LE GUIDE

DES SALARIÉS FLEURISTES-VENTE ET SERVICES DES ANIMAUX FAMILIERS

FO FGTA
La force et la cohésion

www.fgtafo.fr





FO FGTA
La force et la cohésion

charte des valeurs

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

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

Solidarité
Mutualiser les bénéfices
des contrats et accords
Privilégier les actions collectives

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



Pascal Saeyvoet
Secrétaire fédéral FGTA-FO de la branche

ÉDITO

FORCE OUVRIERE : UN ACTEUR ÉCOUTÉ AU SEIN DE LA BRANCHE

Force Ouvrière est signataire de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers. Cette convention date de 1997. Depuis, elle a été améliorée par différents accords sur des sujets comme la durée du travail, la formation professionnelle et la prévoyance par exemple. Les salaires minima font chaque année l'objet de négociations. Sa dernière mise à jour date du 11 mai 2022. Comme la quasi-totalité des magasins et lieux de travail sont des entreprises qui emploient moins de 11 salariés, les accords d'entreprise sont rares dans la profession. Les droits des salariés sont donc principalement définis au niveau de la branche.

La FGTA-FO, qui prend une part active à la négociation de branche, a préparé ce guide qui résume les principaux droits des salariés. Elle les invite à adhérer au syndicat FO afin de faire entendre leurs voix, exprimer leurs préoccupations et faire progresser leurs droits.

Force Ouvrière est à leur écoute pour les conseiller et les soutenir.

CONTACT :
Pascal Saeyvoet
pascal.saeyvoet@fgta-fo.org
06 66 67 45 08

LES SERVICES DE LA FGTA-FO RÉSERVÉS AUX ADHÉRENT(E)S



Se défendre

Avec le service juridique de la FGTA-FO, vous pouvez vous faire assister sur vos questions relatives au droit du travail.



Se former

Découvrez une offre complète de formations DS, CSE, CSSCT, communication, etc.
www.inacs.fr



S'informer

Retrouvez l'actualité sociale, juridique et vos outils de communication syndicale sur **www.fgtafo.fr** ou **notre application**





SOMMAIRE

ACCORD COLLECTIF 6

DÉCOUVREZ VOS DROITS 7

LE CONTRAT DE TRAVAIL 8-9

LA PÉRIODE D'ESSAI 10

LA DURÉE DU TRAVAIL 11-15

LES CONGÉS PAYÉS 16-18

LA PRÉVOYANCE ET FRAIS DE SANTÉ 19-23

POURQUOI ADHÉRER À FO ? 24

POUVOIR DISCIPLINAIRE ET LICENCIEMENT 25-27

SALAIRES ET PRIMES 28

#ACCORD COLLECTIF

GRILLE DE SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS DU 21 MAI 2022

Le 21 mai dernier, Force Ouvrière a obtenu, au delà de l'augmentation des salaires, des écarts plus importants entre chaque niveau et coefficient.

Voici la nouvelle grille applicable :

Niveau	Echelon	Coefficient	Salaire minimal
I	1	110	1 680 €
	2	120	1 695 €
	3	130	1 710 €
II	1	210	1 720 €
	2	220	1 735 €
	3	230	1 760 €
III	1	310	1 775 €
	2	320	1 790 €
	3	330	1 815 €
IV	1	410	1 840 €
	2	420	1 880 €
	3	430	1 920 €
V	1	510	2 015 €
	2	520	2 125 €
	3	530	2 240 €
VI	1	610	2 355 €
	2	620	2 525 €
	3	630	2 775 €
VII	1	710	3 490 €
	2	720	3 670 €
	3	730	3 850 €

#DÉCOUVREZ VOS DROITS



Retrouvez les principales dispositions conventionnelles et légales applicables aux Salariés fleuristes, ventes et services des animaux familiers

QUE SONT LES DISPOSITIONS LÉGALES ET CONVENTIONNELLES ?

Elles sont issues de la convention collective nationale des Fleuristes, vente et services des animaux familiers négociée entre les organisations patronales et les partenaires sociaux. La convention collective complète et améliore le Code du travail pour répondre aux spécificités du secteur. Elle comprend un texte de base et des accords collectifs, avenants et annexes qui viennent régulièrement compléter ce texte. Vos droits sont donc susceptibles d'évoluer, notamment sur les salaires.

À QUI S'APPLIQUENT CES DISPOSITIONS LÉGALES ?

A toutes les entreprises visées par la convention collective. C'est l'activité économique effective et principale exercée par l'entreprise qui permet de déterminer la convention collective applicable. L'intitulé de votre convention collective figure sur votre bulletin de paie.

OÙ CONSULTER L'INTÉGRALITÉ DE VOTRE CONVENTION COLLECTIVE ?

Sur votre lieu de travail, un avis mentionnant l'intitulé de votre convention collective et le lieu où vous pouvez la consulter doit obligatoirement être affiché. Vous pouvez évidemment la consulter à la **FGTA-FO, 15 avenue Victor Hugo 92170 Vanves**, ainsi que dans les Unions départementales FO.
Il est possible de la télécharger sur le site de la FGTA-FO :
https://www.fgtafo.fr/

A QUI POSER VOS QUESTIONS ?

Au délégué syndical de votre entreprise, à votre représentant Force Ouvrière, aux Unions départementales FO et **à la FGTA-FO au 01 86 90 43 60**.

#LE CONTRAT DE TRAVAIL

LES DURÉES DES PÉRIODES D'ESSAI

Aux termes de l'article L. 1242-10 du Code du travail, à défaut d'usages ou de dispositions conventionnelles prévoyant une durée moindre, la période d'essai **des contrats à durée déterminée** doit être inscrite dans le contrat de travail, et ne peut excéder une durée calculée à raison de :

- 1 jour par semaine dans la limite de 2 semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est ≤ 6 mois ;
- 1 mois pour les contrats d'une durée initiale > 6 mois.

Pour les contrats à durée indéterminée

- Ouvriers, employés : 2 mois;
- Agents de maîtrise et techniciens : 3 mois
- Cadres : 4 mois.

DÉLAI DE PRÉVENANCE EN CAS DE RUPTURE DE LA PÉRIODE D'ESSAI	
EMPLOYEUR	**EMPLOYEUR**
• **Rupture à l'initiative de l'employeur de la période d'essai d'un CDI ou d'un CDD :** - 24 h en deçà de 8 jours de présence, - 48 h entre 8 jours et 1 mois de présence, - 2 semaines après 1 mois de présence, - 1 mois après 3 mois de présence.	• **Rupture à l'initiative du salarié de la période d'essai d'un CDI ou CDI :** - Délai unique de 48 heures, - 24 h si présence du salarié inférieure à 8 jours

MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Il y a lieu de distinguer le changement des conditions de travail que le salarié doit accepter, de la modification du contrat que le salarié peut refuser. D'une manière générale, il y a modification du contrat lorsque la modification porte :

- sur un élément déterminant lors de la conclusion du contrat et formalisé par une clause,
- sur un élément compris dans le socle contractuel indispensable à l'existence du contrat. Peu importe que cet élément soit formalisé ou non dans le contrat. Ce socle contractuel, se compose de la rémunération et de la qualification (ou des fonctions) du salarié.

