à la durée annuelle du travail et compte tenu des périodes non travaillées. Le plafond de 1 600 heures par an devra être proratisé ;
- soit à la modulation du temps de travail : dans ce cas, le plafond de 1 600 heures par an devra être proratisé.

Temps partiel choisi

Avenant du 18 septembre 2001 relatif au travail à temps partiel

Les salariés à temps plein des entreprises de la branche pourront demander à passer à temps partiel selon les modalités définies ci-après :

Procédure de demande, délai de réponse et cas de refus

Le salarié doit présenter sa demande à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception en respectant un délai de prévenance de 3 mois civils à compter de la date d'effet souhaitée du passage au temps partiel.

L'employeur doit répondre par lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai de 2 mois civils à compter de la première présentation de la lettre recommandée du salarié. L'employeur peut opposer un refus. Toutefois, celui-ci doit être justifié par des raisons objectives liées aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise qu'il doit indiquer dans sa réponse : absence d'emploi disponible ressortissant de la catégorie professionnelle du salarié, absence d'emploi équivalent, conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise.

Si l'employeur accepte la proposition du salarié, un avenant au contrat de travail initial devra être établi et signé par les parties, avec application à la date fixée par le salarié.

Le passage à temps partiel peut être demandé ou accordé pour une période déterminée, auquel cas celle-ci devra être indiquée dans l'avenant.

Le salarié à temps partiel percevra une rémunération proportionnelle, compte tenu de son temps de travail, à celle d'un salarié qui, à qualification égale, occupe un emploi équivalent dans l'entreprise.

Conditions de retour à un temps plein

Les salariés ayant demandé à passer à temps partiel bénéficient d'une priorité de retour à un emploi à temps complet de leur qualification ou à un emploi similaire.

Avant de procéder à un recrutement extérieur, l'employeur devra informer les salariés à temps partiel des emplois vacants ou en cours de création correspondant à leur qualification.

L'employeur peut proposer un emploi de qualification différente, éventuellement accompagné d'une formation complémentaire.

Dans tous les cas, les salariés à temps partiel sont libres d'accepter ou non un retour sur un poste à temps plein.

Si deux ou plusieurs salariés de l'entreprise ont vocation à bénéficier de cette priorité, l'employeur est libre de choisir le bénéficiaire parmi les salariés de même qualification professionnelle, sous réserve de respecter le principe de non-discrimination.

Ces dispositions sont applicables à tous les temps partiels, quelle que soit l'organisation de leur temps de travail et quel que soit l'initiateur (salarié ou employeur) de la demande de passage à temps partiel.

Temps partiel modulé ou variable

Avenant du 18 septembre 2001 relatif au travail à temps partiel

Article 1er

Définition

Compte tenu, d'une part, des nouvelles dispositions légales et, d'autre part, de la variabilité des activités de la branche (variations d'activités dues aux demandes de la clientèle, aux usages et modes de consommation ; arrivage et réception d'animaux familiers...), il est prévu que la durée des temps partiels (hebdomadaire ou mensuelle) pourra varier sur tout ou partie de l'année, à condition que sur 1 an celle-ci n'excède pas en moyenne la durée du travail fixée au contrat de travail.

Cette forme de travail peut concerner les catégories suivantes de personnel : tout personnel de la branche à l'exception du personnel d'encadrement.

Le temps partiel modulé étant sur une base annuelle, il ne peut être mis en place que dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée ou éventuellement dans le cadre d'un contrat à durée déterminée de 1 an en respectant la législation en vigueur.

L'employeur pourra proposer à un salarié de passer à temps partiel modulé avec son accord exprès. En cas d'accord du salarié, un avenant écrit à son contrat de travail initial sera établi et signé par les parties. Le refus du salarié d'accepter de passer à temps partiel modulé ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Durée de travail

La durée minimale de travail calculée sur la semaine est fixée à 20 heures (ou l'équivalent mensuel) et comporte une durée minimale de travail continu de 3 heures par journée travaillée, sur une séquence de travail.

La durée de travail hebdomadaire ou mensuelle de référence doit être indiquée dans le contrat de travail. Elle pourra varier, dans la limite d'une modulation de plus ou moins 1/3. En aucun cas la durée de travail du salarié ne pourra égaler ou dépasser la durée légale hebdomadaire en vigueur.

Les horaires à temps partiel modulé feront l'objet d'une programmation annuelle indicative sur 12 mois (année civile, exercice comptable...) fixant les différentes périodes de travail ainsi que la répartition de l'horaire applicable. Cette programmation sera remise en main propre contre décharge au salarié concerné, au moins 1 mois avant la date d'entrée en vigueur de la période annuelle de modulation, ou annexée au contrat de travail en cas d'embauche en cours d'année.

Toute modification de la répartition des horaires devra être précédée d'un délai de prévenance de 15 jours calendaires. Ce délai peut être réduit jusqu'à un minimum de 3 jours ouvrés en cas de circonstances exceptionnelles. Les heures modifiées en

application du délai de prévenance réduit font l'objet d'une contrepartie en termes de salaire ou de repos fixée à 5 %. Cette contrepartie s'applique à chaque heure concernée par la déprogrammation en plus ou en moins. Elle est soit calculée sur le salaire horaire brut de base, soit ouvre droit à un repos payé de 3 minutes par heures de travail modifiée en plus ou en moins. Les salariés concernés seront informés par écrit de cette modification.

Rémunération

La rémunération mensuelle est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen prévu dans le contrat de travail, indépendamment de l'horaire réel effectué au cours du mois considéré.

Les heures effectuées dans les limites d'une modulation de plus ou moins 1/3 ne sont pas considérées comme des heures complémentaires, les heures accomplies au-delà de la durée contractuelle étant compensées par les heures accomplies en deçà de cette durée.

Chaque heure d'absence non indemnisée au cours de la période travaillée sera décomptée de la rémunération régulée sur la base du taux horaire appliqué au salarié. En cas d'absence indemnisée, le maintien de la rémunération est calculé sur la base du salaire mensuel lissé.

Régularisation en fin de période annuelle

Un bilan du temps de travail effectué par chaque salarié concerné sera établi au plus tard 1 mois avant la fin de période annuelle de modulation.

Dans le cas où la durée moyenne de travail contractuelle est dépassée en fin d'année, la durée prévue dans le contrat est modifiée, sous réserve d'un préavis de 7 jours et, sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à la durée antérieurement fixée la différence entre cette durée et la durée moyenne réellement effectuée.

Les heures venant en dépassement de la durée moyenne annuelle hebdomadaire de travail prévue au contrat de travail font l'objet de la contrepartie suivante : elles donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Lorsque la durée du travail est inférieure à la durée moyenne annuelle hebdomadaire de travail prévue au contrat de travail, les heures non travaillées (à l'exception des heures non récupérables prévues par la loi) pourront faire l'objet de récupération dans le mois suivant l'arrêt des comptes et dans le cadre de la période annuelle de modulation considérée. À défaut, elles sont acquises au salarié.

Régularisation en cas de rupture du contrat de travail

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

Si le salarié a effectué un nombre d'heures de travail supérieur à la durée moyenne contractuelle, il y aura lieu de procéder à un rappel de salaire et au paiement des contreparties fixées.

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

Les indemnités de licenciement ou de départ à la retraite se calculent sur la base de la rémunération à temps partiel lissée.

Heures supplémentaires

Contingent annuel d'heures supplémentaires

Le contingent annuel conventionnel d'heures supplémentaires est fixé à :

- 180 heures par an et par salarié, quel que soit l'effectif de l'entreprise, sauf en matière de modulation où celui-ci est porté à 130 heures par an et par salarié (e) (excepté dans le cadre d'une modulation peu élevée, c'est-à-dire lorsqu'elle est comprise dans une limite inférieure de 31 heures et une limite supérieure de 39 heures, soit lorsque le volume d'heures de modulation n'excède pas 70 heures par an et par salarié).

Le contingent conventionnel ainsi fixé est applicable pour l'attribution de la contrepartie obligatoire en repos.

L'ensemble des salariés(e)s, quel que soit leur statut, est soumis aux contingents conventionnels ci-dessus. Toutefois, sont exclus du contingent conventionnel les cadres dirigeants, les cadres non dirigeants et non occupés selon un horaire collectif sous forfait annuel.

Heures supplémentaires

Article 7.2

Le recours aux heures supplémentaires se fera par priorité sur la base du volontariat. Hors les cas de charges imprévisibles ou d'urgence, les salarié(e)s seront informé(e)s du recours aux heures supplémentaires 48 heures avant leur exécution.

Les heures supplémentaires font l'objet de majorations sous forme de salaire ou, le cas échéant, de repos compensateur de remplacement dans les conditions suivantes :

1. Concernant les 4 premières heures supplémentaires :

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

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

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

Les taux ci-dessus indiqués en 2 et 3 étant fixés selon la législation actuellement en vigueur et sous réserve de toute modification ultérieure, ou d'accord collectif d'entreprise.

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

Le recours aux heures supplémentaires s'inscrit dans le cadre des limites légales en vigueur :

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

En cas de force majeure pour le lendemain, moins de 2 heures avant son départ, et exigeant un travail de confection ou une intervention, l'employé(e) de plus de 18 ans ne pourra refuser de faire des heures supplémentaires, dans la limite de 12 heures de travail par jour, compte tenu de l'urgence sous la responsabilité de l'employeur avec demande ultérieure de régularisation à l'administration (art. D. 3121-6 du code du travail).

Contrepartie obligatoire en repos

En plus des majorations fixées ci-dessus, les heures supplémentaires ouvrent droit pour le salarié à une contrepartie obligatoire en repos, fixée, sauf accord collectif d'entreprise, dans les conditions légales en vigueur :

- Pour les entreprises de 20 salariés au plus : 50 % par heure supplémentaire effectuée au-delà du contingent conventionnel ;
- Pour les entreprises de plus de 20 salariés : 100 % par heure supplémentaire effectuée au-delà du contingent conventionnel.

Repos compensateur de remplacement

Les salarié (e) s pourront demander, en accord avec leur employeur, à bénéficier en lieu et place du paiement des heures supplémentaires et de leur majoration, d'un repos compensateur de remplacement équivalent à une heure supplémentaire majorée.

Cette substitution peut être appliquée à tout ou partie des heures supplémentaires effectuées par le (la) salarié(e).

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

Le suivi de ce repos s'effectuera sur le bulletin de salaire ou par document annexé à lui, avec les indications quant aux conditions d'ouverture des droits telles que prévues par les dispositions légales en vigueur.

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

Le repos compensateur équivalent s'ajoute à la contrepartie obligatoire en repos en cas de dépassement du contingent conventionnel d'heures supplémentaires.

Travail de nuit

Travail exceptionnel de nuit

Article 7.3

Le travail de nuit est celui qui est effectué entre 21 heures et 7 heures du matin, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Il doit être occasionnel et justifié pour faire face à des circonstances exceptionnelles (préparation de salon, mariage...).

Les heures de travail effectuées la nuit donnent lieu à une majoration de salaire de 100 %.

En tout état de cause et par référence à la directive européenne du 23 novembre 1993, le travail de nuit ne peut excéder 8 heures en moyenne par période de 24 heures.

La durée quotidienne de travail accomplie par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures et la durée hebdomadaire ne peut dépasser 44 heures sur une période 12 semaines consécutives.

Les dispositions sur le travail de nuit font l'objet d'un accord collectif d'entreprise.

Travail de nuit dans le secteur des services des animaux familiers

Accord du 25 juin 2014 relatif au travail de nuit

Définition du travail de nuit

Article 2

Le travail de nuit est celui qui est effectué en période nocturne à des plages horaires situées entre 21 heures et 6 heures du matin.

Dans le secteur des services visés par le présent accord, le travail de nuit résulte d'interventions effectuées dans le cadre de périodes d'astreinte.

Les travailleurs soumis à des périodes d'astreinte de nuit sont amenés à intervenir, sur appels de donneurs d'ordres ou de l'employeur, en vue de prendre en charge un ou des animaux, de les mettre en un lieu protégé, de les transférer en clinique vétérinaire s'il y a lieu, d'effectuer l'entretien et les soins en chenil et en chatterie, lieux d'hébergement de NAC.

