



GUIDE **É**GALITÉ

BRANCHE DES FLEURISTES, DE LA VENTE ET DES SERVICES DES ANIMAUX FAMILIERS

Document négocié et conçu par
les partenaires sociaux de la
Branche

Édito



Pascal Saeyvoet
Secrétaire fédéral
FGTA - FO

Un accord incontournable pour l'égalité, un accord plus ambitieux !

Le droit et la revendication de l'égalité entre les Femmes et les Hommes ne datent pas d'aujourd'hui.

Si tout a commencé en 1791 avec la déclaration des droits de la Femme et de la Citoyenne, un des tournants s'est effectué en 1946, lors de l'inscription dans l'article 3 du Préambule de la Constitution de 1946, qui indique que « la loi garantit à la Femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'Homme ».

Depuis, 34 lois votées ont apporté des droits nouveaux pour les Femmes. Pour autant et même si notre société a su progresser, des efforts et améliorations restent d'actualité, afin que Femmes et Hommes soient totalement respectés sans aucune discrimination.

La FGTA-FO, fort de ce principe, s'est emparée du sujet lors de la négociation 2023 au sein de la Branche, a été force de proposition pour garantir cette égalité professionnelle, apporter des droits nouveaux, tant pour les Femmes que pour les Hommes.

Ce guide est le reflet de notre négociation qui a abouti à un accord que la FGTA-FO a signé.

Si celui-ci a bien été construit paritairement, cette mise en page a été faite par la FGTA-FO, pour vous apporter une facilité de lecture.

Nous vous laissons le soin de le découvrir, de vous l'approprier, et surtout n'hésitez pas à revenir vers nous, pour toutes questions ou éclaircissements.

Bonne lecture,

Pascal Saeyvoet

KLÉSIA

Pro

SOCIAL

VOUS INFORMER SUR LA PROTECTION SOCIALE

En tant qu'**employeur, délégué syndical d'entreprise** ou **partenaire social de branche**, vous négociez et pilotez un contrat de complémentaire santé ou de prévoyance.

Vous souhaitez mieux comprendre l'environnement et l'actualité de la protection sociale, les initiatives prises en matière d'action sociale et de prévention de la part de KLESIA et ses partenaires. Vous voulez retrouver facilement la façon dont la santé et la prévoyance se déclinent dans votre branche ? Avec **KLESIA Pro Social** c'est dorénavant possible.

KLESIA Pro Social, c'est quoi ?

C'est une application mobile reliée à un site internet qui réunit **une veille réglementaire, des fiches techniques** afin de retrouver et partager facilement les notions de base, un **espace dédié aux adhérents des fédérations patronales et syndicales de chaque branche** dont KLESIA est partenaire.

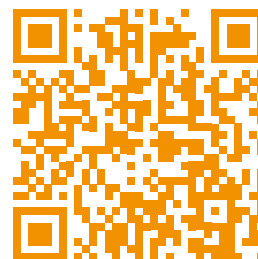
Comment y accéder ?

- Vous pouvez **télécharger l'application** à partir d'un smartphone Apple ou Android.
- Vous pouvez également **consulter le contenu de l'application** et effectuer vos démarches d'accréditation de l'espace dédié aux branches **à partir du site internet suivant : <https://www.klesiaprosocial.fr/>**

Pour accéder à l'espace branches, cliquez sur celle qui vous intéresse, inscrivez-vous en remplissant le formulaire proposé en précisant le nom de votre entreprise, la fédération patronale ou syndicale dont vous dépendez et la branche à laquelle vous souhaitez accéder. Vous recevrez un mail dès que nous aurons effectué votre accréditation.

**Télécharger dès à présent
l'application via**

Pour Apple



Pour Android



- Prenez le QR Code en photo avec votre smartphone
- Pensez à installer une application de lecture des QR Code au besoin
- Et en cas de difficulté, n'hésitez pas à contacter l'assistance KPS à l'adresse suivante : assistance.KPS@klesia.fr



sommaire

Titre 1 : Recrutement. Rémunération.....	6
Titre 2 : Maternité et adoption.....	7
2-1 Droits pendant la grossesse.....	7
2-2 Le congé maternité de la salariée.....	8
2-3 A l'issue du congé maternité ou d'adoption.....	10
2-4 Protection de la maternité.....	14
2-5 Congé de paternité et d'accueil de l'enfant.....	16
Titre 3 : Formation, promotion professionnelle et congés.....	17
3-1 Règles recommandées dans la Branche en matière de formation et de promotion.....	17
3-2 Les congés particuliers.....	18
3-3 Congés pour événements familiaux.....	19
3-4 Autorisations d'absence spécifiques.....	20
3-5 Rentrée scolaire.....	21
Titre 4 : Protection contre les violences et harcèlements sexiste, sexuel et moral.....	22
Titre 5 : Actions Sociales.....	24

PRÉAMBULE

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

Titre 1 : Recrutement. Rémunération.