Les modifications apportées aux éléments essentiels du contrat nécessitent l'accord du salarié, sauf clause du contrat autorisant expressément l'employeur à en modifier unilatéralement le contenu.

En revanche, lorsque l'employeur décide, dans le cadre de son pouvoir de direction, de modifier un élément sans que cela puisse être considéré comme une modification du contrat, le salarié ne peut pas s'y opposer, sauf si le changement proposé s'accompagne inévitablement de la modification d'un autre élément essentiel du contrat de travail tel que la rémunération ; si le changement proposé bouleverse

l'économie même du contrat de travail (passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit) ; si la proposition de l'employeur révèle une discrimination ou un abus de pouvoir.

Le salarié ne peut s'opposer à une modification décidée par l'employeur si cette modification a été prévue dans son contrat (présence de clauses contractuelles) ; ou si elle n'affecte pas le contrat lui-même mais constitue un simple changement des conditions de travail décidé par l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction.

Conformément à l'article L. 1222-6 du Code du travail, tout projet de modification d'un élément essentiel du contrat de travail pour l'un des motifs économiques énoncés a l'article L.1233-3, doit être notifié au/à la salarié(e) par lettre recommandée avec accusé de réception. Dans ce cas, l'intéressé(e) est réputé(e) accepter cette modification s'il/elle ne répond pas dans le délai de 1 mois, ou 15 jours si l'entreprise est en redressement judiciaire ou en liquidation. La mention dudit délai de 1 mois ou de 15 jours à compter de la réception de la lettre doit être précisée dans le courrier informant du projet de modification.

Conséquences du refus du salarié

En cas de modification du contrat refusée par le salarié, l'employeur doit, soit revenir au respect du contrat initial, soit licencier le salarié s'il peut justifier des raisons qui l'ont conduit à proposer la modification. Le refus de la modification ne peut en effet constituer le motif du licenciement.

LA CLAUSE DE MOBILITÉ

La clause de mobilité est la stipulation d'un contrat par laquelle un salarié accepte à l'avance que son lieu de travail puisse être modifié, et d'exercer ses fonctions dans les différents établissements, agences ou succursales où l'entreprise déciderait de le muter.

Nécessité d'une clause écrite

La clause de mobilité peut être prévue soit dans le contrat de travail soit, dans la convention collective.
La convention collective ne prévoyant rien à ce sujet, une clause de mobilité pour pouvoir exister doit donc obligatoirement faire partie du contrat de travail signé par le salarié. En l'absence d'une telle signature, le salarié peut refuser l'application de la clause sans que ce refus soit susceptible d'être considéré comme fautif.

Conditions de validité de la clause

La clause de mobilité doit, pour être licite :

- Être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise ;
- Être proportionnée au but recherché, compte tenu de l'emploi occupé et du travail demandé ;
- Être justifiée par la nature de la tâche à accomplir.

Une clause de mobilité doit définir de façon précise sa zone géographique d'application. Par conséquent, est frappée de nullité et est de nul effet, la clause prévoyant que le salarié exercerait ses fonctions sur l'ensemble du territoire national mais également dans tous pays.

#LA 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.

CATÉGORIES VISÉES (CDI)	DURÉE INITIALE DE LA PÉRIODE D'ESSAI	DURÉE DU RENOUVELLEMENT ÉVENTUEL DE LA PÉRIODE D'ESSAI	
	Quelque soit l'effectif de l'entreprise	Entreprises de moins de 50 salariés	Entreprises de 50 salariés et plus
Catégorie des Emplovés	2 mois	1 mois Ou 2 mois dans les entreprises de moins de 11 salariés	Néant
Catégorie Techniciens/Agents de maitrise	3 mois	1 mois	Néant
Catégorie Cadres non-dirigeants	4 mois	1 mois	Néant

Résiliation d'un contrat à durée indéterminée

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 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 à 12 mois	Plus de 12 mois
Employés	15 jours de dates à dates	1 mois de dates à dates	15 jours de dates à dates	1 mois de dates à dates	2 mois de dates à dates
Techniciens	1 mois de date à date		1 mois de date à date		
Cadres	2 mois de date à date		3 mois de date à date		

#LA DURÉE DU TRAVAIL



LA NOTION DE DURÉE DE TRAVAIL

Ce thème est extrêmement complexe si l'on intègre les modes originaux de répartition du temps de travail autorisés par la loi et l'accord de branche du 13 juin 2000 (et ses avenants) relatifs à la réduction et l'aménagement du temps de travail.
Il convient donc tout d'abord de préciser les principales notions en la matière.

Que signifie « temps de travail effectif » ?

La réglementation de la durée du travail s'articule autour de la notion de « temps de travail effectif » tel qu'elle est définie par la loi mais aussi par la convention collective ou par des accords et usages qui peuvent introduire des dispositions plus favorables.

Le temps de travail effectif est ***« le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles »***.

Durées hebdomadaires maximales

Il y a des limites à ne pas franchir, en matière de durée de travail, la loi imposant des durées maximales de travail effectif.

Les règles

Sauf accords ou usages plus favorables dans l'entreprise ou l'établissement, la durée hebdomadaire de travail effectif est limitée à :

- 35 heures par semaine pour les apprentis et jeunes de moins de 18 ans (sauf dérogation sur avis conforme du médecin du travail et de l'inspecteur du travail, 5 heures au maximum / hebdomadaire),

› 48 heures sur une semaine,

› 44 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives (glissantes).

Les dérogations
Elles ne sont possibles que sur autorisation de l'inspecteur du travail, après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'ils existent, et sur présentation d'une demande motivée.

Dérogations à la moyenne des 44 heures :

› soit sur une période plus longue que 12 semaines,

› soit par dépassement de la moyenne,

› soit par combinaison des deux dérogations.

Dérogations à la durée maximum hebdomadaire de 48 heures. Au maximum : 60 heures hebdomadaires toujours sur autorisation de l'inspection du travail.

DURÉE QUOTIDIENNE

La durée quotidienne de travail effectif est limitée à 10 heures sauf pour les apprentis et jeunes travailleurs de moins de 18 ans. Elle est de 8 heures (sans pouvoir dépasser 35 heures par semaine sauf dérogation exceptionnelle).

Cette durée peut être dépassée sur autorisation de l'inspecteur du travail après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'ils existent, en particulier pour :

› Des travaux devant être exécutés dans un délai déterminé en raison de la nature, des charges imposées à l'entreprise ou des engagements conclus par celle-ci.

› Des travaux impliquant une activité accrue pendant certains jours de la semaine, du mois ou de l'année.



La pause quotidienne (repas compris) est de 30 minutes pour une durée quotidienne de travail supérieure à 6 heures consécutives sauf demande express du salarié.