Ces temps d'intervention, contrairement aux temps d'astreinte proprement dits, sont considérés comme du temps de travail effectif et rémunérés comme tels, éventuellement en heures supplémentaires selon les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Définition du travailleur de nuit

Article 3

Est considéré comme travailleur de nuit, pour l'application des dispositions fixées dans le présent accord, tout salarié qui :

- soit accomplit au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel ou en période d'astreinte, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien dans la plage horaire de nuit de 21 heures-6 heures ;
- soit accomplit, sur une période de 12 mois consécutifs, au moins 270 heures de travail effectif dans la plage horaire de nuit de 21 heures-6 heures. Pour les contrats de travail d'une durée éventuellement inférieure à 12 mois consécutifs, le calcul des 270 heures est proratisé selon la durée du contrat considéré.

Durées quotidiennes et hebdomadaires du travail de nuit

Article 4

Durée quotidienne maximale

La durée quotidienne maximale des travailleurs de nuit au sens de l'article 3 ci-dessus ne peut excéder 8 heures de travail effectif.

Toutefois, cette durée peut être portée à 10 heures de travail par jour lorsqu'il y a nécessité d'assurer la protection des animaux. En cas d'application de cette dérogation, les salariés doivent bénéficier, outre d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures et de leur repos hebdomadaire, d'un temps de repos équivalent au temps de dépassement, soit 2 heures. Ce repos doit être pris dans les plus brefs délais, à l'issue de la période travaillée.

Il peut être également dérogé à la durée maximale quotidienne de 8 heures des travailleurs de nuit dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Durée hebdomadaire moyenne maximale

La durée hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures.

Il peut être dérogé à la durée moyenne hebdomadaire maximale de travail des travailleurs de nuit dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Contreparties au travail de nuit

Article 5

Travail de nuit dans le cadre d'astreintes

A. Temps d'intervention de nuit durant les périodes d'astreinte

Il est rappelé que les temps d'intervention pendant les périodes d'astreinte sont considérés comme du temps de travail effectif. Tout temps d'intervention pendant une période d'astreinte est rémunéré sur la base de sa durée réelle. En outre, les frais de déplacement entre le domicile habituel du salarié et le lieu d'intervention sont indemnisés soit sous la forme d'indemnités kilométriques, soit par la mise à disposition d'un véhicule de société. Le temps de trajet est rémunéré comme temps de travail, sur la base d'un document déclaratif du salarié.

Le personnel d'astreinte, lorsqu'il effectue des interventions durant la plage des horaires de nuit 21 heures-6 heures, bénéficie d'une majoration de 25 % par heure de travail de nuit sous forme de salaire, ou sur demande du salarié, (1) sous forme de repos de remplacement équivalent.

En tout état cause, sauf accord plus favorable, la contrepartie au travail de nuit ne peut se cumuler avec une autre contrepartie de même nature accordée aux travailleurs de nuit. En revanche, elle s'ajoute aux majorations de salaire pour heures supplémentaires éventuellement effectuées dans le cadre de la semaine considérée.

Cette contrepartie au travail de nuit s'ajoute à la contrepartie attribuée au titre de l'astreinte pendant le temps d'astreinte.

B. Temps d'astreinte

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

Travail de nuit sans astreinte

À l'exception des situations exceptionnelles visées à l'article 7.3 de la convention collective nationale, tout salarié occupé sur un des emplois définis en préambule du présent accord et dès lors qu'il se trouve en situation de travailleur de nuit au sens de l'article 3 du présent accord bénéficie d'une majoration de 25 % par heure de travail de nuit, prioritairement sous forme de repos ou, en cas d'impossibilité, sous forme de salaire (2).

Les repos acquis au titre du travail de nuit sont suivis sur le bulletin de salaire ou une annexe à celui-ci. Ils sont distingués de la contrepartie obligatoire en repos et du repos compensateur de remplacement éventuellement octroyés.

Dès 7 heures de repos acquises, les salariés peuvent prendre, à leur convenance, 1 journée ou 1 demi-journée de repos, à des dates déterminées d'un commun accord avec l'employeur, et au maximum dans les 6 mois de leur acquisition.

(1) Termes exclus de l'extension comme contraires aux dispositions de l'article L. 3122-39 du code du travail.

(Arrêté du 20 novembre 2015, art. 1)

(2) Termes exclus de l'extension comme contraires aux dispositions de l'article L. 3122-39 du code du travail.

(Arrêté du 20 novembre 2015, art. 1)

Conditions de travail des travailleurs de nuit

Article 6

Les entreprises du secteur de la branche concernées par le travail de nuit mettront en place les mesures suivantes.

Mesures en vue d'améliorer les conditions de travail des salariés

Mettre en place une programmation des astreintes et du travail de nuit permettant une rotation entre les travailleurs de nuit concernés, afin d'assurer une alternance entre travail avec astreinte et travail sans astreinte.

Mener auprès des travailleurs de nuit des actions d'information et de formation en vue de la prévention des risques professionnels propres aux conditions de travail de nuit.

Garantir des temps de pause réguliers pour les travailleurs de nuit dans les conditions prévues par la loi et la convention collective nationale.

Permettre aux travailleurs de nuit un accès à la formation dans des conditions respectant les temps de repos nécessaires, au regard des horaires de nuit et des horaires de formation.

Informier et consulter les représentants élus du personnel, lorsqu'ils existent dans l'entreprise, sur les conditions de travail des travailleurs de nuit, ainsi que sur toute mesure utile et nécessaire pour la protection de la santé physique et mentale des travailleurs de nuit.

Mesures en vue de faciliter l'articulation de l'activité nocturne avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales

Transports

Mettre à disposition, avant toute affectation à une astreinte et un travail de nuit, les moyens de transport nécessaires pour assurer les interventions de nuit (véhicule société...).

Surveillance médicale

Faire bénéficier tout travailleur de nuit au sens du présent accord d'une surveillance médicale spécifique avant son affectation à un poste de nuit, puis à intervalles réguliers selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur ou à paraître.

Priorité dans l'affectation d'un nouveau poste

Assurer une priorité aux travailleurs de nuit au sens du présent accord, pour occuper ou reprendre un poste de jour dans le même établissement ou dans la même entreprise, sur un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou sur un emploi équivalent, en particulier lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, telle la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante. Cette priorité s'exerce dans le cadre des possibilités effectives de l'établissement ou de l'entreprise. L'employeur est tenu de répondre à la demande du travailleur de nuit dans un délai raisonnable. Tout refus doit être motivé. Dès affectation à un poste de jour sur un emploi de même catégorie professionnelle, ou à défaut sur un emploi équivalent, les salariés ne bénéficient plus des contreparties liées au travail de nuit et à l'astreinte prévues dans le présent accord. Un avenant au contrat de travail est signé entre les parties.

Cette priorité s'applique dans les mêmes conditions aux salariés qui travaillent de jour et qui souhaitent travailler de nuit.

Lorsque le contrat de travail d'un salarié prévoit un travail de jour, l'employeur ne peut affecter le salarié à un travail de nuit sans l'accord de celui-ci. Ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Inaptitude constatée par le médecin du travail

Le travailleur de nuit au sens du présent accord, déclaré inapte par le médecin du travail à occuper un poste de nuit, est transféré, à titre définitif ou temporaire, sur un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé. L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail du travailleur de nuit du fait de son inaptitude au poste comportant le travail de nuit au sens du présent accord, à moins qu'il ne justifie par écrit soit de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer un poste dans les conditions définies ci-dessus, soit du refus du salarié d'accepter le poste proposé dans ces conditions.

Protection de la maternité

La travailleuse de nuit au sens du présent accord et soumise à astreinte, en état de grossesse médicalement constatée, ou qui a accouché, bénéficie, dès lors qu'elle en fait la demande ou que le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état, d'une affectation à un poste de jour dans le même établissement pendant le temps restant de la grossesse et pendant les 4 semaines suivant l'expiration du congé postnatal. Cette période peut être prolongée lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état pour une durée n'excédant pas 1 mois. Ce changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de la rémunération. L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée.

Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi à la salariée travaillant de nuit, il lui fait connaître par écrit, ainsi qu'au médecin du travail, les motifs qui s'opposent à cette affectation. Le contrat de travail de la salariée est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité et éventuellement durant la période complémentaire qui suit la fin de ce congé en application de l'article L. 1225-9 du code du travail. Pendant cette suspension du contrat de travail, la salariée est indemnisée dans les conditions légales et conventionnelles relatives à la maladie.

Mesures en vue d'assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment par l'accès à la formation

Le principe de non-discrimination tel que défini à l'article L. 1132-1 du code du travail est strictement respecté en ce qui concerne l'affectation à un poste de jour ou de nuit.

En particulier, la considération du sexe, homme ou femme, ne saurait être retenue par l'employeur :

- pour embaucher un(e) salarié(e) à un poste de travail comportant des astreintes et du travail de nuit conférant à l'intéressé(e) la qualité de travailleur de nuit au sens du présent accord ;
- pour muter un(e) salarié(e) d'un poste de jour vers un poste de nuit, ou d'un poste de nuit vers un poste de jour ;
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs, qu'ils soient de nuit ou de jour, en matière de formation professionnelle et en vue de favoriser leur progression professionnelle.

Tout travailleur de nuit ou de jour bénéficie des dispositions prévues par l'accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche fleuristes, ventes et services des animaux familiers en date du 9 décembre 2009, étendu.

Dispositions particulières au personnel d'encadrement

Article 5.3 de l'accord du 13 juin 2000 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail

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

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

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

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

Sont ainsi visés les cadres relevant du niveau VII au coefficient 500.

Les cadres non dirigeants : cadres niveau VI des coefficients 260 à 450.

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

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

- durant la première année suivant la date d'entrée en vigueur du présent avenant : le nombre de jours RTT sera porté de 23 à 17 jours par an, soit 211 jours travaillés par an (212 jours travaillés avec la journée de solidarité). Cette baisse des jours RTT ouvrira droit à une augmentation des salaires minima conventionnels des cadres de 2,91 % ;
- à partir de la deuxième année : le nombre de jours RTT sera porté de 17 à 11 jours par an, soit 217 jours travaillés par an (218 jours travaillés avec la journée de solidarité). Cette baisse des jours de RTT ouvrira droit à une augmentation des salaires minima conventionnels des cadres de 2,91 %.

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

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

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

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

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

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

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

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

Les cadres concernés ont droit au repos quotidien de 11 heures consécutives et aux repos hebdomadaires dans les conditions prévues par la convention collective nationale applicable.

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

Toutefois, la réduction du temps de travail sera organisée par préférence sous forme d'attribution de jours de congés supplémentaires (JRTT).

La moitié des JRTT pourra, dans ce cas, être affectée à un compte épargne-temps (CET).

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

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

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

Les heures de travail seront décomptées suivant le système le mieux adapté à leur emploi et à l'organisation de leur travail.

Maladie, maternité, accident du travail

Maladie

Article 8.1

A. En cas de maladie ou d'accident, le (la) salarié(e) devra informer son employeur dans les 2 jours ouvrables, sauf cas de force majeure ou fortuit

Au-delà de cette durée et sans justification de la part du salarié (de la salariée), l'employeur pourra, après mise(s) en demeure écrite(s), engager une action disciplinaire.

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ne constituent pas de plein droit une rupture de contrat mais une simple suspension du contrat de travail.

À l'expiration des périodes d'indemnisation prévues par le régime conventionnel de prévoyance, dans le cas où la maladie excéderait 6 mois et nécessiterait le remplacement effectif et définitif de l'intéressé, l'employeur pourra rompre le contrat de l'intéressé, lorsque l'absence apporte au surplus un trouble suffisamment grave dans le fonctionnement de l'entreprise, en respectant la procédure légale de licenciement individuel.

Celui-ci conservera les droits acquis à la date du début de la procédure et recevra l'indemnité de préavis et l'indemnité de licenciement prévues à l'article 6.6.