- Le recrutement doit se dérouler dans les mêmes conditions et selon des critères de sélection objectifs et identiques, entre les femmes et les hommes, sans discrimination.
- Les critères objectifs pour le recrutement sont : les compétences, l'expérience professionnelle et la nature des diplômes.

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

- Il est interdit à l'employeur de rechercher des informations sur l'éventuel état de grossesse d'une candidate ou d'une salariée. De son côté, la candidate ou la salariée n'est pas tenue de révéler son état de grossesse durant la phase de recrutement ou pendant l'exécution du contrat, sauf si elle demande le bénéfice des dispositions concernant la protection de la femme enceinte.
- Les libellés d'emploi à pourvoir comportent la forme masculine et féminine, à chaque fois que l'intitulé le permet (ex : vendeuse/vendeur), ou dans le cas contraire, la référence femme/homme (ex : Fleuriste F/H).
- Aucune mention discriminante ne doit être portée sur les offres d'emploi.
- Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Il doit mettre en œuvre une politique de rémunération adaptée pour supprimer les écarts constatés, notamment par les actions suivantes :

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



Titre 2 : Maternité et adoption

2-1 Droits pendant la grossesse

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

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

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

- **Aménagement des horaires** : la Convention collective prévoit qu'à partir du 4ème mois de leur grossesse, les femmes enceintes sont autorisées à entrer le matin 15 mn après et sortir le soir 15 mn avant l'horaire habituel de travail, sans réduction de salaire.

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

- **Changement temporaire d'affectation** : si l'état de santé le nécessite, la salariée enceinte, ou l'employeur après avis du médecin du travail, peut demander un

changement provisoire d'emploi. Ce changement temporaire d'affectation n'entraîne aucune diminution de la rémunération, ni changement de coefficient.

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

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

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

2-2 Le congé maternité de la salariée. Le congé d'adoption

CONGE MATERNITE		TOTAL	CONGE PRENATAL(1)	CONGE POSTNATAL(1)
Naissance simple	1 ^{er} ou 2 ^{ème} enfant	16 semaines	6 semaines	10 semaines
	A partir du 3 ^{ème} enfant (2)	26 semaines	8 semaines	18 semaines
Naissance multiple (quelle que soit la composition familiale)	Jumeaux (3)	34 semaines	12 semaines	22 semaines
	Triplés ou +	46 semaines	24 semaines	22 semaines

(1)Le congé prénatal peut être réduit de 3 semaines au maximum, le congé postnatal étant augmenté d'autant (art.L.1225-17 al 2 c.trav.).

(2)Le congé prénatal peut être augmenté de 3 semaines au maximum, le congé postnatal étant réduit d'autant (art.L.1225-19 al 4 c.trav.).

(3)Le congé prénatal peut être augmenté de 4 semaines au maximum, le congé postnatal étant réduit d'autant (art.L.1225-18 al 2 c.trav.).

Nota : les aménagements ci-dessus sont à l'initiative de la salariée, avec avis favorable du professionnel de santé qui suit sa grossesse.

