

Convention Collective Nationale des vétérinaires praticiens salariés

IDCC 2564

Convention signée le 31 janvier 2006, étendue par arrêté du 31 mai 2006
Publiée au journal officiel du 20 juin 2006

PREAMBULE

Une convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires (n° 3282) a été signée le 5 juillet 1995 et étendue par un arrêté d'extension signé le 16 janvier 1996 et publié au Journal officiel du 24 janvier 1996. Cette convention collective concerne le personnel auxiliaire (personnel de nettoyage et d'entretien des locaux, auxiliaire vétérinaire, auxiliaire spécialisé vétérinaire) et exclut de son champ d'application les salariés qui relèvent de l'autorité ordinaire vétérinaire.

Ainsi, les vétérinaires salariés des cabinets et cliniques vétérinaires ne sont pas concernés par la convention collective n° 3282.

Un accord professionnel sur l'aménagement et la réduction du temps de travail du personnel salarié vétérinaire des cabinets et cliniques vétérinaires a été signé le 27 décembre 2001 et étendu par un arrêté d'extension signé le 6 décembre 2002 et publié au Journal officiel du 17 décembre 2002. Cet accord concerne spécifiquement les vétérinaires salariés. Cet accord est intégré dans le texte de la convention collective.

Les vétérinaires diplômés doivent être affiliés à une caisse des cadres en application de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 étendue le 31 mars 1947. Un accord paritaire a été signé le 11 juillet 2001 par les partenaires sociaux, confirmant l'affiliation des vétérinaires diplômés à la caisse des cadres AGIRC.

Les relations professionnelles entre les vétérinaires sont régies par le code de déontologie pris par le décret n° 2003-967 du 8 octobre 2003. L'exercice de la médecine et de la chirurgie des animaux est réglementé par le code rural et principalement les articles L.241-1 à L.241-15.

Les élèves des écoles vétérinaires françaises titulaires d'un diplôme d'études fondamentales vétérinaires sanctionnant la formation reçue au cours du deuxième cycle d'études vétérinaires sont autorisés à exercer en qualité d'assistant au cours de leur dernière année d'étude et jusqu'au 31 décembre de l'année de fin d'études. Ils exercent en dehors de la présence, mais sous l'autorité et la responsabilité civile d'un vétérinaire, interviennent, à titre médical ou chirurgical, sur les animaux habituellement soignés par celui-ci, lequel, s'il exerce à titre libéral, continue à assurer la gestion de son cabinet. Ces assistants ne sont pas affiliés à une caisse des cadres.

Les vétérinaires autorisés à exercer doivent être diplômés de nationalité française ou ressortissants d'un autre Etat membre de l'Union européenne ou d'un Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen. Les vétérinaires d'une école vétérinaire française doivent avoir soutenu avec succès leur thèse de doctorat vétérinaire. Les ressortissants des Etats membres de la Communauté européenne et des autres Etats partie à l'accord sur l'Espace économique européen doivent se prévaloir d'un diplôme défini par le code rural.

Les vétérinaires diplômés doivent obligatoirement demander leur inscription au Tableau de l'Ordre Régional avant la prise de fonction dans un cabinet ou une clinique vétérinaire. En l'absence d'inscription au Tableau de l'Ordre dans le cas des vétérinaires diplômés, ou de la déclaration d'exercice effectuée par l'employeur dans le cas des élèves, le vétérinaire travaillant dans un cabinet ou une clinique vétérinaire serait en exercice illégal.

Les vétérinaires salariés doivent transmettre au président du Conseil Régional dont ils dépendent copie de leur contrat de travail dans un délai d'un mois à partir de la signature. Ils doivent également faire connaître leur cessation d'activité dans un délai d'un mois.

La convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés a été signée le 31 janvier 2006 par l'ensemble des partenaires sociaux et a été étendue par un arrêté du 31 mai 2006 publié au Journal officiel du 20 juin 2006.

Les dispositions sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application à compter du 20 juin 2006. Seules les dispositions de l'accord de prévoyance de l'annexe 4 sont applicables à compter du 1^{er} juillet 2006.

Texte tenant compte des modifications et des réserves apportées par les arrêtés d'extension publiés jusqu'au 20 novembre 2012 (incluant la nouvelle codification du Code du travail)

TITRE I

DISPOSITIONS GENERALES

▪ Article 1 - CHAMP D'APPLICATION

La présente convention collective nationale, comprenant également les vétérinaires à domicile et les centres de soins des associations de protection animale, règle sur le territoire métropolitain et dans les DOM, au sein des cabinets, cliniques et centres hospitaliers vétérinaires qui exercent la médecine ou la chirurgie des animaux, les rapports du travail entre les employeurs et le personnel vétérinaire salarié placé sous l'autorité ordinaire vétérinaire.

