



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

***Accord national du 9 décembre 2009  
étendu***

***Loi du 8 août 2016***

***Loi du 4 août 2014***

**LIVRET DES DROITS DES FEMMES  
DANS LE CADRE  
DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE  
LES FEMMES ET LES HOMMES**

***Document négocié et conçu par les partenaires  
sociaux de la Branche***

## SOMMAIRE

### Titre 1 : Recrutement de la salariée et rémunération

..... Page 3

### Titre 2 : Maternité et adoption

2-1 Droits pendant la grossesse ..... Page 3

2-2 Le congé maternité des salariés..... Page 4

#### Le congé d'adoption

2-3 A l'issue du congé maternité..... Page 6

#### Ou d'adoption

a) Le bénéfice de droits..... Page 6

b) Concilier vie professionnelle et ..... Page 6  
Responsabilités familiales

2-4 Protection de la maternité..... Page 7

### Titre 3 : Formation, promotion professionnelle et congés

3-1 Règles recommandées par la Branche.....Page 9

3-2 Les congés particuliers.....Page 9

3-3 Congés pour événements familiaux.....Page 10

3-4 Autorisations d'absence spécifiques.....Page 11

Titre 4 : Protection contre les violences sexistes et  
sexuelles.....Page 11

Titre 5 : Actions sociales.....Page 12

Conclusion.....Page 12

## **Titre 1 : Recrutement de la salariée.**

### **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 : vendeur/vendeuse*), 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.**

## **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.**

**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 au maximum.**

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

- ✓ **Aménagement des horaires** : la Convention collective prévoit qu'à partir du 4<sup>ème</sup> 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.

- ✓ **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)

**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 <sup>er</sup> ou 2 <sup>ème</sup> enfant	16 semaines	6 semaines	10 semaines
	A partir du 3 <sup>ème</sup> 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 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**. 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 et 31 du c.trav.)

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

- 10 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 versées par la sécurité sociale (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 salariés (ées) présents (es) dans l'entreprise**.

## **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 salarié concerné 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.

- ✓ **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.

### ***b) Concilier vie professionnelle et responsabilités familiales***

- ✓ **Demander à l'employeur de :**
  - Travailler à temps partiel choisi par le ou la salarié (e)
  - Aménager des horaires de travail en accord entre 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) d'au moins 1 an d'ancienneté 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.**

**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 CSS*)

### **Durée et formalités**

- **Formalités initiales à l'égard de l'employeur:** Envoi d'une lettre R avec AR ou remise en main propre contre récépissé à l'employeur, précisant la durée du congé (*1 an au plus éventuellement renouvelable 2 fois pour prendre fin au 3<sup>ème</sup> 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.* Le ou la salarié (e) doit adresser une demande motivée à l'employeur par lettre R avec AR ou remise contre récépissé **un mois au mois**.

### **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), les conséquences éventuelles du congé sur sa rémunération et l'évolution de sa carrière.

**A noter :** Lorsque le ou la salarié(e) n'a pas l'ancienneté suffisante pour demander un congé parental, il lui est possible de rompre le contrat de travail, *dans cadre d'un congé dit postnatal*, sans préavis à effectuer, selon les modalités fixées par le code du travail (art.L.1225-66 et R.1225-18 c.trav.) Il ou elle bénéficie d'une priorité de réembauche.

## **2-4 Protection de la maternité**

- ✓ **Pour bénéficier de cette protection**, la salariée doit remettre à son employeur, contre récépissé, ou lui envoyer une LR 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 licencie une salariée en ignorant son état de grossesse, 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 (père 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.**

**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, dommages intérêts.



## **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(ées) 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 salariés (ées) 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.**

**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 ouverts 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). 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.

**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 CPAM, sur présentation d'une attestation de l'employeur déclarant que le salarié (la salariée) bénéficie bien d'un 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 bénéficiaire personnel).
- ✓ **Congé de paternité et d'accueil de l'enfant** : le père de l'enfant ou la personne salariée vivant maritalement avec la mère (PACS,

conjoint, concubin) peut cesser son activité pendant une période de 11 jours calendaires consécutifs ou 18 jours en cas de naissances multiples. Ces jours sont cumulables avec les 3 jours de congés accordés au salarié pour une naissance. Le père ou la personne salariée doit informer l'employeur au moins 1 mois avant la date de début du congé. L'employeur ne peut pas alors s'y opposer. Ce congé n'est pas rémunéré par l'employeur, contrairement au congé de 3 jours pour naissance.

**Nota** : un congé d'accueil particulier est prévu par l'art.L.1225-40 du code du travail concernant le congé d'adoption.

### **3-3 Congés pour événements familiaux**

Congés rémunérés accordés sur justificatifs aux salariés (ées), 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 : 4 jours (Loi)
- Mariage d'un enfant : 1 jour (Loi et CCN)
- Congé de naissance ou d'adoption : 3 jours (Loi et CCN)
- Décès d'un enfant : 5 jours (Loi 08/08/2016)
- 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 : 2 jours (Loi du 08/08/2016)
- 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.

### **3-4 Autorisations d'absence spécifiques**

**Un décret du 23 novembre 2016** applicable **depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2016** prévoit un régime **d'autorisation d'absence** pour le salarié **représentant des parents d'élèves pour siéger dans certaines instances** (*conseil départemental, régional, académique ou national*).

- Conditions : le salarié 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
- 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.

## **Titre 4 : Protection contre les violences sexistes et sexuelles**

### **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 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.

## **Titre 5 : Actions Sociale**

### **Fonds d'action sociale de la Branche**

- ✓ **Un fonds d'action sociale prévoyance et frais de santé a été créé dans la Branche.** Il peut apporter **des aides individuelles, à titre exceptionnel et ponctuel, au profit des salariés (ées), anciens salariés 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 livret des droits des femmes constitue une première étape vers d'autres projets. Ils rappellent ici leur volonté de faire évoluer la situation des femmes et de prendre les mesures qui s'imposent pour établir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les perspectives d'évolution professionnelle des femmes.*