- En tout état de cause, il est interdit d'employer des femmes pendant 8 semaines au total avant et après l'accouchement, et au surplus, il est interdit de les employer dans les 6 semaines qui suivent l'accouchement (art.L.1225-29 c.trav.)
- Si la naissance a lieu avant la date prévue, la période de repos prénatal dont la salariée n'a pas pu bénéficier, est ajoutée au congé postnatal. Si la naissance a lieu après la date prévue, le congé prénatal est prolongé d'autant, et le congé postnatal ne commence à courir qu'à compter de la date de la naissance (art.L.1225-20 c.trav.)
- Le congé de maternité peut être prolongé en cas d'état pathologique résultant de la grossesse (2 semaines avant et 4 semaines après), d'hospitalisation de l'enfant, d'accouchement prématuré (report possible du congé à la fin de l'hospitalisation).
- Une salariée peut allaiter son enfant dans l'établissement dans les conditions prévues par le code du travail. Pendant une année à compter du jour de la naissance, la salariée allaitant son enfant dispose à cet effet d'1 heure par jour durant les heures de travail (art.L.1225-30, 31 et 32 du c.trav.)
- A noter dans la Branche : les entreprises prennent toutes les dispositions pour aménager un lieu ou un espace existant, afin de permettre aux salariées qui le souhaitent et avec leur accord, de tirer leur lait pendant la période d'allaitement de l'enfant et la mise en conservation.
- Important : un congé d'adoption est octroyé au salarié ou à la salariée, qui accueille un enfant en vue de son adoption :
 - » 16 semaines pour les 2 premiers enfants arrivant au foyer ;
 - » 18 semaines en cas d'adoption portant à 3 le nombre d'enfants dont le foyer assume la charge ;
 - » 22 semaines en cas d'adoptions multiples, et quel que soit le nombre d'enfants au foyer.

- Les congés de maternité et d'adoption sont assimilés à une période de travail effectif pour le calcul des congés payés et pour la détermination des droits que le ou la salariée tient de son ancienneté (ex : prime d'ancienneté), y compris pour l'intéressement et la participation et pour les heures au titre du CPF (compte personnel formation).
- Pendant la durée du congé de maternité et du congé d'adoption, la salariée (et le salarié en cas de congé d'adoption) perçoit une Indemnisation versée par le régime général de la sécurité sociale.
- Les salariées ayant plus de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise au jour de l'arrêt de travail pour maternité bénéficient de leur traitement intégral pendant la durée de leur absence, sous déduction des indemnités journalières versées par la Caisse Nationale d'Assurance Maladie (art.8-3 CCN).
- Le ou la salarié (e) en congé de maternité ou d'adoption, ou en congé parental, est destinataire, pendant la suspension de son contrat de travail, des mêmes informations que celles transmises aux salarié(es) présents (es) dans l'entreprise.
- En cas de décès de la mère au cours du congé de maternité, le père peut suspendre son contrat de travail et bénéficier de la protection contre le licenciement (art.L.1225-28 du CT) dans les conditions suivantes : 10 semaines (naissance d'un 1er enfant), 22 semaines (naissance d'un 2ème enfant ou plus dans le foyer), 18 semaines (naissance d'un enfant dans un foyer de 2 enfants et +), 22 semaines (naissance de 2 enfants ou plus dans un foyer de 2 enfants et +)

2-3 A l'issue du congé maternité ou d'adoption

a) Le bénéfice de droits

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

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



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

- **Droit à un rattrapage salarial** : le ou la salarié (e) qui reprend son travail, à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, **bénéficie d'une garantie d'évolution de sa rémunération, dès lors que des augmentations individuelles ou collectives ont été décidées ou versées pendant son absence** (art.L.1225-26 c.trav.). 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.

* Appartiennent à la même catégorie professionnelle les salariés qui relèvent du même coefficient dans la classification applicable, pour le même type d'emploi et selon le même métier.

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

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

- **Visite médicale de reprise par le médecin du travail** : à organiser, lors de la reprise après le congé de maternité, et au plus tard dans un délai de 8 jours.
- Tout (e) salarié (e) qui souhaite occuper ou reprendre un emploi à temps plein ou à temps partiel, dans le même établissement ou la même entreprise, bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant de sa catégorie professionnelle ou un emploi équivalent. La demande du ou de la salarié (e) est adressée à son employeur par courrier recommandé ou remis en main propre contre décharge.

b) Concilier vie professionnelle et responsabilités familiales

Le ou la salarié (e) peut :

- **Demander à l'employeur de :**

- » Travailler à temps partiel choisi ;
- » Aménager ses horaires de travail en accord avec l'employeur

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

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

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

A savoir : la CAF verse une prestation partagée d'éducation de l'enfant à toute personne (mère et père) qui arrête ou réduit son activité professionnelle pour s'occuper d'un enfant. La durée de son versement est réduite lorsqu'un seul membre du couple la

sollicite, et majorée quand les deux la demandent. Les familles monoparentales ont droit à la prestation majorée (art.L.531-4 du Code de Sécurité Sociale)