B. Indemnisation maladie

En cas de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical, le (la) salarié(e) ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, quelle que soit l'ancienneté dans la branche, ou deux ans d'ancienneté dans la branche professionnelle et moins d'un an dans l'entreprise, bénéficie des dispositions suivantes :

Après un délai de franchise de 3 jours, ou sans délai de franchise en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail, l'indemnisation est versée dans les conditions ci-dessous :

Garantie maintien de salaire		
Ancienneté dans l'entreprise	Indemnisation à 90 %	Indemnisation à 70 %
De 1 à 5 ans inclus	30 jours	30 jours
De 6 à 10 ans inclus	40 jours	40 jours
De 11 à 15 ans inclus	50 jours	50 jours
De 16 à 20 ans inclus	60 jours	60 jours
De 21 à 24 ans inclus	70 jours	70 jours
De 25 à 29 ans inclus	80 jours	80 jours
Plus de 30 ans	90 jours	90 jours

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit des caisses de sécurité sociale ou des accords complémentaires de prévoyance.

En tout état de cause, ces garanties ne devront pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toute provenance telles qu'elles sont définies ci-dessus, perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident de travail, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué son travail.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

Si plusieurs congés de maladie donnant lieu à indemnisation au titre du présent article sont accordés au cours de l'année civile, la durée d'indemnisation ne peut excéder au total celle des périodes ci-dessus fixées.

Un même arrêt de travail continu pour maladie à cheval sur 2 années civiles ne peut donner lieu à une indemnisation supérieure à celle du crédit.

L'indemnisation calculée conformément aux dispositions ci-dessus interviendra aux dates habituelles de la paie.

Accidents du travail -Maladie professionnelle

Article 8.2

Les dispositions de la présente convention relatives à la maladie sont applicables en cas d'accident du travail ou maladie professionnelle. Toutefois, l'indemnité prévue sera versée à partir du premier jour de l'arrêt de travail.

Les absences pour accident du travail ou maladie professionnelle contractée dans l'entreprise ne pourront entraîner rupture du contrat de travail pendant la période de suspension dudit contrat (art. L. 1226-9 du code du travail), sauf exceptions limitativement énumérées par la loi.

Maternité et adoption

Article 8.3 et Accord du 20 septembre 2023 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

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.

Les salariées ayant plus de 2 ans d'ancienneté au jour de l'arrêt de travail pour maternité bénéficieront de leur traitement intégral pendant la durée de leur absence sous déduction des indemnités versées par la sécurité sociale. (1)

À l'issue de son congé de maternité, la salariée sera réintégrée dans son emploi.

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

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

À partir du 4^e mois de leur grossesse, les femmes enceintes sont autorisées à entrer le matin 15 minutes après et à sortir le soir 15 minutes avant l'horaire habituel de travail, sans réduction de salaire. L'employeur et la salariée peuvent convenir, d'un commun accord, d'une répartition différente de la réduction d'horaire de 30 minutes par jour.

Par ailleurs, les salariées enceintes bénéficient d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires. Ces absences (temps d'examen et trajets aller-retour) n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont

assimilées à une période de travail effectif pour la détermination des droits à l'ancienneté.

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 de 1 an d'ancienneté à la date de naissance ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de 16 ans confié en vue de son adoption. 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.

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. 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 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.

(1) Le 3e alinéa de l'article 8.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1225-45 du code du travail.

(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Classification des emplois

Accord du 23 avril 2025 relatif aux classifications professionnelles

Méthodologie

La présente classification repose sur le principe d'une grille unique regroupant l'ensemble des catégories de salarié(e)s : personnels administratifs, personnels d'atelier, de logistique, de vente et de services.

Cette grille se décompose en sept niveaux eux-mêmes subdivisés en trois échelons, chaque échelon étant affecté d'un coefficient.

Les définitions de niveaux résultent de la prise en compte de critères communs à tous les métiers, à savoir :

- autonomie ;
- responsabilité ;
- la poly-compétence, telle que définie ci-dessous ;
- type d'activité, technicité ;
- niveau de compétences requis.

La notion de compétences requises pour chaque niveau se réfère aux niveaux de formation définis par la nomenclature de l'éducation nationale, étant entendu que ces compétences peuvent être acquises par voie scolaire ou formation équivalente ou résulter de l'expérience (VAE) et de la formation professionnelle continue.

Tout salarié peut avoir un déroulement de carrière par un cheminement partant du niveau le plus bas au niveau le plus élevé dépendant de ses capacités, de ses motivations, et de ses compétences acquises notamment au sein de la branche, dans le cadre de la formation continue ou de la VAE ou d'expériences personnelles en dehors des activités professionnelles.

Les emplois définis ont un caractère exhaustif et limitatif. Ils ont valeur d'emplois repères.

Les niveaux de compétences et les emplois sont répertoriés par secteur de la branche, soit : fleuristerie, vente animaux familiers, et services aux animaux familiers. Toutefois, dès lors qu'un emploi relevant plus particulièrement d'un secteur est utilisé sur un autre secteur de la branche, sur un emploi équivalent, il suit le niveau et le coefficient du diplôme du secteur qui l'a reconnu.

Cette grille de classification permet de déterminer les salaires minima conventionnels.

Notion de poly-compétence retenue dans le cadre du présent accord

Les partenaires sociaux de la branche s'accordent à reconnaître certaines situations de poly-compétence dans l'exécution et l'organisation du travail.

Définition : on entend par poly-compétence, l'aptitude d'une personne à maîtriser plusieurs compétences techniques distinctes relevant d'emplois différents de la grille de classification. La poly-compétence est la capacité d'un salarié à prendre en charge des tâches qui ne sont pas normalement dévolues à l'emploi pour lequel il a été embauché.

Dans ce cas, le salarié est classé et rémunéré à l'échelon le plus élevé de l'emploi pour lequel il a été embauché.

Lorsqu'un(e) salarié(e) est amené(e) à occuper de manière permanente et régulière, deux emplois de même niveau et échelon, il/elle sera automatiquement classé(e) et rémunéré(e) à l'échelon supérieur de ce niveau.

La poly-compétence d'un salarié doit être évaluée, de manière objective par l'employeur ou son responsable hiérarchique, par exemples, lors de l'entretien professionnel ou de l'entretien annuel d'évaluation (si celui-ci a été mis en place dans l'entreprise) et formalisée dans le contrat de travail du salarié concerné ou un avenant.

Ainsi, le positionnement du salarié dans la grille de classification et sa rémunération doivent refléter la poly-compétence de ce dernier, lorsqu'elle est constatée.

Grille de classifications des emplois

Dès son entrée en fonctions, chaque salarié(e) se voit attribuer :

- un niveau ;
- un échelon ;
- un coefficient.

Ces éléments devront obligatoirement figurer dans le contrat de travail et sur le bulletin de salaire.

Les niveaux, échelon, coefficients proposés dans la grille de classification professionnelle sont des minima, en deçà desquels les salariés ne peuvent pas être classés, en fonction de l'emploi occupé, mais qui peuvent être améliorés en faveur du salarié, notamment au vu des résultats de l'entretien annuel d'évaluation s'il est pratiqué dans l'entreprise.

Classification générale des emplois. Définitions

Niveau I Niveau des personnels sans qualification professionnelle

Caractéristiques générales du niveau

D'après des consignes simples et détaillées, données, expliquées et commentées, fixant la nature du travail et les modes opératoires à appliquer, elle/il exécute des tâches caractérisées par leur simplicité ou leur répétitivité conformément à des procédures indiquées et dans le respect des consignes d'hygiène et de sécurité.

Elle/il est placé(e) sous le contrôle direct d'un supérieur hiérarchique auprès duquel elle/il peut avoir un recours permanent.

Niveau de connaissances

Fleuristerie	Vente animaux familiers	Service aux animaux familiers
	ACACED (attestation de connaissance des animaux de compagnie d'espèces domestiques) Certificat de capacité animaux non-domestiques	ACACED (attestation de connaissance des animaux de compagnie d'espèces domestiques) CQP agent animalier gardien d'animaux CQP assistant toiletteur

Premier échelon : coefficient 110

Le travail est caractérisé :

- par l'exécution d'opérations simples répondant à des exigences clairement définies ;
- par l'exécution à la main ou à l'aide de machine ou tout autre outil, de tâches simples ;
- par des compétences en bien-être animal et dans le respect de la réglementation en vigueur.

Fleuristerie	Vente animaux familiers	Service aux animaux familiaux
Personnel administratif		
Employé(e) administratif(tive) Personnel d'accueil F/H	Employé(e) administratif(tive) Personnel d'accueil F/H	Employé(e) administratif(tive) Personnel d'accueil F/H
Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services		
Employé(e) d'atelier Employé(e) de fabrication Vendeur(euse) débutant(e) Employé(e) libre-service débutant(e) Livreur(euse) débutant(e) Technicien(ne) de surface Manœuvre F/H Manutentionnaire F/H	Agent d'entretien des locaux F/H Agent animalier F/H Manœuvre F/H Manutentionnaire F/H Employé(e) libre-service débutant(e), Vendeur(euse) débutant(e) Employé(e) d'atelier Employé(e) de fabrication Réceptionnaire F/H Livreur(euse) débutant(e) Préparateur(trice) de commande	

Deuxième échelon : coefficient 120

Le travail est caractérisé :

- par la combinaison et la succession d'opérations diverses ;
- par l'exécution à la main ou à l'aide de machine ou tout autre outil, d'un ensemble de tâches complexes en raison de leur nature ou de leur variété ;
- par des compétences en bien-être animal, et dans le respect de la réglementation en vigueur.

À noter : les connaissances ont été acquises par l'expérience professionnelle pendant 6 mois au maximum dans l'entreprise sur l'emploi concerné.

Fleuristerie	Vente animaux familiers	Service aux animaux familiers
Personnel administratif		
Employé(e) administratif(tive) Personnel d'accueil F/H	Employé(e) administratif(tive) Personnel d'accueil F/H Personnel de gardiennage H/F	Employé(e) administratif(tive) Personnel d'accueil F/H
Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services		
Employé(e) d'atelier Employé(e) de fabrication Vendeur(euse) débutant(e) Employé(e) libre-service Livreur(euse) débutant(e) Technicien(ne) de surface Manœuvre F/H Manutentionnaire F/H Assistant(e) magasinier Installateur(trice) débutant(e) Hôte(esse) de caisse débutant(e)	Agent d'entretien des locaux F/H Agent animalier F/H Technicien(ne) de surface Manœuvre F/H Manutentionnaire F/H Employé(e) libre- service Vendeur(euse) débutant(e) Employé(e) d'atelier Employé(e) de fabrication Réceptionnaire F/H Livreur(euse) débutant(e) Assistant(e) magasinier. Hôte(esse) de caisse débutant(e) Installateur(trice) débutant(e) Préparateur(trice) de commande	

Troisième échelon : coefficient 130

Le travail est caractérisé :

D'après les instructions de travail précises et complètes indiquant les tâches à accomplir, les limites à respecter, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles :

- par la combinaison et la succession d'opérations diverses ;

- par l'exécution à la main ou à l'aide de machine ou tout autre outil, d'un ensemble de tâches plus complexes en raison de leur nature ou de leur variété ;
- par des compétences en bien-être animal et dans le respect de la réglementation en vigueur.

Elle/il est placé(e) sous le contrôle d'un supérieur hiérarchique.

Les CQP assistant(e) fleuriste, assistant(e) toiletteur et assistant(e) agent animalier, sont classés à partir de ce niveau.

À noter : les connaissances ont été acquises par l'expérience professionnelle pendant deux ans au maximum dans l'entreprise sur l'emploi concerné.

Fleuristerie	Vente animaux familiers	Service aux animaux familiers
Personnel administratif		
Employé(e) administratif(tive) Personnel d'accueil F/H	Employé(e) administratif(tive) Personnel d'accueil F/H Personnel de gardiennage F/H	Employé(e) administratif(tive) Personnel d'accueil F/H
Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services		
Assistant(e) fleuriste Employé(e) d'atelier Employé(e) de fabrication Vendeur(euse) Employé(e) libre-service Livreur(euse) Technicien(ne) de surface Manœuvre F/H Manutentionnaire F/H Assistant(e) magasinier Installateur(trice) Hôte(esse) de caisse	Agent d'entretien des locaux F/H Agent animalier F/H Technicien(ne) de surface Manœuvre F/H Manutentionnaire F/H Employé(e) libre- service Vendeur(euse) Employé(e) d'atelier Employé(e) de fabrication Réceptionnaire F/H Livreur(euse) Assistant(e) magasinier Hôte(esse) de caisse Installateur(trice) Préparateur(trice) de commande	Assistant(e) toiletteur(euse) Agent animalier-gardien d'animaux F/H Petsitter F/H Promeneur de chiens F/H Agent d'entretien des locaux F/H

Niveau II Personnels titulaires d'une certification qualifiante

Caractéristiques générales du niveau

D'après les instructions de travail précises et complètes indiquant les tâches à accomplir, les limites à respecter, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles, elle/il exécute un travail qualifié constitué :

- par un ensemble d'opérations diverses à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à atteindre ;
- par des opérations caractérisées par leur variété, leur technicité ou leur spécificité dans le respect des consignes d'hygiène, de sécurité ;
- par des compétences en bien-être et comportement animal, et dans le respect de la réglementation en vigueur.