REPOS QUOTIDIEN

11 heures pouvant être réduit, à neuf heures consécutives pour cause de surcroît exceptionnel d'activité : commandes urgentes, organisation de salons, forums, manifestations.
En compensation de la diminution du repos à 9 heures, le salarié a droit à deux heures de repos de plus le lendemain ou au plus tard dans la semaine qui suit, ou une indemnité égale à 3 fois le minimum garanti en vigueur (Au 1er août 2022 le MG est de 3,94 €). Cette dérogation n'est applicable qu'aux salariés adultes (18 ans et plus).

Dérogations « sur demande »
(à caractère exceptionnel)
La dérogation peut être mise en œuvre dans les conditions applicables pour la dérogation à la durée quotidienne maximale de travail.



La demande de dérogation doit être adressée à l'inspecteur du travail, accompagnée des justificatifs et éventuellement de l'avis du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, s'ils existent. L'inspecteur du travail a 15 jours pour répondre à la demande.

Dérogations « d'urgence » (sinistres…)
En cas de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, assurer la sécurité, prévenir des accidents imminents, réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments, il peut être dérogé, au temps de repos entre deux journées de travail, sous la propre responsabilité de l'employeur qui doit en informer l'inspecteur du travail.

LE REPOS HEBDOMADAIRE

La convention prévoit que **« tous les salariés bénéficient d'un temps de repos hebdomadaire d'une durée minimum d'une journée et demie par semaine. Dans tous les cas, le repos hebdomadaire doit correspondre à un jour et demi de repos consécutif »**.

Le repos hebdomadaire est en principe donné le dimanche.

Des exceptions à ce principe existent, la convention collective précisant que ce repos sera pris par roulement dans les magasins de fleurs naturelles et qu'il donnera lieu à contrepartie.

Cas des magasins de fleurs naturelles

La convention collective, prévoit dans son article des dispositions particulières concernant le repos hebdomadaire dans les magasins de fleurs naturelles :

- Le temps de repos hebdomadaire est fixé dans la profession à une durée d'un jour et demi de repos consécutifs.
- Si le repos hebdomadaire est en principe donné le dimanche, il existe une dérogation qui permet de donner le repos hebdomadaire par roulement un autre jour que le dimanche.

Cette dérogation porte sur l'activité principale visée (c'est-à-dire la vente des fleurs naturelles). L'exercice de toute autre activité, marbrier par exemple, doit donc rester accessoire.

Que signifie donner le repos dominical par roulement ?

Les salariés bénéficient d'un repos hebdomadaire effectif situé un autre jour de la semaine, soit par roulement (rotation des jours de repos entre les salariés) ou bien collectivement (tous

les salariés ont le même jour de repos autre que le dimanche). Lorsque le repos est donné par roulement, le jour de repos de chaque salarié peut donc être différent d'une semaine sur l'autre. Mais en tout état de cause, le repos doit être pris dans le cadre de la semaine.

La convention collective prévoit une contrepartie au repos hebdomadaire par roulement à compter de 2023 : l'employeur devra accorder toutes les 4 semaines ou en moyenne sur l'année, 2 jours de repos consécutifs comportant un Dimanche **(soit au minimum 11 week-end par an hors week-end des congés payés)**.
Cette contrepartie peut être donnée collectivement ou par rotation entre les salariés.

TRAVAIL DE NUIT

Le travail de nuit est celui qui est effectué entre 21 heures et 7 heures du matin.
Il doit être occasionnel et justifié pour faire face à des circonstances exceptionnelles (préparation de salon, mariage, implantation...).
Les heures de travail effectuées la nuit donnent lieu à une majoration de salaire de 100%.

Le travail de nuit ne peut excéder 8 heures en moyenne par période de 24 heures. Il est interdit pour les apprentis de l'un et l'autre sexe âgés de moins de dix-huit ans. Des dérogations peuvent être accordées, à titre exceptionnel, dans les conditions prévues par les lois et règlements en vigueur.

LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Quelles sont les règles à respecter en matière d'heures supplémentaires ? Sont considérées comme des heures supplémentaires :

- Les heures effectuées au-delà de 35 heures hebdomadaires.
- Les heures effectuées au-delà de 1 607 heures en cas d'annulation (modulation du temps de travail, RTT sous forme de repos dans le cadre de l'année).

Le recours aux heures supplémentaires est décidé par l'employeur. Il se fera par priorité sur la base du volontariat.
Le contingent d'heures supplémentaires est de 180 heures par an et par salarié, et de 130 heures en cas de modulation.

Paiement des heures supplémentaires

- 4 premières heures : 12,5 % pour les entreprises de 20 salariés et moins, 25 % pour les entreprises de plus de 20 salariés ;
- 25 % de la 40ème heure jusqu'à la 43ème heures incluses, et ce quel que soit l'effectif de l'entreprise,
- 50 % pour toute heure supplémentaire au-delà de 43 heures / hebdomadaire, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Il est possible de remplacer le paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur équivalent à prendre par journées ou demi-journées aux dates fixées par l'employeur dans les 6 mois suivant l'acquisition du repos.

DURÉE DU TRAVAIL BASE 35 HEURES HEBDOMADAIRES	
Repos quotidien	11 heures Cas particulier : 9 heures en cas de surcroît exceptionnel sous certaines conditions (obsèques, organisation salon, mariage...)
Durée maximale absolue quotidienne	10 heures Cas particulier : 12 heures
Durée maximale absolue sur une semaine	48 heures
Durée maximale hebdomadaire moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives	44 heures

En plus des majorations une contrepartie de repos s'ajoute :

REPOS CONTREPARTIE LÉGAL	
Entreprises de 20 salariés et moins	Entreprises de plus de 20 salariés
› 50 % pour toute heure supplémentaire effectuée au-delà du contingent conventionnel (180 heures par an hors modulation sauf cadres sous forfait et 130 heures par an si modulation).	› 50 % pour toute heure supplémentaire effectuée au-delà de 41 heures par semaine dans le cadre du contingent conventionnel, › 100 % pour toute heure supplémentaire effectuée au-delà du contingent conventionnel (180 heures par an hors modulation sauf cadres sous forfait et 130 par an si modulation).

#LES CONGÉS PAYÉS



LE RÉGIME GÉNÉRAL DES CONGÉS PAYÉS

Tout salarié a droit aux congés payés, quels que soient son emploi, sa catégorie ou sa qualification, la nature de sa rémunération et son horaire de travail. Ainsi, le salarié à temps partiel a les mêmes droits aux congés payés que le salarié à temps plein.

Qu'est-ce que la période de référence ?

La période de référence commence le 1er juin de l'année civile précédente et se termine le 31 mai de l'année civile en cours.

Elle permet de calculer le nombre de jours de congés payés acquis par le salarié.

En cas de modulation du temps de travail sur l'année, l'avenant n° 1 à l'accord national du 13 juin 2000 relatif à l'aménagement et à la durée du travail précise que la période de référence peut être fixée sur celle de la modulation (année civile,...), après consultation des représentants du personnel lorsqu'ils existent dans l'entreprise, ou à défaut, consultation du personnel.

Comment calculer le nombre de jours de congés ?