Durée et formalités du congé parental

- **Formalités initiales à l'égard de l'employeur :** Envoi d'une lettre R avec AR ou remise en main propre contre décharge à l'employeur, précisant la durée du congé (1 an au plus éventuellement renouvelable 2 fois pour prendre fin au 3ème anniversaire de l'enfant, sauf cas particuliers), **un mois** avant le terme du congé de maternité ou d'adoption ou deux mois avant le début du congé parental ou de l'activité à temps partiel dans les autres cas.
- **Formalités en cas de demande de prolongation :** le ou la salarié (e) doit avertir son employeur par lettre R avec AR au moins un mois avant le terme initialement prévu.
- **Possibilité de reprise anticipée du travail :** en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du ménage (art.L.1225-52 du code du travail). Le ou la salarié (e) doit adresser une demande motivée à l'employeur par lettre R avec AR ou remise en main propre contre décharge **un mois au moins** avant la date à laquelle il entend bénéficier de ces dispositions.



Droits à l'issue du congé parental

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

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

A savoir : Pour élever son enfant, le ou la salarié(e) peut, sous réserve d'en informer son employeur au moins 15 jours à l'avance, rompre son contrat de travail, à l'issue du congé de maternité ou d'adoption ou, le cas échéant, 2 mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant, sans être tenu de respecter le délai de préavis ni de devoir de ce fait d'indemnité de rupture (art.L.1225-66 c.trav.) Il ou elle bénéficie d'une priorité de réembauche pendant un an dans des emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre.

2-4 Protection de la maternité

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

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

- **Interdiction de licencier :** pendant la grossesse, la totalité des périodes de suspension du contrat de travail (congé de maternité) et pendant les 10 semaines qui suivent, la salariée ne peut être licenciée sauf si elle commet une faute grave non liée à

son état de grossesse, ou si l'employeur est dans l'impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à la grossesse.

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

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

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

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

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

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

Nouveau ! A compter du 9 juillet 2023, aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée pendant les 10 semaines suivant une interruption spontanée de grossesse médicalement constatée ayant eu lieu entre la 14ème et la 21ème semaine d'aménorrhée incluse, sauf s'il justifie d'une faute grave ou de l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'interruption spontanée de grossesse

(Loi du 07/07/2023). Cette même loi supprime le délai de carence pour la perception des indemnités journalières de la sécurité sociale en cas d'arrêt de travail faisant suite à une interruption spontanée de grossesse. En revanche, le délai de carence pour le maintien de salaire à la charge de l'employeur subsiste.

2-5 Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Après la naissance de l'enfant, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint ou concubin salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un Pacs bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de **25 jours calendaires ou de 32 jours calendaires en cas de naissances multiples**.

Ce congé se compose de deux périodes :

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

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

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

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

son début (ex : droits à CP).

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

Titre 3 : Formation, promotion professionnelle et congés



3-1 Règles recommandées dans la Branche en matière de formation et de promotion

- **Privilégier les actions de formation sur le lieu de travail ou à proximité de ce dernier, et pendant le temps de travail.**
- **Examiner avec le ou la salarié (e) les incidences d'une action de formation suivie hors temps de travail** (ex : frais supplémentaires de garde des enfants)
- **Equilibrer le nombre de femmes et d'hommes susceptibles de suivre des actions de formation ou d'être promus**
- **Appliquer des critères objectifs dans l'octroi ou non d'une promotion** : qualités et aptitudes professionnelles

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

3-2 Les congés particuliers

- **Pour les salarié(es) de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente : 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge** (1 jour si le congé légal n'excède pas 6 jours).
- **Pour les salarié(es) de plus de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, qui n'ont pas acquis la totalité de leurs congés : 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge, dans la limite de 30 jours ouvrables au total.**

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

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

- **Congé pour enfant malade : Tout salarié a droit à un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge effective et permanente** (art.L.1225-61c.trav.). La durée maximale du congé est de **3 jours par an**. Elle est portée à **5 jours** pour les enfants de moins d'1 an ou si le salarié assume la charge d'au moins 3 enfants âgés de moins de 16 ans.
- **Congé de présence parentale : Tout salarié peut bénéficier d'un congé de présence parentale sous forme d'un « compte crédit jours »** (310 jours ouvrés sur une période maximale de 3 ans) **lorsqu'il a en charge un enfant de moins de 20 ans atteint d'une maladie ou d'un handicap grave, ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables des soins contraignants ou une présence soutenue** (sur attestation médicale). La loi du 9 mars 2023 prévoit, qu'en plus d'être pris en compte pour la détermination des droits liés à ancienneté, ce congé permet au salarié de conserver tous les avantages acquis avant son début (ex : droits à CP). Sous certaines conditions, le salarié peut bénéficier d'une allocation journalière de présence parentale