Elle/il est placé(e) sous le contrôle d'un supérieur hiérarchique.

Elle ou il peut contribuer à la formation générale, notamment par la voie de l'alternance, des échelons et niveaux inférieurs ou égal au 210. Dans ce cas, elle ou il sera automatiquement classé(e) et rémunéré(e) à l'échelon supérieur de son niveau.

Niveau de connaissances

Niveaux 3 de l'éducation nationale. Les connaissances peuvent être acquises par voie scolaire ou par une formation équivalente ou par l'expérience professionnelle ou par toutes formations techniques ou par la VAE.

Fleuristerie	Vente animaux familiers	Service aux animaux familiers
CAP fleuriste CAP, BEP	CAP de vente en animalerie BEP vente et action marchande BEPA services vente d'animaux de compagnie, de produits et accessoires d'animalerie BEPA vente et services en jardinerie (option animalerie) BEPA vente et services en milieu	CAP agricole (CAPa métiers de l'agriculture support canin félin) BEPA élevage canin et félin BPA travaux de l'élevage canin et félin CTM toiletteur canin et félin NAC CESAM junior (certificat d'étude pour les sapiteurs en accompagnement des maîtres juniors) CESCCAM (certificat d'études pour les sapiteurs au comportement canin et l'accompagnement des maîtres/dispenser la formation des propriétaires de chiens et délivrer aux propriétaires de chiens catégorisés et/ou mordeurs l'attestation d'aptitude prévue au code rural) TEPAC (toiletage éthologique pour animaux

Fleuristerie	Vente animaux familiers	Service aux animaux familiers
	rural	de compagnie) Agent cynophile de sécurité et de prévention (dans le cadre de l'activité de dressage des chiens au mordant) Concevoir un programme d'éducation et de suivi d'un chien d'assistance Enquêteurs protection animale EPA 1er niveau Premiers secours canins-félins dans le cadre professionnel-PSCFPro

À noter : à partir de ce niveau, lorsqu'il y a responsabilité de formation, celle-ci porte sur la conduite de tâches ou de postes permettant d'exécuter des opérations ou travaux conformes à une progression définie par accord entre l'organisme de formation et le tuteur.

Premier échelon : coefficient 210

Le travail est caractérisé par les opérations classiques d'un métier dont la connaissance peut avoir été acquise par voie scolaire ou par l'expérience professionnelle ou de la formation professionnelle continue ou toutes formations techniques ou par la VAE.

Les instructions de travail indiquent les tâches à accomplir. La nature des opérations est telle que leur contrôle peut être immédiat.

Fleuristerie	Vente animaux familiers	Service aux animaux familiers
Personnel administratif		
Employé(e) administratif(tive) Personnel d'accueil F/H Secrétaire F/H Aide comptable F/H Assistant(e) gestionnaire de paie	Personnel d'accueil F/H Aide comptable F/H Employé(e) administratif(tive) Secrétaire F/H Assistant(e) gestionnaire de paie	Personnel d'accueil F/H Aide comptable F/H Employé(e) administratif(tive) Secrétaire F/H Assistant(e) gestionnaire de paie F/H
Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services		
Fleuriste F/H Employé(e) d'atelier Employé(e) de fabrication Vendeur(euse) Chauffeur livreur(euse)	Animalier F/H Vendeur(euse) Employé(e) d'atelier Employé(e) de fabrication)	Toiletteur(euse) Agent animalier-gardien d'animaux F/H Petsitter F/H Promeneur de chiens

Fleuristerie	Vente animaux familiers	Service aux animaux familiers
manutentionnaire Magasinier(e) Installateur(trice) Hôte(esse) de caisse Préparateur(trice) de commande	Réceptionnaire F/H Livreur(euse) Magasinier(e) Hôte(esse) de caisse Installateur(trice) Préparateur(trice) de commande Chauffeur livreur(euse) manutentionnaire Employé(e) libre-service	F/H Personnel d'élevage canin et félin F/H Personnel de handling F/H

Deuxième échelon : coefficient 220

Le travail est caractérisé :

- par un ensemble d'opérations dont les difficultés restent classiques tant au point de leur nature que de leur diversité ;
- par des tâches nécessitant un contrôle attentif qui permet de résoudre les difficultés imprévues.

Les instructions de travail écrites ou orales indiquent les tâches à accomplir et peuvent être appuyées, si nécessaire par des dossiers, des schémas ou des documents d'exécution.

La nature des opérations est telle que les conséquences des erreurs se manifestent rapidement.

Le coefficient 220 est atteint automatiquement au bout de 6 mois d'expérience professionnelle dans l'entreprise au coefficient 210.

Fleuristerie	Vente animaux familiers	Service aux animaux familiers
Personnel administratif		
Employé(e) administratif(tive) Personnel d'accueil F/H Aide comptable F/H Secrétaire F/H Assistant(e) gestionnaire de paye	Employé(e) administratif(tive) Secrétaire F/H Aide comptable F/H Personnel d'accueil F/H Assistant(e) gestionnaire de paye	Personnel d'accueil F/H Aide comptable F/H Employé(e) administratif(tive) Secrétaire F/H Assistant(e) gestionnaire de paye
Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services		
Fleuriste F/H Employé(e) d'atelier	Animalier F/H Vendeur(euse)	Toiletteur(euse) Agent animalier-gardien

Fleuristerie	Vente animaux familiers	Service aux animaux familiers
Employé(e) de fabrication Vendeur(euse) Chauffeur livreur(euse) manutentionnaire Magasinier(e) Installateur(trice) Hôte(esse) de caisse Préparateur(trice) de commande	Employé(e) d'atelier Employé(e) de fabrication Réceptionnaire F/H Livreur(euse) Magasinier(e) Hôte(esse) de caisse Installateur(trice) Préparateur(trice) de commande Chauffeur livreur(euse) manutentionnaire Employé(e) libre-service	d'animaux F/H Petsitter F/H Promeneur de chien F/H Personnel d'élevage canin et félin F/H Personnel de handling F/H

Troisième échelon : coefficient 230

L'activité nécessite de solides connaissances professionnelles.

Il appartient au (à la) salarié(e) de préparer la succession de ses opérations, de déterminer ses moyens d'exécution et de contrôler ses résultats.

La nature des opérations est telle que les conséquences des erreurs n'apparaissent pas immédiatement.

Le coefficient 230 est atteint automatiquement au bout de 6 mois d'expérience professionnelle dans l'entreprise au coefficient 220.

Un(e) salarié(e) du secteur 3 titulaire d'un diplôme de niveau 3 de l'éducation nationale, ayant une ancienneté de 12 mois et titulaire soit du CESSCAM, du CESAM junior ou du TEPAC ou premiers secours canins-félins dans le cadre professionnel-PSCFPro ou enquêteurs protection animale EPA 1er niveau, passe automatiquement au coefficient 230.

Fleuristerie	Vente animaux familiers	Service aux animaux familiers
Personnel administratif		
Employé(e) administratif(tive) Aide comptable F/H Personnel d'accueil F/H Secrétaire F/H Assistant(e)gestionnaire de paye	Employé(e) administratif(tive) Secrétaire F/H Aide comptable F/H Personnel d'accueil F/H Assistant(e) gestionnaire de paye	Personnel d'accueil F/H Aide comptable F/H Employé(e) administratif(tive) Secrétaire F/H Assistant(e) gestionnaire de paye

Fleuristerie	Vente animaux familiers	Service aux animaux familiers
Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services		
Fleuriste F/H Employé(e) d'atelier Employé(e) de fabrication Vendeur(euse) Magasinier(e) Installateur(trice) Hôte(esse) de caisse Préparateur(trice) de command Chauffeur livreur(euse) manutentionnaire	Animalier F/H Vendeur(euse) Employé(e) d'atelier Employé(e) de fabrication Réceptionnaire F/H Livreur(euse) Magasinier(e) Hôte(esse) de caisse Installateur(trice) Preneur(euse) de commande Employé libre-service	Toiletteur(euse) Agent animalier-gardien d'animaux F/H Petsitter F/H Promeneur de chiens F/H Personnel d'élevage canin et félin F/H Personnel de handling F/H

Niveau III Personnels qualifiés

Caractéristiques générales du niveau

D'après des instructions précises et détaillées, s'appliquant aux domaines d'actions et aux moyens disponibles, elle/il exécute des travaux qualifiés comportant des opérations qu'il faut combiner en fonction de l'objectif à atteindre.

Le travail se caractérise par des compétences en bien-être et comportement animal et dans le respect de la réglementation en vigueur. Le salarié est capable de déceler un comportement anormal et le signaler à son supérieur hiérarchique.

Ces travaux sont réalisés par la mise en œuvre de procédés connus ou en conformité avec un modèle indiqué. Elle/Il choisit les modes d'exécution et la succession des opérations dans le respect des consignes d'hygiène et de sécurité et notamment en matière de produits dangereux.

Si la fonction le requiert, le (la) salarié(e) doit pouvoir établir les documents découlant de son activité et de sa spécialité (compte rendu, états, rapport, diagrammes, etc.).

Elle/il est placé(e) sous le contrôle direct d'un supérieur hiérarchique.

Niveau de connaissances

Niveau 3 de l'éducation nationale, plus deux ans d'expérience professionnelle effective.

Par expérience professionnelle effective, il faut entendre l'ensemble des connaissances et compétences acquises par un(e) salarié(e), en entreprise(s) d'un secteur de la branche, durant deux ans.

Les connaissances peuvent être acquises par voie scolaire ou par formation équivalente ou par l'expérience professionnelle effective ou toutes formations techniques ou par la VAE.

Fleuristerie	Vente animaux familiaux	Service aux animaux familiaux
CAP, BEP, diplômes Éducation nationale et de plus deux ans d'expérience	CAP plus deux ans d'expérience	CAP agricole (CAPa métiers de l'agriculture support canin félin) BEPA élevage canin et félin BPA travaux d'un élevage canin et félin CTM toiletteur canin-félin NAC CESAM junior (certificat d'étude pour les sapiteurs en accompagnement des maîtres juniors) CESCCAM (certificat d'études pour les sapiteurs au comportement canin et l'accompagnement des maîtres/dispenser la formation des propriétaires de chiens et délivrer aux propriétaires de chiens catégorisés et/ou mordeurs l'attestation d'aptitude prévue au code rural) TEPAC (toilette éthologique pour animaux de compagnie) Enquêteurs protection animale EPA 2e niveau Et de plus de deux ans d'expérience

Premier échelon : coefficient 310

L'activité est caractérisée par l'exécution d'un ensemble d'opérations qualifiées dont certaines sont délicates ou complexes. Les instructions de travail indiquent l'objectif à atteindre.

Il appartient au salarié d'aménager ses procédures d'exécution, en utilisant les moyens disponibles et de contrôler le résultat de ses opérations ainsi que, pour les services aux animaux familiaux, le dépassement des seuils d'alerte en lien avec les autocontrôles.