Le salarié a droit à 2,5 jours ouvrables par mois , soit 30 jours ouvrables de repos (5 semaines) pour une année complète de travail (du 1er juin au 31 mai).

Si le nombre de jours ouvrables de congés n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre immédiatement supérieur.

Prise des congés

Tout salarié a droit à la prise de 24 jours ouvrables pendant la période du 1er mai au 31 octobre. Ce congé principal (24 jours) peut être fractionné à condition que l'une au moins de ces fractions représente une durée minimale de 12 jours ouvrables continus, pris entre deux jours de repos hebdomadaires dans la période allant du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

La faculté de fractionnement des congés payés hors 5ème semaine, qu'elle soit mise en œuvre par l'employeur ou demandée par le salarié implique l'accord de l'autre partie.

Lorsqu'une partie des congés est prise en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, il est dû au salarié :

- 2 jours ouvrables de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de ces périodes est au moins égal à 6 jours ;
- 1 jour de congés supplémentaires lorsque ce nombre est compris entre 3 et 5.

Comment est calculée l'indemnité de congés payés ?

L'indemnité de congés payés est égale à la rémunération qui aurait été perçue pendant le congé si le salarié avait travaillé pendant cette période. Le bulletin de salaire doit alors préciser les dates de congés et le montant de l'indemnité correspondante.

LA RÉGLEMENTATION SUR LES CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

La convention collective nationale prévoit sans condition d'ancienneté que des congés exceptionnels sont accordés au salarié lors de certains événements familiaux (article 7.5 de la CCN). **Voici les congés pour évènements familiaux :**

- Mariage du salarié : 5 jours
- Conclusion d'un PACS : 4 jours (Loi)
- Mariage d'un enfant : 1 jour
- Congé de naissance ou d'adoption : 3 jours
- Décès d'un enfant : 5 jours (Loi)
- Décès du conjoint, du partenaire de PACS du concubin. des parents. des beaux-parents, frère et sœur : 3 jours (Loi)
- Décès des grands-parents : 1 jour
- Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours (Loi)
- Déménagement : 1 jour (dans la limite d'1 fois tous les 2 ans)



Ces jours de congés sont calculés en jours ouvrés. Ils doivent être pris au moment de l'événement (« période raisonnable autour de l'événement », considère la jurisprudence), sur justification.

La convention collective nationale prévoit que **ces congés peuvent être majorés, le cas échéant d'1 jour supplémentaire pour délai de route, lorsque 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 donnent lieu à indemnisation égale au salaire que l'intéressé aurait perçu s'il avait effectivement travaillé. Elles sont assimilées comme des périodes de travail effectif.

Le congé paternité relève des indemnités journalières de sécurité sociale.

LES JOURS FÉRIÉS

Parmi les 11 jours fériés légaux, les salariés ont droit à 7 jours fériés chômés/payés par an lorsqu'ils tombent un jour habituellement travaillé, fixés par l'employeur, en début d'année, au choix et par roulement.

Travail un des 7 jours fériés chômés/payés ainsi que le 1er mai : **majoration de salaire de 100 % ou compensation en journée de congé supplémentaire** à prendre dans les 15 jours suivant ou précédant le jour férié ;
Le 1er mai est payé dans les conditions légales.

Les 4 jours fériés restants sont normalement travaillés et rémunérés dans les conditions habituelles.
Les jours fériés ne sont pas décomptés dans le temps de travail effectif pour le calcul des heures supplémentaires.



LES CONGÉS DES APPRENTIS LORS DE LA PRÉPARATION À L'EXAMEN

Lorsque l'évaluation se fait intégralement par épreuves ponctuelles terminales, avant l'examen sur lequel débouche l'apprentissage : **congé rémunéré de 5 jours ouvrables** devant être pris au cours du mois précédant les épreuves (Avenant n° 8 du 27 janvier 2005).

LE COMPTE ÉPARGNE TEMPS

(Accord du 13-6-2000 modifié par avenant n° 5 du 12-12-2007) dont les bénéficiaires sont les cadres non dirigeants ayant au moins 1 an d'ancienneté.

Alimentation du compte par la 5ème semaine de congés payés, les congés supplémentaires pour fractionnement, les heures de repos de remplacement, les heures de repos compensateur légal et les jours RTT (5 jours maximum par an).

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

Utilisation du compte

- Pour satisfaire un projet personnel (congé individuel de formation, congé sabbatique, cessation anticipée d'activité, passage à temps partiel pour motifs familiaux...), selon des dates déterminées en accord avec l'employeur et moyennant un délai de prévenance de 3 mois ;
- Pour compléter la rémunération dans la limite des droits épargnés dans l'année au titre des jours RTT (soit 5 jours maximum par an).

#LA PRÉVOYANCE ET FRAIS DE SANTÉ

Les dispositions relatives à la prévoyance et frais de santé font régulièrement l'objet de négociation. Les partenaires sociaux de la Branche ont souhaité labellisé KLESIA dans le cadre de ces accords.
En voici les garanties :