auprès de la CAF et éventuellement, d'un complément pour frais. Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié pendant un congé de présence parentale ni pendant les périodes travaillées si le congé de présence parentale est fractionné ou pris à temps partiel, sauf faute grâce de l'intéressé ou impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'état de santé de l'enfant de l'intéressé (Loi du 19/07/2023)

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

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

3-3 Congés pour événements familiaux

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

- Mariage du salarié : 5 jours (CCN)
- Conclusion d'un PACS : 5 jours (CCN)
- Mariage d'un enfant : 1 jour (Loi et CCN)
- Congé de naissance ou d'adoption : 3 jours (Loi et CCN)
- Décès d'un enfant : 12 jours (*Loi 19/07/2023 pour un enfant de 25 ans et plus et*

14 jours pour un enfant de moins de 25 ans, ou quel que soit son âge, si l'enfant décédé était lui-même parent, ou en cas de décès d'une personne âgée de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié). Ces jours sont cumulables avec le congé de deuil parental (voir ci-dessous)

- Décès du conjoint, du partenaire de Pacs du concubin, des parents, des beaux-parents, frère, sœur : 3 jours (*Loi du 08/08/2016*)
- Décès des grands-parents : 1 jour (CCN)
- Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 5 jours (*Loi du 19/07/2023*)
- Annonce de la survenue d'une pathologie chronique (*liste définie par décret du 27 mars 2023*) ou d'un cancer chez un enfant : 5 jours (*Loi du 19/07/2023*)
- Hospitalisation d'un enfant de moins de 16 ans : 1 jour par an et par enfant (CCN)
- Déménagement : 1 jour (dans la limite d'1 fois tous les 2 ans – CCN)

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

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

Le congé de deuil peut être pris dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant. Important : les entreprises doivent favoriser les modalités d'accès des salariés aidant d'un enfant, d'un parent ou d'un proche, au télétravail (loi du 19/07/2023)

3-4 Autorisations d'absence spécifiques

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

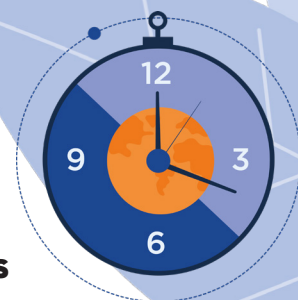
régional, académique ou national).

- **Conditions** : le ou la salarié(e) doit adresser une demande écrite d'absence à l'employeur en respectant un délai d'au moins 8 jours francs avant le début du congé ;
- **Refus possible de l'employeur** s'il estime que l'absence du salarié est susceptible d'avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise, ou que le nombre de bénéficiaires de ce congé dépasse un certain seuil fixé par décret (*Ce seuil varie selon l'effectif de l'entreprise. Exemples : entreprises de moins de 50 salariés : 1 bénéficiaire ; entreprises entre 50 à 99 salariés : 2 bénéficiaires ;*)
- **Indemnisation forfaitaire du salarié par l'Etat ou la collectivité territoriale.**
L'employeur est libre de compenser ou non la perte de salaire, déduction faite de l'indemnité perçue par le salarié. En cas de compensation, l'employeur bénéficie d'une déduction fiscale.
- **La durée de l'absence ne peut être imputée sur la durée des congés payés et est assimilée à du temps de travail effectif** pour la détermination des droits à congés payés et de l'ensemble des droits résultant pour l'intéressé de son contrat de travail.
- **2) Article L.1244-5 du Code de Santé Publique** : La donneuse (d'ovocyte) bénéficie d'une autorisation d'absence de son employeur pour se rendre aux examens et se soumettre aux interventions nécessaires à la stimulation ovarienne et au prélèvement ovocytaire. Lorsque la donneuse est salariée, l'autorisation est accordée dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article L. 1225-16 du code du travail.

3-5 Rentrée scolaire

Dans la Branche, les entreprises aménagent et organisent l'horaire, le jour de la rentrée scolaire, pour les parents jusqu'à l'entrée en 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.