Fleuristerie	Vente animaux familiaux	Service aux animaux familiaux
Personnel administratif		
Employé(e) de service administratif qualifié(e) Secrétaire F/H Comptable F/H	Employé(e) de service administratif qualifié(e) Employé(e) de service contentieux qualifié(e)	Personnel d'accueil F/H Employé(e) administratif(tive) Secrétaire F/H

Fleuristerie	Vente animaux familiers	Service aux animaux familiers
Gestionnaire de paye F/H	Employé(e) de service informatique qualifié(e) Secrétaire F/H Comptable F/H Gestionnaire de paye F/H	
Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services		
Fleuriste qualifié(e) Employé(e) d'atelier qualifié(e) Employé(e) de fabrication qualifié(e) Vendeur(euse) qualifié(e) Chauffeur livreur(euse) polyvalent Installateur(trice) qualifié(e)	Animalier qualifié F/H Vendeur(euse) qualifié(e) Employé(e) d'atelier qualifié(e) Employé(e) de fabrication qualifié(e) Réceptionnaire qualifié(e) Livreur(euse) qualifié(e) Magasinier(e) qualifié(e) Hôte(esse) de caisse qualifié(e) Installateur(trice) qualifié(e) Chauffeur livreur(euse) polyvalent(e)	Toiletteur(euse) qualifié(e) Agent animalier, gardien d'animaux qualifié(e) Petsitter F/H Promeneur de chiens F/H Personnel d'élevage canin et félin F/H Personnel de handling F/H Personnel d'accompagnement en éducation canine F/H

Deuxième échelon : coefficient 320

L'activité est caractérisée par l'exécution, selon un processus déterminé, d'une suite d'opérations qualifiées et pouvant être interdépendantes. Le travail peut faire appel éventuellement à des connaissances de spécialités connexes à combiner en fonction du résultat à atteindre.

Concernant les services aux animaux familiers (secteur 3), on entend par opérations qualifiées les actes commis en relation directe avec les soins courants et l'hygiène des animaux conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables.

Un(e) salarié(e) du secteur 3 titulaire d'un diplôme de niveau 3 de l'éducation nationale, ayant une ancienneté de 24 mois et titulaire soit du CESSCAM, du CESAM junior ou du TEPAC, ou premiers secours canins-félins dans le cadre professionnel-PSCFPro ou enquêteurs protection animale EPA niveau 2, passe automatiquement au coefficient 320.

Fleuristerie	Vente animaux familiers	Service aux animaux familiers
Personnel administratif		
Employé(e) de service administratif qualifié(e) Secrétaire F/H Comptable F/H Gestionnaire de paye F/H	Animalier qualifié F/H Employé(e) de service administratif qualifié(e) Employé(e) de service contentieux qualifié(e) Employé(e) de service informatique qualifié(e) Secrétaire F/H Comptable F/H Gestionnaire de paye F/H	Personnel d'accueil F/H Employé(e) administratif(tive) Secrétaire F/H
Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services		
Fleuriste qualifié(e) Employé(e) d'atelier qualifié(e) Employé(e) de fabrication qualifié(e) Vendeur(euse) qualifié(e) Chauffeur livreur(euse) polyvalent(e) Installateur(trice) qualifié(e)	Vendeur(euse) qualifié(e) Employé(e) d'atelier qualifié(e) Employé(e) de fabrication qualifié(e) Réceptionnaire qualifié(e) Livreur(euse) qualifié(e) Magasinier(e) qualifié(e) Hôte(esse) de caisse qualifié(e) Installateur(trice) qualifié(e) Chauffeur livreur(euse) polyvalent(e)	Toiletteur(euse) qualifié(e) Agent animalier, gardien d'animaux qualifié(e) F/H Petsitter F/H Promeneur de chiens F/H Personnel d'élevage canin et félin F/H Personnel de handling F/H Personnel d'accompagnement en éducation canine F/H

L'activité est caractérisée, en plus des compétences nécessaires à l'échelon et au coefficient précédents, par l'exécution d'opérations délicates, complexes et qualifiées.

Le salarié a la faculté d'agir librement sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique.

Le travail, impliquant la connaissance de spécialités connexes à combiner en fonction de l'objectif à atteindre, peut entraîner des vérifications, contrôles et mises au point en cours d'exécution.

Concernant les services aux animaux familiers (secteur 3), on entend par opérations qualifiées les actes commis en relation directe avec les soins courants et de première nécessité (nourrissage, abreuvement, familiarisation, promenade, soins courants, reproduction), et l'hygiène des animaux (entretien des locaux, des litières) conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables.

Le travail se caractérise par des compétences en bien-être et comportement animal, et dans le respect de la réglementation en vigueur. Le salarié est capable de déceler un comportement anormal et le signaler à son supérieur hiérarchique

Le coefficient 330 est atteint au bout de 24 mois d'expérience professionnelle effectués au niveau III dans l'entreprise.

Fleuristerie	Vente animaux familiers	Service aux animaux familiers
Personnel administratif		
Employé(e) de service administratif qualifié(e) Secrétaire F/H Comptable F/H Gestionnaire de paye F/H	Employé(e) de service administratif qualifié(e) Employé(e) de service contentieux qualifié(e) Employé(e) de service informatique qualifié(e) Secrétaire F/H Comptable F/H Gestionnaire de paye F/H	Personnel d'accueil F/H Employé(e) administratif(ive) Secrétaire F/H
Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services		
Fleuriste qualifié(e) Employé(e) d'atelier qualifié(e) Employé(e) de fabrication qualifié(e) Vendeur(euse) qualifié(e) Chauffeur livreur(euse) polyvalent(e) Installateur(trice) qualifié(e) Responsable de rayon F/H	Animalier qualifié F/H Vendeur(euse) qualifié(e) Employé(e) d'atelier qualifié(e) Employé(e) de fabrication qualifié(e) Réceptionnaire qualifié(e) Livreur(euses) qualifié(e) Magasinier(e) qualifié(e) Responsable hôte(esse) de caisse Installateur(trice) qualifié(e) Chauffeur livreur(euse)	Toiletteur(euse) qualifié(e) Agent animalier-gardien d'animaux qualifié(e) F/H Petsitter F/H Promeneur de chiens F/H Personnel d'élevage canin et félin F/H Personnel de handling F/H Personnel d'accompagnement en éducation canine F/H

Fleuristerie	Vente animaux familiers	Service aux animaux familiers
	polyvalent(e) Responsable de rayon F/H	

Niveau IV Personnels qualifiés/expérimentés

Caractéristiques générales du niveau

D'après les instructions de caractère général portant sur des méthodes connues ou indiquées, en laissant une certaine initiative sur le choix des moyens à mettre en œuvre et sur la succession des étapes :

- elle/il exécute des travaux administratifs ou techniques d'exploitation complexe ;
- pour les services aux animaux familiers (secteur 3), elle/il est en mesure d'observer, analyser un comportement et conseiller pour une bonne intégration dans la cellule familiale ;
- elle/il étudie une partie d'ensemble en application des règles d'une technique connue ;
- elle/il dispose d'une autonomie dans l'exécution des tâches avec possibilité d'assistance et de contrôle.

Dans ce cas :

- elle/il participe à l'accueil du personnel nouveau et à son adaptation ;
- elle/il fait réaliser les programmes définis en recherchant la bonne utilisation des moyens à sa disposition ;
- elle/il transmet des instructions adaptées et vérifie la bonne exécution du travail ;
- elle/il décide et applique les mesures correctrices nécessaires pour faire respecter les normes qualitatives et quantitatives d'activité ; et notamment, pour les secteurs 2 et 3, l'exécution des mesures correctives en lien avec les autocontrôles des arrêtés en vigueur ;
- elle/il applique les dispositions relatives à l'hygiène et à la sécurité, notamment concernant les produits dangereux ;
- elle/il transmet et elle/il explique les informations professionnelles ;
- elle/il applique les dispositions relatives au bien-être, aux soins, à l'hygiène et à la sécurité des animaux dont elle/il a la charge.

Elle/il peut gérer une petite équipe de salarié(s) des niveaux conventionnels de I à IV inclus.

Elle/il peut exercer une responsabilité hiérarchique ou être placé(e) sous le contrôle d'un supérieur hiérarchique. Son avis peut être sollicité lors de l'appréciation des

compétences manifestées au travail et sur la proposition de toutes mesures individuelles et modifications propres à promouvoir l'évolution des personnels.

Elle/il organise leur emploi du temps sous la supervision du supérieur hiérarchique, il peut s'agir du chef d'entreprise, notamment pour le temps consacré à la formation de personnels de niveaux conventionnels I à IV inclus.

Le travail se caractérise par des compétences en bien-être et comportement animal, et dans le respect de la réglementation en vigueur. Le salarié est capable de déceler un comportement anormal et d'agir en conséquence. Elle/il est en capacité d'identifier la nécessité d'une intervention vétérinaire, sous la responsabilité de son responsable hiérarchique.

Niveau de connaissances

Niveau 4 de l'éducation nationale acquis par voie scolaire ou par une formation équivalente ou par l'expérience professionnelle ou par toutes formations techniques ou la VAE.

Fleuristerie	Vente animaux familiers	Service aux animaux familiers
BP fleuriste BP BTM	Baccalauréat professionnel technicien conseil vente en animalerie (Bac pro TCVA) CQP vendeur en animalerie Baccalauréat professionnel commerce Baccalauréat professionnel technicien conseils végétaux d'ornement (Bac pro TCVO) TP conseiller de vente Bac professionnel métiers du commerce et de la vente	Baccalauréat professionnel élevage canin et félin (Bac pro ECF) Baccalauréat professionnel conduite et gestion d'une entreprise canine et féline (Bac pro CGECF) Bac pro conduite d'activités d'élevage et d'hébergement dans le secteur canin et félin Brevet professionnel Responsable d'exploitation agricole spécialité élevage canin (BP REA) Brevet professionnel option éducateur canin (BP) Brevet technique des métiers toiletteur canin et félin (BTM) Certification musher conducteur de chiens attelés Certification moniteur de chiens guides d'aveugles

À noter : il s'agit d'un niveau de salarié(e)s aptes à intervenir ponctuellement dans des domaines technologiques et pratiques, en vue d'apporter leur savoir-faire à des personnes en formation préparant un diplôme ou titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle équivalant au niveau 4 maximum de

l'éducation nationale. Elles ou ils peuvent être maitre d'apprentissage, et/ou participer à des jurys professionnels

Premier échelon : coefficient 410

Le travail, en général circonscrit au domaine d'une technique ou d'une catégorie de produits, est caractérisé par :

- une initiative portant sur des choix entre des méthodes, procédés ou moyens habituellement utilisés dans l'entreprise ;
- la présentation dans des conditions déterminées, des solutions étudiées et des résultats.

Elle/il est en mesure de finaliser la vente d'un animal de compagnie, l'arrivée ou le départ d'un séjour en pension, l'accueil en refuge et fourrière, et un cours d'éducation canine de façon autonome.

Pour les services aux animaux familiers, il est en mesure d'expliquer le contenu du document d'information et le certificat d'engagement et de connaissances, et d'assurer un suivi sur les besoins des animaux cédés.

Fleuristerie	Vente animaux familiers	Service aux animaux familiers
Personnel administratif		
Employé(e) de service administratif qualifié(e)/expérimenté(e)) Comptable F/H Secrétaire qualifié/expérimenté(e) F/H Gestionnaire de paye F/H	Employé(e) de service administratif qualifié(e)/expérimenté(e)) Employé(e) de service contentieux qualifié(e)/expérimenté(e)) Employé(e) de service informatique qualifié(e)/expérimenté(e)) Comptable F/H Informaticien(ne) Gestionnaire de paye F/H	Employé(e) de service administratif qualifié(e)/expérimenté(e)) Secrétaire qualifié/expérimenté(e) F/H Comptable F/H Gestionnaire de paye F/H
Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services		
Fleuriste qualifié(e)/expérimenté(e)) Employé(e) d'atelier qualifié(e)/expérimenté(e))	Animalier qualifié expérimenté F/H Vendeur(euse) qualifié(e)/expérimenté(e)) Employé(e) d'atelier	Toiletteur(euse) qualifié(e)/expérimenté(e)) Agent animalier, gardien d'animaux F/H qualifié(e)/expérimenté(e)

Fleuristerie	Vente animaux familiers	Service aux animaux familiers
Employé(e) de fabrication qualifié(e)/expérimenté(e)) Vendeur(euse) qualifié(e)/expérimenté(e)) Installateur(trice) qualifié(e)/expérimenté(e)) Responsable de rayon Adjoint(e) au responsable de magasin (établissement de moins 10 salariés) Acheteur(euse) sédentaire (auprès des grossistes itinérants), vendeur(euse) sédentaire Animateur(trice) d'équipe	qualifié(e)/expérimenté(e)) Employé(e) de fabrication qualifié(e)/expérimenté(e)) Magasinier qualifié(e)/expérimenté(e)) Hôte(esse) de caisse principal(e) Chauffeur-livreur(euse) - installateur(trice) qualifié(e)/expérimenté(e)) Responsable de rayon F/H Adjoint(e) au responsable de magasin (établissement de moins 10 salariés)	) Petsitter F/H Promeneur de chiens F/H Éducateur(trice) canin qualifié(e)/expérimenté(e)) Éleveur qualifié/expérimenté F/H Musher conducteur de chiens attelés qualifié(e)/expérimenté(e)): F/H Moniteur de chiens guides d'aveugles qualifié(e)/expérimenté(e)) F/H

Deuxième échelon : coefficient 420

Elle/il propose plusieurs solutions avec leurs avantages et leurs inconvénients à son responsable hiérarchique.