LA PRÉVOYANCE

TABLEAU RÉCAPITULATIF DES GARANTIES CONVENTIONNELLES - PERSONNEL NON CADRE

<table>
<tr><th>GARANTIES</th><th>NIVEAU DES PRESTATIONS
exprimées en pourcentage du traitement de base[1]</th></tr>
<tr><td>DÉCÈS</td><td rowspan="3">100 %</td></tr>
<tr><td>En cas de décès du participant[2], versement d'un capital uniforme au bénéficiaire quelle que soit la situation de famille de l'assuré.</td></tr>
<tr><td>PERTE TOTALE ET IRRÉVERSIBLE D'AUTONOMIE
En cas de perte totale et irréversible d'autonomie du participant, le capital est versé par anticipation à l'assuré.</td></tr>
<tr><td>FRAIS D'OBSÈQUES</td><td></td></tr>
<tr><td>En cas de décès du salarié, de son conjoint ou de son partenaire PACS ou d'un enfant à charge.</td><td>100 % du PMSS[3] dans la limite des frais réels engagés</td></tr>
<tr><td>DOUBLE EFFET</td><td></td></tr>
<tr><td>Versement d'un capital en cas de décès du conjoint, ou du partenaire de PACS simultané ou postérieur à celui du salarié, à condition qu'il reste au moins un enfant du salarié ou du conjoint ou du partenaire de PACS à charge lors de son décès.</td><td>100 % du capital Décès toutes causes</td></tr>
<tr><td>RENTE ÉDUCATION (ASSURÉE PAR L'OCIRP)</td><td></td></tr>
<tr><td>En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du participant, versement au profit de chaque enfant à charge d'une rente éducation :
▶ jusqu'au 15e anniversaire
▶ du 15e au 28e anniversaire en cas de poursuite d'études supérieures, ou sans limite d'âge pour les enfants en invalidité.
Le montant de la rente est doublé si l'enfant est ou devient orphelin de père et de mère.
La rente éducation est versée par anticipation à l'assuré lui-même en cas d'invalidité absolue et définitive.</td><td>20 % (la rente ne peut être inférieure à 4 000 € par an)
25 % (la rente ne peut être inférieure à 5 000 € par an)</td></tr>
<tr><td>MAINTIEN DE SALAIRE – INDEMNITÉS QUOTIDIENNES</td><td></td></tr>
<tr><td>Franchise</td><td>3 jours (supprimée en cas d'arrêt consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle)</td></tr>
<tr><td>Prestations</td><td>
<table>
<tr><th colspan="3">Salarié ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, quelle que soit son ancienneté dans la branche professionnelle</th></tr>
<tr><th colspan="3">Durée d'indemnisation</th></tr>
<tr><th>Ancienneté dans l'entreprise</th><th>à 90 %</th><th>à 70 %</th></tr>
<tr><td>De 1 à 5 ans inclus</td><td>30 jours</td><td>30 jours</td></tr>
<tr><td>De 6 à 10 ans inclus</td><td>40 jours</td><td>40 jours</td></tr>
<tr><td>De 11 à 15 ans inclus</td><td>50 jours</td><td>50 jours</td></tr>
<tr><td>De 16 à 20 ans inclus</td><td>60 jours</td><td>60 jours</td></tr>
<tr><td>De 21 à 24 ans inclus</td><td>70 jours</td><td>70 jours</td></tr>
<tr><td>De 25 à 29 ans inclus</td><td>80 jours</td><td>80 jours</td></tr>
<tr><td>Plus de 30 ans</td><td>90 jours</td><td>90 jours</td></tr>
</table>
Pour les salariés ayant moins de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise et 2 ans d'ancienneté dans la branche professionnelle, la franchise et les prestations sont identiques à celles mentionnées ci-dessus, excepté le fait que la durée d'indemnisation de 30 jours à 90 % et 30 jours à 70 % est effective après 2 ans d'ancienneté dans la branche</td></tr>
<tr><td>INCAPACITÉ DE TRAVAIL – INVALIDITÉ</td><td></td></tr>
<tr><td>Franchise</td><td>Période conventionnelle de maintien de salaire ou 180 jours si le participant a moins d'1 an d'ancienneté dans l'entreprise ou moins de 2 ans d'ancienneté dans la branche[4]</td></tr>
<tr><td>Incapacité de travail : montant des indemnités</td><td>70 % (sous déduction des prestations versées par la Sécurité sociale)</td></tr>
<tr><td>Invalidité :
Rente 1ère catégorie
Rente 2e ou 3e catégorie</td><td>42 %[5]
70 %
(sous déduction des prestations versées par la Sécurité sociale)</td></tr>
<tr><td>Taux de cotisation
sur T1 : 0,693 % à la charge de l'employeur et 0,297 % à la charge du salarié
sur T2 : 0,495 % à la charge de l'employeur et 0,495 % à la charge du salarié</td><td>0,99 % de T1/T2</td></tr>
</table>

TABLEAU RÉCAPITULATIF DES GARANTIES CONVENTIONNELLES - PERSONNEL CADRE

GARANTIES	NIVEAU DES PRESTATIONS exprimées en pourcentage du traitement de base[1]
DÉCÈS	250 %
En cas de décès du participant[2], versement d'un capital uniforme au bénéficiaire quelle que soit la situation de famille de l'assuré.	
PERTE TOTALE ET IRRÉVERSIBLE D'AUTONOMIE	
En cas de perte totale et irréversible d'autonomie du participant, le capital est versé par anticipation à l'assuré.	
DOUBLE EFFET	
Versement d'un capital en cas de décès du conjoint, ou du partenaire de PACS simultané ou postérieur à celui du salarié, à condition qu'il reste au moins un enfant du salarié ou du conjoint ou du partenaire de PACS à charge lors de son décès.	100 % du capital Décès toutes causes
FRAIS D'OBSÈQUES	
En cas de décès du salarié, de son conjoint ou de son partenaire PACS ou d'un enfant à charge.	100 % du PMSS[3] dans la limite des frais réels engagés
RENTE ÉDUCATION (ASSURÉE PAR L'OCIRP)	
En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du participant, versement au profit de chaque enfant à charge d'une rente éducation : ▶ jusqu'au 15e anniversaire ▶ du 15e au 28e anniversaire en cas de poursuite d'études supérieures, ou sans limite d'âge pour les enfants en invalidité. Le montant de la rente est doublé si l'enfant est ou devient orphelin de père et de mère. La rente éducation est versée par anticipation à l'assuré lui-même en cas d'invalidité absolue et définitive.	20 % (la rente ne peut être inférieure à 4 000 € par an) 25 % (la rente ne peut être inférieure à 5 000 € par an)
RENTE DU CONJOINT (ASSURÉE PAR L'OCIRP)	
Versement au profit du conjoint survivant, à défaut du partenaire lié par un PACS ou à défaut au concubin. ▶ rente temporaire, servie jusqu'à l'âge normal prévu pour le paiement de la pension de réversion à taux plein du régime de retraite complémentaire (Arrco et/ou Agirc) du conjoint survivant. ▶ rente viagère, servie jusqu'au décès du bénéficiaire.	16 % (la rente ne peut être inférieure à 4 000 € par an) 12 % (la rente ne peut être inférieure à 3 000 € par an)
MAINTIEN DE SALAIRE – INDEMNITÉS QUOTIDIENNES	
Franchise	3 jours (supprimée en cas d'arrêt consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle)
Prestations	**Salarié ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, quelle que soit son ancienneté dans la branche professionnelle** **Durée d'indemnisation** Ancienneté dans l'entreprise / à 90 % / 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 Pour les salariés ayant moins de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise et 2 ans d'ancienneté dans la branche professionnelle, la franchise et les prestations sont identiques à celles mentionnées ci-dessus, excepté le fait que la durée d'indemnisation de 30 jours à 90 % et 30 jours à 70 % est effective après 2 ans d'ancienneté dans la branche
INCAPACITÉ DE TRAVAIL – INVALIDITÉ	
Franchise	Période conventionnelle de maintien de salaire **ou 180 jours** si le participant a moins d'1 an d'ancienneté dans l'entreprise ou moins de 2 ans d'ancienneté dans la branche[4]
Incapacité de travail : montant des indemnités	**70 %** (sous déduction des prestations versées par la Sécurité sociale)
Invalidité : Rente 1ère catégorie Rente 2e ou 3e catégorie	42 %[5] 70 % (sous déduction des prestations versées par la Sécurité sociale)
Taux de cotisation **sur T1 : 1,656 % à la charge de l'employeur et 0,414 % à la charge du salarié** **sur T2 : 1,035 % à la charge de l'employeur et 1,035 % à la charge du salarié**	**2,07 % de T1/T2**

1. Définition du traitement de base : total des rémunérations brutes perçues au cours des 12 derniers mois civils de pleine activité précédant le fait générateur et limité à la tranche B des salaires soit 4 fois le plafond de la Sécurité sociale **2.** Sans condition d'âge, d'ancienneté et quelle que soit la cause du décès **3.** PMSS : plafond mensuel de la Sécurité sociale. Le plafond retenu est celui en vigueur au jour de la survenance du décès **4.** Pour les salariés justifiant, à la date de l'arrêt, de deux ans d'ancienneté continue ou non dans la branche professionnelle (la branche étant entendue comme l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective et adhérentes à KLESIA Prévoyance) **5.** Au prorata temporis en cas de reprise d'une activité à temps partiel.