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

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

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

Article L1152-1 du code du travail

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

Article L1153-1 du code du travail

Aucun salarié ne doit subir des faits :

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

Le harcèlement sexuel est également constitué :

- a) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles,

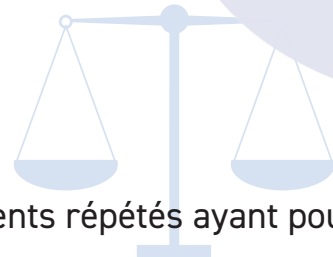


alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

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

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

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



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

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

Titre 5 : Actions Sociales

Fonds d'action sociale de la Branche

Un fonds d'action sociale prévoyance et frais de santé ont été créés dans la Branche. Ces fonds peuvent participer à des aides individuelles, à titre exceptionnel et ponctuel, au profit des salarié (es), anciens salarié (es) et ayants-droits, après examen et sur dossier, pour répondre à des situations à caractère de secours. Se renseigner auprès du Groupe Klésia.

Conclusion :

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

RESPECT

Écouter les revendications
Tenir compte des attentes
et des spécificités
professionnelles

EXPERTISE

Former et informer les adhérents
Déployer largement
le conseil technique et
juridique pour les salariés

ENGAGEMENT

Défendre fermement les acquis
sociaux et le pouvoir d'achat
Conquérir des droits nouveaux

AUDACE

Agir pour faire progresser les
situations individuelles ou collectives
S'ouvrir aux idées nouvelles

INDÉPENDANCE

Valoriser une vision authentique
de l'action syndicale sans lien
partisan ni idéologique

SOLIDARITÉ

Mutualiser les bénéfices
des contrats et accords
Privilégier les actions
collectives

PERSÉVÉRANCE

Négocier, débattre, échanger
pour aboutir à des solutions
justes et équitables

PROXIMITÉ

Être en permanence
aux côtés des salariés,
pour les soutenir
et les défendre



Aux côtés des représentants des salariés



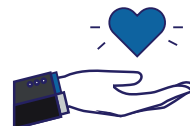
3

millions de
salariés
accompagnés



12 000

représentants
désignés pour les
Conseils de Surveillance



100 000

entreprises équipées
de dispositifs
d'épargne collective

De la TPE au grand groupe, les équipes Amundi Epargne Salariale et Retraite s'engagent auprès des représentants des salariés pour :

- Faciliter la mise en œuvre, la compréhension et la négociation des dispositifs d'épargne salariale et retraite
- Permettre à chacun d'agir selon sa situation et ses projets grâce à des outils adaptés
- Mettre à disposition des fonds qui permettent à chaque salarié d'épargner selon sa situation, son projet et ses valeurs.

1 AGIR

- Vous accompagner dans la négociation
- Créer et moderniser les dispositifs d'épargne retraite (le PER)
- Intégrer de nouvelles gestions plus durables : gestion solidaire
- Investissement Socialement Responsable (ISR)
- Mise en commun des différentes expertises du Groupe Amundi (Amundi Immobilier, Amundi Private Equity Funds, CPR AM, BFT IM...)

2 PARTAGER

- Faire des Conseils de Surveillance des lieux d'échanges et de décisions efficaces
- + 1 000 représentants réunis chaque année
- Site réservé aux membres des conseils de surveillance
- Des moments d'échanges et de réflexions tout au long de l'année

3 SE FORMER

- 15 experts dédiés (équipe Adhoc) pour vous proposer les formations les plus adéquates
- Vous aider à rendre compréhensible la mise en œuvre de l'épargne salariale et retraite auprès des salariés

EN SAVOIR PLUS

Raphaël Stutz
Responsable des relations
avec les décideurs sociaux

✉ raphael.stutz@amundi.com

☎ 01 76 32 31 23 / 06 83 40 68 73

Découvrez Amundi
Épargne Salariale Et Retraite



labelRelance



Bons plans



Boutique en ligne



Juridique

L'adhésion FGTA-FO

C'EST AUSSI

Votre pass Avantages inclus !



Epargne



Vacances



Projet Voltaire

AVANTAGES

POUR TOUS

Boutique en ligne • Réductions • Vacances • Bons plans partenaires
Consultations épargne, patrimoine & juridique • Projet Voltaire • MACIF • AFOC



www.avantagespourtous.com





Scannez ce QR code
pour accéder au guide
des salariés fleuristes
- vente et services des
animaux familiers