Un(e) salarié(e) du secteur 3 services aux animaux familiers, titulaire d'un diplôme de niveau 4 de l'éducation nationale et titulaire soit du CESSCAM, du CESAM junior ou du TEPAC, ou premiers secours canins-félins dans le cadre professionnel-PSCFPro ou enquêteurs protection animale EPA niveau 2, passe automatiquement au coefficient 420.

Fleuristerie	Vente animaux familiers	Service aux animaux familiers
Personnel administratif		
Employé(e) de service administratif qualifié(e)/expérimenté(e)) Comptable F/H Secrétaire qualifié(e)/expérimenté(e)) Gestionnaire de paye F/H	Employé(e) de service administratif qualifié(e)/expérimenté(e)) Employé(e) de service contentieux qualifié(e)/expérimenté(e)) Employé(e) de service	Employé(e) de service administratif qualifié(e)/expérimenté(e)) Secrétaire qualifié(e)/expérimenté(e)) Comptable F/H Gestionnaire de paye F/H

Fleuristerie	Vente animaux familiers	Service aux animaux familiers
	informatique qualifié(e)/expérimenté(e)) Comptable F/H Informaticien(ne) Gestionnaire de paye F/H	
Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services		
Fleuriste qualifié(e)/expérimenté(e)) Employé(e) d'atelier qualifié(e) expérimenté(e) Employé(e) de fabrication qualifié(e)/expérimenté(e)) Vendeur(euse) qualifié(e)/expérimenté(e)) Installateur(trice) qualifié(e)/expérimenté(e)) Responsable de rayon F/H Adjoint(e) au responsable de magasin (établissement de moins 10 salariés) Acheteur(euse) sédentaire (auprès des grossistes itinérants) Vendeur(euse) sédentaire Animateur(trice) d'équipe	Animalier qualifié expérimenté F/H Vendeur(euse) qualifié(e)/expérimenté(e)) Employé(e) d'atelier qualifié(e)/expérimenté(e)) Employé(e) de fabrication qualifié(e)/expérimenté(e)) Magasinier(e) qualifié(e)/expérimenté(e)) Hôte(esse) de caisse principal(e) Chauffeur-livreur(euse) - installateur(trice) qualifié(e)/expérimenté(e)) Responsable de rayon F/H Adjoint(e) au responsable de magasin (établissement de moins 10 salariés)	Toiletteur(euse) qualifié(e)/expérimenté(e)) Agent animalier, gardien d'animaux qualifié(e)/expérimenté(e)) F/H Petsitter F/H Promeneur de chiens F/H Éducateur(trice) canin qualifié(e)/expérimenté(e)) Éleveur qualifié(e)/expérimenté(e)) Musher conducteur de chiens attelés qualifié(e)/expérimenté(e)) F/H Moniteur de chiens guides d'aveugles qualifié(e)/expérimenté(e)) F/H

Troisième échelon : coefficient 430

Le travail est caractérisé par :

L'élargissement du domaine d'action à des spécialités administratives ou techniques connexes.

Le coefficient 430 est atteint au bout de 24 mois d'expérience professionnelle effectués au niveau IV dans l'entreprise.

Fleuristerie	Vente animaux familiers	Service aux animaux familiers
Personnel administratif		
Employé(e) de service administratif qualifié(e)/expérimenté(e)) Comptable F/H Secrétaire qualifié(e)/expérimenté(e)) Gestionnaire de paye F/H	Employé(e) de service administratif qualifié(e)/expérimenté(e)) Employé(e) de service contentieux qualifié(e)/expérimenté(e)) Employé(e) de service informatique qualifié(e)/expérimenté(e)) Secrétaire F/H Comptable F/H Informaticien(ne) Gestionnaire de paye F/H	Employé(e) de service administratif qualifié(e)/expérimenté(e)) Secrétaire qualifié(e)/expérimenté(e)) Comptable F/H Gestionnaire de paye F/H
Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services		
Fleuriste qualifié(e)/expérimenté(e)) Employé(e) d'atelier qualifié(e)/expérimenté(e)) Employé(e) de fabrication qualifié(e)/expérimenté(e)) Vendeur(euse) qualifié(e)/expérimenté(e)) Installateur(trice) qualifié(e) expérimenté(e) Responsable de rayon F/H Acheteur(euse) sédentaire (auprès des grossistes itinérants), Vendeur(euse) sédentaire Adjoint(e) au responsable de magasin (établissement de moins 10 salariés)	Animalier qualifié expérimenté F/H Employé(e) d'atelier qualifié(e)/expérimenté(e)) Employé(e) de fabrication qualifié(e)/expérimenté(e)) Magasinier qualifié(e)/expérimenté(e)) Hôte(esse) de caisse principal(e) Chauffeur-livreur(euse) - installateur(trice) qualifié(e)/expérimenté(e)) Responsable de rayon F/H Adjoint(e) au responsable de magasin (établissement de moins 10 salariés)	Toiletteur(euse) qualifié(e)/expérimenté(e)) Agent animalier, gardien d'animaux qualifié(e)/expérimenté(e)) F/H Petsitter F/H Promeneur de chiens F/H Éducateur(trice) canin qualifié(e)/expérimenté(e)) Éleveur qualifié(e)/expérimenté(e)) Musher conducteur de chiens attelés qualifié(e)/expérimenté(e)) F/H Moniteur de chiens guides d'aveugles qualifié(e)/expérimenté(e)) F/H

Fleuristerie	Vente animaux familiers	Service aux animaux familiers
Animateur(trice) d'équipe		

Niveau V Techniciens supérieurs et agents de maîtrise

Caractéristiques générales du niveau

D'après des directives constituant le cadre d'ensemble de l'activité et définissant l'objectif du travail, accompagnées d'instructions particulières dans le cas de problèmes nouveaux, elle/il assure ou coordonne la réalisation de travaux d'ensemble ou d'une partie plus ou moins importante d'un ensemble complexe selon l'échelon.

L'activité est généralement constituée par l'étude, la mise au point, l'exploitation des produits, moyens ou procédés comportant une part d'innovation.

Elle/il peut assurer le management d'un ou plusieurs salariés, soit directement, soit par l'intermédiaire de responsables de niveaux différents.

Le travail se caractérise par des compétences en bien-être et comportement animal, et dans le respect de la réglementation en vigueur. Le salarié est capable de déceler un comportement anormal et d'agir en conséquence. Elle/il est en capacité d'identifier la nécessité d'une intervention vétérinaire, et d'agir en conséquence.

Ces caractéristiques générales impliquent de :

- faire réaliser les tâches définies par le supérieur hiérarchique ;
- répartir les programmes, en suivre la réalisation, contrôler les résultats par rapport aux prévisions et prendre les dispositions correctrices nécessaires ;
- apprécier les compétences individuelles, proposer et soumettre à la hiérarchie les mesures en découlant, participer à leurs applications ;
- promouvoir la sécurité à tous les niveaux, provoquer des actions spécifiques.

Elle/Il est placé(e) sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique, lequel peut être le chef d'entreprise lui-même.

Niveau de connaissances

Niveau 5 de l'éducation nationale acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente ou par l'expérience professionnelle ou par toutes formations techniques ou par la VAE.

Fleuristerie	Vente animaux familiers	Service aux animaux familiers
BM III Fleuriste, MOF Fleuriste	BTSA technico-commercial option univers jardins et animaux de compagnie (UJAC) Brevet de technicien supérieur production animale (BTS PA) BTSA technico-commercial animaux d'élevage et de compagnie. MOF aquariophilie Brevet de technicien supérieur agricole Aquaculture (BTS AA) Brevet de technicien supérieur management commercial opérationnel (BTS MCO) Brevet de technicien supérieur négociation et relations clients (BTS NRC) Brevet de technicien supérieur conseil et vente de végétaux d'ornement (BTS TCVO)	Brevet de technicien supérieur production animale (BTS PA) MOF toiletteur canin MOF éducateur canin/éducateur comportementaliste canin félin NAC Brevet de maîtrise d'éducateur- comportementaliste canin félin NAC Certification d'éducateur de chiens guides d'aveugles DEJPES mention attelage canin BTSA technico-commercial animaux d'élevage

Premier échelon : coefficient 510

À cet échelon, l'innovation consiste à rechercher des adaptations et des modifications cohérentes et compatibles entre elles ainsi qu'avec l'objectif défini.

Lorsqu'il y a responsabilité de management, celle-ci porte sur du personnel ayant des travaux diversifiés, mais complémentaires.

Elle/il est amené(e), pour obtenir les résultats recherchés, à proposer des solutions adaptées et à les mettre en œuvre.

Fleuristerie	Vente animaux familiers	Service aux animaux familiers
Personnel administratif		
Responsable de service administratif	Responsable d'un service (administratif, juridique, comptable, informatique, contentieux) F/H	Responsable d'un service (administratif, juridique, comptable) F/H

Fleuristerie	Vente animaux familiers	Service aux animaux familiers
F/H Assistant(e) de direction de direction Comptable F/H Responsable d'un établissement Secondaire F/H Gestionnaire de paye F/H	Assistant(e) de direction Comptable F/H Informaticien(ne) Gestionnaire de paye F/H Responsable d'établissement Secondaire F/H	Assistant(e) de direction Comptable F/H Gestionnaire de paye F/H Responsable d'établissement Secondaire F/H
Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services		
Technicien(ne) fleuriste Chef d'atelier F/H Chef de fabrication F/H Chef de rayon F/H Adjoint(e) au responsable de magasin Responsable de magasin (établissement de moins 10 salariés) F/H Chef d'équipe F/H Adjoint(e) au directeur de magasin Chef de chantier F/H	Responsable du bien-être animal F/H Animateur(trice) des ventes Chef d'atelier F/H Chef de fabrication F/H Chef de rayon F/H Adjoint(e) au responsable de magasin Adjoint(e) au directeur de magasin Responsable de magasin (établissement de moins 10 salariés) F/H Chef de chantier F/H Chef de département approvisionnement/stockage/distribution F/H	Responsable d'établissement de services d'animaux de compagnie F/H Responsable d'un salon ou d'un service de toilettage F/H Référent bien-être animal Éducateur/comportementaliste F/H Éducateur chiens guides d'aveugles Musher conducteur de chiens attelés F/H Encadrement d'une activité de mushing F/H

Deuxième échelon : coefficient 520

À cet échelon, l'innovation consiste, en transposant des dispositions déjà éprouvées dans des conditions différentes, à rechercher et à adapter des solutions se traduisant par des résultats techniquement et économiquement valables.

Lorsqu'il y a responsabilité de management, celle-ci consiste à assurer la coordination avec des salariés dont les activités mettent en œuvre des techniques du métier concerné.

Elle/il peut participer à l'élaboration des programmes de travail, à la définition des normes et à leurs conditions d'utilisation.