KLESIA Prévoyance - institution de prévoyance régie par le Titre III du Livre IX du code de la sécurité sociale située 4, rue Georges Picquart 75017 Paris. OCIRP - (Organisme Commun des Institutions de Rente et de Prévoyance) Union d'Institutions de prévoyance régie par les dispositions du Titre III du Livre IX du Code de la Sécurité sociale dont le siège social est situé : 17, rue de Marignan - 75008 Paris.



KLÉSIA
MÉTIERS DU COMMERCE Pro

Ces accords ont pris effet depuis le 1er juillet 2022

Fleuristes, Vente et Services aux animaux Familiers
DU NOUVEAU DANS VOTRE CONVENTION COLLECTIVE

Les partenaires sociaux de la CCN Fleuristes, Vente et Services aux animaux Familiers ont signé, le 13 juin 2022 un accord visant à **améliorer les prestations** de votre régime frais de santé des salariés cadres et non-cadres.

L'offre constitue une véritable avancée avec l'évolution des garanties particulièrement portées sur le dentaire avec la prise en charge de l'implantologie, sur les médecines douces, le forfait maternité et des séances de psychologie et psychomotricité. La couverture santé a aussi fortement évolué du côté de la maternité avec notamment une prise en charge de 2 **% PMSS de la chambre particulière maternité** contrairement à l'ancienne offre, afin de s'adapter aux besoins de chacun.

Coconstruit avec les partenaires sociaux, cette offre respecte votre convention collective et vous permet d'avoir accès à plus de prestations

Les plus

L'OFFRE SANTÉ POUR LES ENTREPRISES

Bénéficiez de services digitaux dédiés afin de simplifier la gestion de vos contrats et profiter d'un accompagnement.

L'OFFRE SANTÉ POUR LES SALARIÉS

Mieux protéger le capital santé de vos salariés avec un parcours de soins plus facile et la possibilité de bénéficier des téléconsultations ou de rapatriement et d'avance des frais de santé en déplacement ou voyage à l'étranger. De plus, l'offre permet de jouir de la gratuité pour les ayant droit à partir du 3e enfant.

Contactez-nous dès à présent sur klesia.fr
pour vous mettre en conformité
Rubrique fleuristes vente et services d'animaux familiers

1-ANN.815/22.2 - PHOTOS GETTYIMAGES

LES FRAIS DE SANTÉ

NATURE DES ACTES	BASE	BASE + OPTION
	REMBOURSEMENTS incluant les remboursements de la Sécurité sociale	
SOINS COURANTS		
HONORAIRES MÉDICAUX		
Consultations et visites de médecins généralistes :		
Médecins adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (y.c. téléconsultation remboursée par la Sécurité sociale)	100 % de la BR	100 % de la BR
Consultations et visites - Médecins non adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (y.c. téléconsultation remboursée par la Sécurité sociale)	100 % de la BR	100 % de la BR
Consultations et visites de médecins spécialistes :		
Médecins adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (y.c. téléconsultation remboursée par la Sécurité sociale)	250 % de la BR	350 % de la BR
Médecins non adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (y.c. téléconsultation remboursée par la Sécurité sociale)	200 % de la BR	200 % de la BR
Actes de chirurgie, d'anesthésie, d'obstétrique et actes techniques médicaux (ex : extraction d'un grain de beauté)		
Médecins adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	100 % de la BR	100 % de la BR
Médecins non adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	100 % de la BR	100 % de la BR
HONORAIRES PARAMÉDICAUX		
Auxiliaires médicaux (infirmiers, kinésithérapeutes, ...)	100 % de la BR	100 % de la BR
AUTRES HONORAIRES		
Séances d'accompagnement psychologique réalisées par des psychologues, remboursées par la Sécurité sociale	100 % de la BR	100 % de la BR
ACTES D'IMAGERIE (radiologie, échographie ...)		
Praticiens adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	150 % de la BR	250 % de la BR
Praticiens non adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	130 % de la BR	200 % de la BR
ANALYSES ET EXAMENS DE LABORATOIRE		
Analyses et examens de laboratoire	100 % de la BR	100 % de la BR
MÉDICAMENTS		
Médicaments remboursés par la Sécurité sociale	100 % de la BR	100 % de la BR
MATÉRIEL MÉDICAL inscrit à la Liste des Produits de Prestations (LPP)		
Matériel médical remboursé par la Sécurité sociale (hors aide auditive et prothèse dentaire) - attelles, lits médicaux, accessoires...	100 % de la BR	100 % de la BR
HOSPITALISATION		
HONORAIRES		
Honoraires - Praticiens adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	250 % de la BR	350 % de la BR
Honoraires - Praticiens non adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	200 % de la BR	200 % de la BR
FORFAIT JOURNALIER HOSPITALIER	Prise en charge intégrale	Prise en charge intégrale
FRAIS DE SÉJOUR	200 % de la BR	200 % de la BR
AUTRES PRESTATIONS		
Chambre particulière par jour (y compris maternité dans la limite de 5 jours)	2 % du PMSS	3 % du PMSS
Frais d'accompagnant par jour (Moins de 16 ans)	1 % du PMSS	1,5 % du PMSS
FORFAIT ACTES LOURDS ET FORFAIT PATIENT URGENCES	Prise en charge intégrale	Prise en charge intégrale
DENTAIRE		
SOINS		
Soins dentaires (ex : suivi, traitement de carie, détartrage, ...)	100 % de la BR	100 % de la BR
SOINS ET PROTHÈSES « 100 % SANTÉ »*		
Soins et prothèses «100 % Santé»	Prise en charge intégrale dans la limite des honoraires limites de facturation	Prise en charge intégrale dans la limite des honoraires limites de facturation
AUTRES ACTES DENTAIRES non remboursés par la Sécurité sociale		
Implantologie (pilier + implant) / limité à 3 implants / bénéficiaire / an	10 % du PMSS	15 % du PMSS
PROTHÈSES		
Actes prothétiques remboursés par la Sécurité sociale à honoraires maîtrisés	300 % de la BR	450 % de la BR
Actes prothétiques remboursés par la Sécurité sociale à honoraires libres	300 % de la BR	450 % de la BR
ORTHODONTIE		
Orthodontie remboursée par la Sécurité sociale	300 % de la BR	400 % de la BR