Fleuristerie	Vente animaux familiers	Service aux animaux familiers
Personnel administratif		
Responsable de service administratif F/H Assistant(e) de direction Comptable F/H Responsable d'établissement secondaire F/H Gestionnaire de paye F/H	Responsable d'un service (administratif, juridique, comptable informatique, contentieux) F/H Assistant(e) de direction Comptable F/H Informaticien(ne) Gestionnaire de paye F/H Responsable d'établissement Secondaire F/H	Responsable d'un service (administratif, juridique, comptable F/H) Assistant(e) de direction Comptable F/H Gestionnaire de paye F/H
Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services		
Technicien(ne) fleuriste Chef d'atelier F/H Chef de fabrication F/H Chef de rayon F/H Adjoint(e) au responsable de magasin Responsable de magasin (établissement de moins 10 salariés) F/H Chef d'équipe F/H	Responsable bien-être animal (BEA) F/H Animateur(trice) des ventes Chef d'atelier F/H Chef de fabrication F/H Agent de maîtrise responsable de pension canine F/H Chef de rayon F/H Adjoint(e) au responsable de magasin Adjoint(e) au directeur de magasin Responsable de magasin (établissement de moins 10 salariés) F/H Chef de chantier F/H Responsable de service approvisionnement/stockage/distribution F/H	Responsable d'établissement de services aux animaux de compagnie F/H Responsable d'un salon ou d'un service de toilettage Référént bien-être animal Éducateur-comportementaliste canin-félin-NAC F/H Éducateur chiens guides d'aveugles F/H Musher conducteur de chiens attelés

Fleuristerie	Vente animaux familiers	Service aux animaux familiers
Adjoint(e) au directeur de magasin Chef de chantier F/H		F/H Encadrement d'une activité de mushing F/H

Troisième échelon : coefficient 530

À cet échelon, l'activité consiste, après avoir étudié, déterminé et proposé des spécifications destinées à compléter l'objectif initialement défini, à élaborer et mettre en œuvre les solutions nouvelles qui en résultent.

Lorsqu'il y a responsabilité de management, celle-ci consiste à assurer la coordination avec des salariés dont les activités mettent en œuvre des techniques diversifiées et évolutives des métiers concernés.

Elle comporte la responsabilité de la réalisation d'objectifs prédéfinis.

Elle/il organise, sous le contrôle du supérieur hiérarchique, les achats (marché d'intérêt national, grossistes, fournisseurs...).

Elle/il peut identifier les besoins éventuels en formation des autres salariés.

Fleuristerie	Vente animaux familiers	Service aux animaux familiers
Personnel administratif		
Responsable de service administratif, comptable F/H Assistant(e) de direction Responsable d'établissement secondaire F/H Gestionnaire de paye F/H	Responsable d'un service (administratif, juridique, comptable informatique, contentieux F/H) Assistant(e) de direction Comptable F/H Informaticien(ne) Gestionnaire de paye F/H Responsable d'établissement secondaire F/H	Responsable d'un service (administratif, juridique, comptabilité) F/H Assistant(e) de direction Comptable F/H Gestionnaire de paye F/H
Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services		
Technicien(ne) fleuriste Chef d'atelier F/H Chef de fabrication F/H Chef de rayon F/H	Responsable bien-être animal (BEA) F/H Animateur(trice) des ventes Chef d'atelier F/H	Responsable d'établissement de services aux animaux

Fleuristerie	Vente animaux familiers	Service aux animaux familiers
Responsable de magasin (dans les entreprises d'au plus 10 salariés F/H) Chef d'équipe F/H Adjoint(e) au directeur de magasin Chef de chantier F/H Chef de service approvisionnement/stockage/distribution F/H Acheteur(euse) (itinérant non cadre) (MIN, grossistes...) (établissement de moins 10 salariés)	Chef de fabrication F/H Agent de maîtrise responsable de pension canine F/H Chef de rayon F/H Adjoint(e) au responsable de magasin Adjoint(e) au directeur de magasin Responsable de magasin (établissement de moins 10 salariés) F/H Chef de chantier F/H Responsable de service approvisionnement/stockage/distribution F/H Acheteur(euse) (itinérant non cadre) (MIN, MIR, grossistes...)	de compagnie F/H Responsable d'un salon ou d'un service de toilettage F/H Réfèrent bien-être animal F/H Éducateur-comportementaliste canin-félin-NAC, F/H Éducateur chiens guides d'aveugles, F/H Musher conducteur de chiens attelés, F/H Encadrement d'une activité de mushing F/H

Niveau VI Cadres

Caractéristiques générales du niveau

À partir d'objectifs généraux ou de politique définis, elle/il assume des fonctions dans sa spécialité ou la gestion d'un ou plusieurs secteurs d'activités de l'entreprise.

Ces fonctions impliquent des compétences techniques et un esprit de créativité, d'innovation et d'initiative dans l'action, sous l'autorité de sa hiérarchie.

Elles impliquent la participation à la gestion économique de leurs secteurs d'activités.

Elles comportent une autonomie et l'obligation de prendre les initiatives nécessaires pour faire face à toutes situations nouvelles, notamment pour les achats, la formation professionnelle...

Elles nécessitent des qualités d'encadrement en particulier en matière de respect des règles d'hygiène et de sécurité et notamment concernant l'utilisation de produits dangereux et phyto-pharmaceutiques.

Elles impliquent le respect des normes de sécurité à l'égard des animaux détenus ou confiés, ainsi que du personnel qui s'en occupe dans le respect du bien-être animal.

Niveau de compétences

Niveaux 6, ou 7, de l'éducation nationale acquis soit par voie scolaire ou de l'alternance ou par l'expérience professionnelle ou par toutes formations techniques équivalentes aux niveaux ou par la VAE.

En application de l'article 5.3 de l'accord national du 13 juin 2000 étendu sur la réduction et l'aménagement du temps de travail dans la branche, les trois grandes catégories de cadres sont :

1. Les cadres dits « intégrés » : il s'agit des cadres non-dirigeants dont l'activité peut être ramenée à un horaire précis et peut être décompté.
2. Les cadres dits « autonomes » : il s'agit des cadres non-dirigeants et non occupés selon un horaire collectif, pour lesquels il n'est pas possible de définir un horaire précis en raison de la nature de leurs tâches ou des conditions particulières d'exercice de leur mission.
3. Les cadres dirigeants : il s'agit des cadres, auxquels, conformément à l'article L. 3111-2 du code du travail, sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement. Ils ne sont pas soumis aux dispositions du code du travail relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires.

Premier échelon : coefficient 610

Cadres non-dirigeants dits « intégrés » : Les cadres non-dirigeants appartenant à cette catégorie sont ceux dont le rythme de travail épouse l'horaire collectif et dont l'activité peut être ramenée à un horaire précis qui peut être décompté.

Elles/ils participent à la définition des objectifs de leur secteur.

L'activité est caractérisée par l'encadrement et la coordination des personnes placées sous leur autorité.

Fleuristerie	Vente animaux familiers	Services aux animaux familiers
Personnel administratif		
Chef de service administratif, comptable F/H Responsable de succursale ou d'agence F/H Responsable du personnel F/H Promoteur(trice) des ventes Chef de produits F/H Assistant(e) de direction Contrôleur(euse) de gestion Responsable marketing et communication F/H Gestionnaire de paie F/H	Chargé(e) de communication/marketing, bureau d'étude Responsable d'un service (administratif, juridique, informatique, comptabilité, contentieux) F/H Responsable de succursale ou d'agence F/H Responsable du personnel F/H Promoteur(trice) des ventes (commercial réseau) Chef de produits F/H Assistant(e) de direction Contrôleur(euse) de gestion Trésorier(ière) Chargé(e) d'expansion	Responsable d'un service (administratif, juridique, comptabilité) F/H Assistant(e) de direction Chef/responsable comptable F/H Gestionnaire de paie F/H Responsable du personnel F/H Contrôleur(euse) de gestion
Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services		
Fleuriste expert(e) [1] Chef d'atelier F/H Chef de fabrication F/H Chef des ventes F/H Chef d'équipe F/H Directeur(trice) de magasin Acheteur(euse) (MIN, grossistes fournisseurs...) (dans les établissements de 10 salariés et plus)	Chef du département toilettage F/H Chef des ventes, F/H Chef d'atelier F/H Chef de fabrication F/H Chef d'équipe F/H Responsable de magasin F/H (dans les établissements de 10 salariés et plus) Acheteur(euse) (MIN, grossistes fournisseurs...) Directeur(trice) de magasin Responsable du service caisse F/H	Chef d'établissement de métiers de services aux animaux de compagnie F/H
[1] La définition de fleuriste expert (voir tableau ci-dessous) est la suivante : ▪ cadre compétent dans les domaines : gestion, management et technicité ; ▪ possédant tous les diplômes et titres ou compétences équivalentes des		

niveaux inférieurs.

Deuxième échelon : coefficient 620

Cadres non dirigeants dits « intégrés » : les cadres non-dirigeants appartenant à cette catégorie sont ceux dont le rythme de travail épouse l'horaire collectif et dont l'activité peut être ramenée à un horaire précis qui peut être décompté.

Le passage à cet échelon est fonction de l'importance et de la maîtrise des tâches, des responsabilités confiées et de l'augmentation des effectifs à encadrer.

Elles/ils peuvent disposer d'une certaine autonomie pour l'organisation de leur emploi du temps.

Fleuristerie	Vente animaux familiers	Service aux animaux familiers
Personnel administratif		
Chef de service administratif, comptable F/H Responsable de succursale d'agence F/H Responsable du personnel F/H Promoteur(trice) des ventes Chef de produits F/H Assistant(e) de direction Contrôleur(euse) de gestion Responsable marketing et communication F/H Gestionnaire de paye F/H	Chargée de communication/marketing-bureau d'étude F/H Responsable d'un service (administratif, juridique, informatique, comptabilité, contentieux) F/H Responsable de succursale ou d'agence F/H Responsable du personnel F/H Promoteur(trice) des ventes (commercial réseau) Chef de produits F/H Assistant(e) de direction Contrôleur(euse) de gestion Trésorier(ière) Chargé(e) d'expansion	Responsable d'un service (administratif, juridique, comptabilité) F/H Assistant(e) de direction Chef/responsable comptable F/H Gestionnaire de paye F/H Responsable du personnel F/H Contrôleur(euse) de gestion
Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services		
Fleuriste expert(e) Chef d'atelier F/H Chef de fabrication F/H Chef des ventes F/H Chef d'équipe F/H Directeur(trice) de	Chef du département toilettage F/H Chef d'atelier F/H Chef de fabrication F/H Chef de département toilettage F/H Chef d'équipe F/H	Chef d'établissement de métiers de services aux animaux de compagnie F/H

Fleuristerie	Vente animaux familiers	Service aux animaux familiers
magasin Acheteur(euse) (MIN, grossistes...) (dans les établissements de 10 salariés et plus)	Responsable de magasin F/H (dans les établissements de 10 salariés et plus Directeur(trice) de magasin Responsable du service caisse F/H Acheteur(euse) (MIN, grossistes...)	

Troisième échelon : coefficient 630

Cadres non-dirigeants dits « autonomes » : les cadres appartenant à cette catégorie bénéficient d'une grande autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps (non occupés selon un horaire collectif) il s'agit des cadres non-dirigeants, pour lesquels il n'est pas possible de définir un horaire précis en raison de la nature de leurs tâches ou des conditions particulières d'exercice de leur mission.

C'est à partir de cet échelon et de ce coefficient, que les cadres non-dirigeants peuvent être soumis à forfait annuel en heures ou en jours selon les dispositions de l'accord de branche du 13 juin 2000 et ses divers avenants étendus, sauf accord collectif d'entreprise conclu en application des articles L. 3121-63 et suivants du code du travail.

Le passage à cet échelon est fonction de la réalisation d'objectifs ou de missions qu'elles/ils doivent gérer eux-mêmes.

Fleuristerie	Vente animaux familiers	Service aux animaux familiers
Personnel administratif		
Chef de service administratif comptable F/H Promoteur(trice) des vente Chef de produits F/H Assistant(e) de direction Contrôleur(euse) de gestion Sous-directeur(trice) Responsable marketing et communication F/H	Chargée de Communication/marketing-bureau d'étude/F/H Responsable d'un service administratif, juridique, informatique, comptabilité, contentieux)F/H Responsable du personnel F/H Promoteur(trice) des ventes (commercial réseau) Chef de produits F/H Assistant(e) de direction Contrôleur(euse) de gestion Trésorier(ière)	Responsable d'un service (administratif, juridique, comptabilité) F/H Assistant(e) de direction Chef/responsable comptable F/H Gestionnaire/responsable de paye F/H Responsable du personnel F/H Contrôleur(euse) de gestion

Gestionnaire de paye F/H	Chargé(e) d'expansion Sous-directeur(trice)	
Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services		
Fleuriste expert(e) Chef d'atelier F/H Chef de fabrication F/H Chef des ventes F/H Chef d'équipe F/H Directeur(trice) de magasin Acheteur(euse) (MIN, grossistes, fournisseurs...) dans les établissements de 10 salariés et plus) Responsable commercial F/H	Chef produit F/H Chef du département toiletage F/H Chef d'atelier F/H Chef de fabrication F/H Chef d'équipe F/H Responsable commercial F/H Acheteur(euse) (MIN, grossistes, Fournisseurs...) Directeur(trice) régional	Chef d'établissement de métiers de services aux animaux de compagnie F/H

Niveau VII Cadres dirigeants

Caractéristiques générales du niveau

Les caractéristiques de ce niveau sont celles d'une compétence élevée et d'une expérience étendue et éprouvée. Elles/ils définissent notamment les consignes d'hygiène et de sécurité et veillent à leur application en coordination avec le personnel et les représentants du personnel lorsqu'ils existent dans l'entreprise.