NATURE DES ACTES	BASE	BASE + OPTION
	REMBOURSEMENTS incluant les remboursements de la Sécurité sociale	
OPTIQUE (Limité à 1 équipement (1 monture + 2 verres) tous les 2 ans à partir de 16 ans. Pour les moins de 16 ans et les renouvellements anticipés, se référer aux dispositions contractuelles)		
ÉQUIPEMENT « 100 % SANTÉ »*		
Monture + 2 verres de tous types (Classe A)	Prise en charge intégrale dans la limite des prix limites de vente	Prise en charge intégrale dans la limite des prix limites de vente
ÉQUIPEMENT OPTIQUE - PRIX LIBRES (CLASSE B)		
Monture	100 €	100 €
Grille optique	Hors monture	Hors monture
Verre simple	125 € par verre	160 € par verre
Verre complexe	250 € par verre	300 € par verre
Verre hyper complexe	350 € par verre	350 € par verre
PRESTATION D'ADAPTATION		
Renouvellement d'une ordonnance pour des verres de classe A, par l'opticien, après réalisation d'un examen de vue	Prise en charge intégrale dans la limite des prix limites de vente	Prise en charge intégrale dans la limite des prix limites de vente
Renouvellement d'une ordonnance pour des verres de classe B, par l'opticien, après réalisation d'un examen de vue	Prise en charge intégrale dans la limite des prix limites de vente	Prise en charge intégrale dans la limite des prix limites de vente
LENTILLES		
Lentilles correctrices remboursées ou non par la Sécurité sociale (y compris jetables)	300 € par an et par bénéficiaire [1]	300 € par an et par bénéficiaire [1]
CHIRURGIE RÉFRACTIVE non remboursée par la Sécurité sociale	750 € par an / par bénéficiaire / par oeil	1000 € par an / par bénéficiaire / par oeil
AIDE AUDITIVE Limité à 1 aide auditive tous les 4 ans pour chaque oreille		
ÉQUIPEMENT « 100 % SANTÉ »*		
Aide auditive remboursée par la Sécurité sociale (Classe I)	Prise en charge intégrale dans la limite des prix limites de vente	Prise en charge intégrale dans la limite des prix limites de vente
AIDE AUDITIVE - PRIX LIBRES (CLASSE II)	La prise en charge est limitée à 1 700 € par aide auditive, y compris remboursement SS	La prise en charge est limitée à 1 700 € par aide auditive, y compris remboursement SS
Aide auditive remboursée par la Sécurité sociale	300 % de la BR par appareil	300 % de la BR par appareil
ACCESSOIRES remboursés par la Sécurité sociale		
Petits accessoires auditifs (piles, ...)	100 % de la BR	100 % de la BR
PRÉVENTION ET MÉDECINE DOUCE		
Forfait médecines douces non remboursées par la Sécurité sociale (Acupuncture, Chiropractie, Diététique, Etiopathie, Hypnose, Ostéopathie, Sophrologie)	40 € x 3 séances par an par bénéficiaire	50 € x 4 séances par an par bénéficiaire
Forfait vaccins prescrits, podologie, produits dermatologiques prescrits et non remboursés par la Sécurité sociale	100 € par an par bénéficiaire	100 € par an par bénéficiaire
Pilule contraceptive prescrite et non remboursée par la Sécurité sociale	50 € par an par bénéficiaire	80 € par an par bénéficiaire
Sevrage tabagique	80 € par an par bénéficiaire	80 € par an par bénéficiaire
DIVERS		
NAISSANCE - ADOPTION		
Forfait maternité - adoption	10 % du PMSS	10 % du PMSS
PSYCHOLOGIE ET PSYCHOMOTRICITÉ	40 € x 3 séances par an par bénéficiaire	50 € x 4 séances par an par bénéficiaire
FRAIS DE TRANSPORT remboursés par la Sécurité sociale	100 % de la BR	100 % de la BR
ASSISTANCE, TÉLÉCONSULTATION, 2nd AVIS MÉDICAL	INCLUS	INCLUS

1. Pour les lentilles remboursées par la Sécurité sociale, en cas de consommation totale du forfait, le ticket modérateur continuera d'être pris en charge.
* : Tels que définis réglementairement / **Dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée :** Contrats mis en place entre l'Assurance maladie et les syndicats de médecins dans lesquels les médecins adhérents s'engagent notamment à limiter leurs dépassements d'honoraires : OPTAM (option pratique tarifaire maîtrisée) ou OPTAM-CO (option pratique tarifaire maîtrisée chirurgie et obstétrique) / **SS :** Sécurité sociale / **PMSS** : Plafond Mensuel de la Sécurité sociale en vigueur au 1er janvier de l'exercice au cours duquel s'est produit l'événement / **BR** : Base de remboursement de la Sécurité sociale / **TM** : Ticket modérateur **Optique et paniers de soins 100 % Santé avec prise en charge intégrale** : Les remboursements incluent la prise en charge de la SS / **Honoraires limites de facturation** : Dans l'attente de leur mise en œuvre, la prise en charge des actes se fait à hauteur de la garantie des actes prothétiques du panier à honoraires libres / **Périodes de renouvellement pour l'optique et pour l'aide auditive** : Ces périodes sont fixes et commencent à courir à compter de la date de facturation de l'équipement.

KLESIA Prévoyance - Institution de prévoyance régie par les dispositions du titre III du Livre IX du Code de la Sécurité sociale - Siège social : 4 rue Georges Picquart - 75017 PARIS

POURQUOI ADHÉRER À FO ?

EN DEVENANT ADHÉRENT, VOUS BÉNÉFICIEZ :

- **d'une assistance juridique pour être protégé(e) au quotidien dans l'exercice de votre métier**
- **d'un accès illimité à notre Plateforme avantages pour profiter d'offres toute l'année sur des milliers de produits de la vie quotidienne mais aussi sur les sorties, les voyages et plein d'autres choses encore (Pour en savoir plus, connectez-vous sur avantagespourtous.com),**
- **d'outils d'information en temps réel sur l'actualité de votre secteur professionnel et l'évolution de vos droits (appli FGTA-FO, newsletter, magazines trimestriels...)**
- **de formations complètes pour anticiper les métiers de demain (Pour en savoir plus, connectez-vous sur inacs.fr)**

Profitez de tous ces avantages pour seulement 4,16 € par mois (après crédit d'impôt automatique de 66 % ou remboursement si vous n'êtes pas imposable).

Adhérez à FO en ligne d'un simple clic sur : fgtafo.fr

POUR ADHÉRER
WWW.FGTAFO.FR

CLIQUEZ SUR ADHÉRER
VOUS POUVEZ TÉLÉCHARGER LE BULLETIN D'ADHÉSION OU ADHÉRER EN LIGNE

#POUVOIR DISCIPLINAIRE ET LICENCIEMENT



Selon le Code du travail, en son article L. 1331-1, « constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par lui comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération ». Le Code du travail et la jurisprudence distinguent selon leur degré de gravité trois types de fautes :

- La faute simple est celle qui ne présente pas un caractère de gravité suffisant pour imposer la cessation immédiate de la relation de travail, tout en justifiant une sanction disciplinaire (avertissement, blâme, mise à pied, mutation, rétrogradation). Une faute simple peut dans certains cas constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement (licenciement disciplinaire). Dans ce cas de figure, l'existence de la faute ne dispense pas l'employeur de respecter les règles relatives au préavis et de verser l'indemnité de licenciement.
- La faute grave, selon une jurisprudence constante, résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constitue une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis. Cette faute prive le salarié des indemnités de préavis et de licenciement.
- La faute lourde est une faute du salarié d'une particulière gravité, révélant son intention de nuire et ne pouvant être excusée par les circonstances de l'espèce. Elle a pour conséquence de priver le salarié non seulement des indemnités de préavis et de licenciement, mais aussi de l'indemnité compensatrice de congés payés.