Sont concernés les cadres qui disposent d'une latitude suffisante dans l'organisation de leurs horaires et dont le niveau élevé de responsabilité et d'autorité est notamment attesté par l'importance des fonctions et de leurs rémunérations. Il s'agit des cadres, auxquels, conformément à l'article L. 3111-2 du code du travail, sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement. Ils ne sont pas soumis aux dispositions du code du travail relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires.

Ils dirigent, s'il y a lieu, l'ensemble des salariés placés sous leur autorité.

Niveau de connaissances

Niveaux 6,7 et 8 de l'éducation nationale acquis soit par voie scolaire ou de l'alternance ou par l'expérience professionnelle ou par toutes formations techniques équivalentes aux niveaux ou par la VAE.

Premier échelon : coefficient 710

L'activité est caractérisée par la direction :

- d'une unité ou d'un secteur important d'un établissement ou d'une entreprise en assurant notamment des liaisons avec les autres unités ;
- de plusieurs unités appartenant, le cas échéant, à des établissements différents ;
- d'une micro-entreprise ou petite entreprise selon les critères définis par le décret du 28 février 2024.

Les principales décisions prises à ce poste ont des répercussions sur les autres unités et nécessitent la prise en compte préalable et la coordination d'éléments complexes et variés.

Fleuristerie	Vente animaux familiers	Service aux animaux familiers
Personnel administratif		
Directeur(trice) administratif(tive) Directeur(trice) financier Directeur(trice) du service contentieux ou juridique Directeur(trice) informatique Directeur(trice) de la comptabilité Directeur(trice) d'établissement Directeur(trice) du personnel Directeur (trice) marketing et communication	Docteur vétérinaire F/H Directeur(trice) administratif(tive) Directeur(trice) financier Directeur(trice) du service contentieux ou juridique Directeur(trice) informatique Directeur(trice) de la comptabilité Directeur(trice) de succursale ou d'agence Directeur(trice) du personnel Secrétaire général(e) Délégué(e) général(e) Directeur(trice) com/marketing Directeur(trice) d'expansion	Docteur vétérinaire F/H Directeur(trice) d'établissement ayant ou non un mandat social
Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services		

Fleuristerie	Vente animaux familiaux	Service aux animaux familiaux
Directeur(trice) d'exploitation Directeur(trice) commercial(e)	Directeur(trice) commercial(e) Directeur(trice) d'exploitation	Directeur d'établissement ayant ou non un mandat social Docteur vétérinaire F/H

Deuxième échelon : coefficient 720

L'activité est caractérisée par la direction et l'exercice de responsabilités nécessitant une compétence étendue et de haut niveau.

Elle implique la participation à l'élaboration des politiques, des structures et des objectifs de l'entreprise.

Fleuristerie	Vente animaux familiaux	Service aux animaux familiaux
Personnel administratif		
Directeur(trice) de service : administratif, marketing/communication, contentieux, comptable, financier, trésorerie, ressources humaines, paye, informatique, logistique, achats, etc. Directeur(trice) général(e)	Docteur vétérinaire F/H Directeur(trice) de service : administratif, marketing, contentieux, comptable, financier, trésorerie, ressources humaines, paie, informatique, logistique, achats, etc. Directeur(trice) général(e) Secrétaire général(e) Délégué(e) général(e) Directeur(trice) d'expansion	Docteur vétérinaire F/H Directeur d'établissement ayant ou non un mandat social
Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services		
Directeur(trice) d'exploitation Directeur(trice) commercial(e)	Directeur(trice) d'exploitation Directeur(trice) commercial(e)	Directeur d'établissement ayant ou non un mandat social Docteur vétérinaire F/H

Troisième échelon : coefficient 730

L'activité est caractérisée par la haute compétence et les responsabilités étendues qu'impliquent la nature de l'entreprise, la nécessité d'une coordination entre de multiples activités ou l'importance de l'établissement.

Elle implique la plus large autonomie de jugement et d'initiative.

Fleuristerie	Vente animaux familiers	Service aux animaux familiers
Personnel administratif		
Directeur(trice) général(e)	Secrétaire général(e) Délégué(e) général(e) Directeur(trice) général(e)	Directeur(trice) d'établissement ayant ou non un mandat social
Personnel d'atelier, de logistique, de vente et de services		
Directeur(trice) d'exploitation Directeur(trice) commercial(e)	Directeur(trice) d'exploitation Directeur(trice) commercial(e)	Directeur(trice) d'établissement ayant ou non un mandat social Docteur vétérinaire F/H

Classement du CQP agent animalier-gardien d'animaux

Accord du 22 novembre 2018 relatif à la classification du CQP animalier-gardien d'animaux

Les salariés titulaires d'un CQP (certificat de qualification professionnelle) agent animalier-gardien d'animaux sont classés au niveau II de la grille de classifications des emplois, à partir de l'échelon 1 coefficient 210.

Il est rappelé que le niveau II est caractérisé de la manière suivante :

D'après les instructions de travail précises et complètes indiquant les tâches à accomplir, les limites à respecter, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles, il exécute un travail qualifié constitué :

- par un ensemble d'opérations diverses à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à atteindre ;
- par des opérations caractérisées par leur variété, leur technicité ou leur spécificité dans le respect des consignes d'hygiène, de sécurité, de bien-être animal et de soins conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables.

Salaires, primes et indemnités

Prime d'ancienneté

Article 9.2 (1)

Des primes d'ancienneté, payées mensuellement, sont attribuées en fonction du temps de présence dans l'établissement tel que défini à l'article 4.5.

Ces primes sont calculées sur le salaire minimum de l'emploi et représentées par les pourcentages suivants :

- 3 % après 3 ans de présence effective ;
- 6 % après 6 ans de présence effective ;
- 9 % après 9 ans de présence effective ;
- 12 % après 12 ans de présence effective ;
- 15 % après 15 ans de présence effective.

En outre, il est ici précisé, que cette prime d'ancienneté conventionnelle, qui constitue un élément de salaire, est soumise au principe de proportionnalité pour les salariés à temps partiel.

(1) L'article 9.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions légales prenant en compte d'autres périodes d'absence pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Contreparties au temps d'habillage et de déshabillage

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

Article 1.2

Lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions légales ou réglementaires, par le règlement intérieur de l'entreprise ou dans le contrat de travail du salarié et que l'habillage ou le déshabillage sont réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, ces temps feront l'objet de contreparties, soit sous forme de repos, soit financières, fixées soit par contrat de travail ou avenant au contrat de travail, soit par accord collectif d'entreprise éventuel.

Rémunération des salariés sous contrat de professionnalisation

Accord du 14 juin 2017 relatif à la formation professionnelle

La rémunération des salariés sous contrat de professionnalisation est déterminée dans la branche selon les dispositions récapitulées dans le tableau ci-après :

Âge du bénéficiaire	Rémunération minimale si qualification est inférieure au bac professionnel ou titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau	Rémunération minimale si qualification est au moins égale au bac professionnel ou titre ou diplôme de l'enseignement supérieur
Jeunes de 16 à moins de 21 ans	58 % du Smic	68 % du Smic
Jeunes de 21 à 25 ans révolus	73 % du Smic	83 % du Smic
Salariés de 26 ans et plus	100 % du Smic ou 88 % du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé (selon le calcul le plus favorable au salarié)	100 % du Smic ou 88 % du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé (selon le calcul le plus favorable au salarié)

Salaires minima mensuels

Accord du 28 octobre 2024 étendu par arrêté du 02-01-2025, JO 25-01-2025, applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la parution au JO de son arrêté d'extension.

Les salaires minimaux conventionnels de la branche (base 151,67 heures) sont revalorisés dans les conditions suivantes :

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire minimal au 01-02-2025	Salaire minimal au 01-05-2025
I	1	110	1 836,00 €	1 854,36 €
	2	120	1 846,20 €	1 864,66 €
	3	130	1 856,40 €	1 874,96 €
II	1	210	1 866,60 €	1 885,27 €
	2	220	1 876,80 €	1 895,57 €
	3	230	1 887,00 €	1 905,87 €
III	1	310	1 897,20 €	1 916,17 €
	2	320	1 907,40 €	1 926,47 €
	3	330	1 917,60 €	1 936,78 €
IV	1	410	1 927,80 €	1 947,08 €
	2	420	1 968,60 €	1 988,29 €
	3	430	2 009,40 €	2 029,49 €
V	1	510	2 106,30 €	2 127,36 €
	2	520	2 218,50 €	2 240,69 €
	3	530	2 335,80 €	2 359,16 €
VI	1	610	2 453,10 €	2 477,63 €
	2	620	2 626,50 €	2 652,77 €
	3	630	2 881,50 €	2 910,32 €
VII	1	710	3 610,80 €	3 646,91 €

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire minimal au 01-02-2025	Salaire minimal au 01-05-2025
	2	720	3 814,80 €	3 852,95 €
	3	730	3 978,00 €	4 017,78 €

Liens de téléchargement Ebook PDF, modèles de lettres et lien vers la version complète

Le lien pour télécharger les modèles de lettres, l'Ebook au format PDF et accéder à la version complète est le suivant :

➔ www.editionsjuleslamy.fr/664-2/

Pour toute question écrivez-nous à : info@editionsjuleslamy.fr

Votre avis est important pour nous

Nous espérons que cette synthèse de la convention collective vous a aidé à mieux comprendre les principales règles applicables à votre entreprise.

Si cette synthèse vous a été utile, pensez à laisser un avis sur Amazon.

Merci encore pour votre soutien et votre confiance.

Jules Lamy

Liste des articles de la convention collective cités

Article 1.1	9
Article 3.1	11
Article 6.3	15
Article 6.7	16
Article 6.7	17
Article 6.6	18
Article 6.5	19
Article 4.5 (1)	20
Article 7.6	22
Article 7.5 et Accord du 20 septembre 2023	23
Avenant n° 8 du 27 janvier 2005 relatif à l'apprentissage	25
Article 14	25
Article 5.4 de l'accord du 13 juin 2000 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail.....	26
Article 7.1, Article 7.2 et Accord du 13-6-2000	29
Accord du 13 juin 2000 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail.....	31
Accord du 13 juin 2000 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail.....	33
Article 2.1	33
Article 2.2	33
Article 2.3	34
Article 2.4	35
Article 2.5	36
Article 3.1	37
Article 3.2	37
Article 3.3	40
Article 3.4	41

Article 3.5.....	41
Article 5.5 de l'accord du 13 juin 2000 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail	42
Avenant du 18 septembre 2001 relatif au travail à temps partiel	45
Avenant du 18 septembre 2001 relatif au travail à temps partiel	46
Avenant du 18 septembre 2001 relatif au travail à temps partiel	48
Article 1er.....	48
Article 7.2.....	51
Article 7.3.....	54
Accord du 25 juin 2014 relatif au travail de nuit.....	54
Article 2.....	54
Article 3.....	55
Article 4.....	55
Article 5.....	56
Article 6.....	57
Article 5.3 de l'accord du 13 juin 2000 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail	60
Article 8.1.....	63
Article 8.2.....	65
Article 8.3 et Accord du 20 septembre 2023 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	65
Accord du 23 avril 2025 relatif aux classifications professionnelles	67
Accord du 22 novembre 2018 relatif à la classification du CQP animalier-gardien d'animaux	101
Article 9.2 (1).....	102
Accord du 13 juin 2000 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail	102
Article 1.2.....	102
Accord du 14 juin 2017 relatif à la formation professionnelle ...	103

**Accord du 28 octobre 2024 étendu par arrêté du 02-01-2025,
JO 25-01-2025, applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil
suivant la parution au JO de son arrêté d'extension..... 104**

Notes

Source : www.legifrance.gouv.fr