L'employeur est libre du choix de la sanction, sous réserve :

- De respecter, le cas échéant, les règles disciplinaires prévues par la convention collective et le règlement intérieur (échelles de sanctions),
- De ne pas sanctionner pour un motif discriminatoire,
- De ne pas infliger de sanction pécuniaire,
- De veiller à prononcer une sanction proportionnelle à la faute commise. Les sanctions les plus couramment utilisées sont l'avertissement, la mise à pied disciplinaire, les rétrogradations et le licenciement.

PROCÉDURES DISCIPLINAIRES

Procédures applicables aux sanctions mineures comme l'avertissement, la lettre d'observation, l'admonestation, le rappel à l'ordre, et le blâme, lorsque celui-ci se situe dans l'échelle des peines au même niveau que l'avertissement ou au-dessous de celui-ci.

Les sanctions dites « mineures » ne sont pas, en principe, soumises à la procédure de l'entretien préalable. En revanche, elles doivent être notifiées. Selon l'article L. 1332-2 du Code du travail, la procédure préalable n'a pas à être observée « si la sanction envisagée est un avertissement ou une sanction de même nature qui n'a pas d'incidence, immédiate ou non, sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié ».

L'employeur qui entend prononcer une sanction mineure (autre que les observations verbales) est tenu au moment où il inflige cette sanction d'informer le salarié par écrit des griefs retenus contre lui. (article L. 1332-1 du Code du travail).

La sanction doit faire l'objet d'une décision écrite et motivée. La notification de la sanction doit être faite soit par lettre contre récépissé, soit par lettre recommandée, dans le délai d'un mois.

Procédures applicables aux sanctions lourdes

L'employeur qui envisage de prononcer une mise à pied, une rétrogradation, ou plus généralement une sanction ayant une incidence (immédiate ou non) sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié, doit respecter une procédure préalable, prévue à l'article L. 1332-2 du Code du travail.

Convocation à un entretien

Le salarié doit être convoqué à un entretien. La convocation doit être écrite et indiquer l'objet de l'entretien entre le salarié et l'employeur.

Elle précise la date, l'heure et le lieu de cet entretien.

Elle rappelle que le salarié peut se faire assister pour cet entretien par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, pour un licenciement en l'absence d'institutions représentatives dans l'entreprise, par un conseiller du salarié.

Lorsque l'employeur envisage de licencier le salarié, il doit l'indiquer clairement dans la convocation.

La convocation doit être remise en main propre contre décharge ou adressée par lettre recommandée au salarié dans le délai de 2 mois à compter du jour où l'employeur a eu connaissance de la faute.

Objet de l'entretien

Au cours de l'entretien, l'employeur est tenu d'indiquer le motif de la sanction envisagée et de recueillir les explications du salarié.

Notification de la sanction

La sanction doit faire l'objet d'une notification motivée au salarié.

La notification doit être faite soit en main propre contre décharge, soit par lettre recommandée.

La lettre de sanction doit être envoyée au salarié après un délai de réflexion d'un jour franc, au minimum, après le jour fixé pour l'entretien, pour les sanctions lourdes autres que le licenciement. Lorsque la sanction est un licenciement, ce délai de réflexion est de 2 jours ouvrables minimum.

Elle doit tant tout les cas, être adressée dans un délai maximum d'un mois après le jour fixé pour l'entretien.

Sanctions disciplinaires[1]	Convocation à entretien	Délai entre entretien et notification	Notification écrite motivée
Blâme[2]	non	non	oui
Avertissement	non	non	oui
Mutation disciplinaire	oui	oui	oui
Mise à pied disciplinaire	oui	oui	oui
Rétrogradation	oui	oui	oui
Licenciement	oui	oui	oui

[1] Les sanctions disciplinaires doivent être prévues dans le règlement intérieur. La liste ci-après se réfère aux sanctions le plus communément rencontrées, ce qui ne signifie pas qu'il soit obligatoire de les reprendre toutes, dans le règlement intérieur.

[2] Le blâme peut avoir une incidence (immédiate ou non) sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié, c'est pourquoi dans cette hypothèse, la procédure complète sera à suivre.

INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT	
Moyenne des 12 derniers mois ou 3 derniers mois	
De 1 à 10 ans d'ancienneté	+ de 10 ans d'ancienneté
Non économique / économique	Non économique / économique

1/4 de mois par année d'ancienneté sauf dispositions plus favorables à la convention.

1/3 de mois par année d'ancienneté sauf dispositions plus favorables à la convention.

Ces indemnités sont majorées pour les salariés cadres de :

- 10 % entre 50 et 55 ans révolus;
- 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.

#SALAIRES ET PRIMES



Les minima légaux applicables sont les suivants :

LA PRIME D'ANCIENNETÉ

Taux : 3 % par période de 3 ans avec un maximum de 15 % après 15 ans de présence effective.

L'ancienneté est comptée à compter du jour d'entrée dans l'établissement quel que soit l'emploi du début.

Base de calcul : salaire minimum de l'emploi.

LES CONTREPARTIES AU TEMPS D'HABILLAGE ET DE DÉSHABILLAGE

Le temps d'habillage et de déshabillage obligatoire et réalisé sur le lieu de travail devra faire l'objet de contreparties, soit sous forme de repos, soit financières, fixées par le contrat de travail ou par accord d'entreprise. (Accord du 13 juin 2000).

NOTES

NOTES

Être assureur d'intérêt général *c'est répondre aux besoins et contraintes de chacun de nos clients, en construisant, ensemble, une protection qui leur ressemble.*

KLESIA s'engage pour la société en apportant des solutions de prévention d'assurance de personnes et de services simples, innovantes, solidaires et durables adaptées à vos besoins et à ceux de vos proches, tout au long de la vie. Au-delà de notre métier initial, nous agissons pour les plus fragiles, œuvrons pour le mieux vieillir et contribuons à rendre la santé accessible à tous.

KLESIA s'engage à vous assurer un avenir serein et contribue à la qualité de vie pour tous.

KLESIA
Assureur d'intérêt général

FO FGTA
La force et la cohésion

www.fgtafo.fr

BESOIN D'INFORMATIONS

RETROUVEZ TOUTE L'ACTUALITÉ DE VOTRE BRANCHE
SUR LE SITE INTERNET DE LA FÉDÉRATION :
www.fgtafo.fr
Rubrique Agriculture Agroalimentaire

CONTACTEZ VOTRE INTERLOCUTEUR AU :
01 86 90 43 60

FGTA-FO
15 avenue Victor Hugo
92170 Vanves