Seuls sont exclus du champ d'application de la convention les salariés non vétérinaires qui relèvent de la convention collective n° 3282.

▪ Article 2 - DURÉE

En vigueur étendu

La présente convention, ses annexes et ses avenants sont conclus pour une durée indéterminée. Ils entreront en vigueur à compter du jour de la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension, à l'exception de l'annexe 4 portant accord de prévoyance qui entrera en vigueur le premier jour du trimestre qui suit la date de parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension de la présente convention.

▪ Article 3 - RÉVISION

En vigueur étendu

Les demandes de révision peuvent être effectuées à tout moment par l'une des parties signataires, par simple lettre adressée à toutes les parties intéressées. Elles seront accompagnées d'un projet concernant les points dont la révision est demandée. Ces négociations devront s'engager dans les 30 jours suivant la date de réception de la demande de révision.

Toute modification apportée à la présente convention ou à l'une de ses annexes, fera l'objet d'un avenant à la présente convention. Il en sera de même pour tout additif.

▪ Article 4 (1) - DÉNONCIATION

En application de l'article L2261-9 du code du travail, la dénonciation de la présente convention ou de ses annexes, par l'une des parties contractantes, devra être portée à la connaissance des autres parties, par lettre recommandée avec accusé de réception et fera l'objet d'un dépôt à la D.D.T.E.F.P. de Paris.

Elle devra être suivie dans les trois mois, sur convocation de l'organisation patronale, de négociations paritaires en vue de la conclusion d'une nouvelle convention.

(1) L'article 4 est étendu, sous réserve de l'application combinée des dispositions des articles L. 2261-9, D. 2231-3 et D. 2231-8 du code du travail.

▪ Article 5 - AVANTAGES ACQUIS

La présente convention ne peut être, en aucun cas, la cause de restriction des avantages acquis par le personnel en fonction antérieurement à la date de signature de la présente convention et notamment l'accord professionnel sur l'aménagement et la réduction du temps de travail du personnel salarié vétérinaire des cabinets et cliniques vétérinaires.

Par ailleurs, les avantages reconnus par le présent texte ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant à ceux ayant le même objet, déjà accordés dans certains cabinets, cliniques ou centres hospitaliers vétérinaires : sera seule maintenue la disposition globalement la plus favorable de la convention collective ou des dispositions appliquées antérieurement.

Article 6 (1) – VALIDITE DES ACCORDS

En vigueur étendu

En application de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 sur la formation professionnelle et le dialogue social, les parties signataires affirment que toutes les dispositions de la convention collective sont impératives. Elles s'imposent donc aux accords conclus au sein des entreprises relevant de son champ d'application, qui ne peuvent y déroger que dans un sens plus favorable aux salariés.

La validité de la convention collective et de ses avenants signés au niveau de la branche est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales représentatives des salariés dans le champ d'application, s'appréciant en nombre. Conformément aux dispositions de l'article L2232-2 du code du travail, l'opposition doit être exprimée par écrit dans un délai de 15 jours à compter de la notification de l'accord. Elle doit être motivée et préciser les points de désaccord.

(1) L'article 6 est étendu, sous réserve du respect des dispositions du titre II, relatif au temps de travail, de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 qui modifie la hiérarchie des normes et privilégie le niveau de l'accord d'entreprise en matière d'aménagement du temps travail.

TITRE II

DROIT SYNDICAL ET LIBERTE D'OPINION

▪ Article 7 - EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

Le libre exercice du droit syndical est reconnu dans les entreprises comprises dans le champ d'application de la présente convention collective, conformément aux articles L2141-1 et L2141-5 du code du travail.

Les modalités de ce droit sont précisées aux articles L2142-1 à L2142-11 et suivants du code du travail.

▪ Article 8 - ABSENCE POUR L'EXERCICE D'UNE ACTIVITÉ SYNDICALE

Les salariés occupés dans les établissements visés par l'article 1 ont le droit de s'absenter pour participer aux réunions des commissions mixtes et paritaires sur présentation à l'employeur d'une convocation écrite, en respectant un délai de prévenance d'un mois et dans la limite d'un salarié par organisation syndicale.

Ces autorisations d'absence donnent lieu au maintien des salaires et accessoires, le temps passé en réunion étant assimilé à un travail effectif.

Les réunions coïncidant avec des jours de repos des salariés ouvrent droit à récupération dans les 2 mois, par accord entre les parties.

Les frais de déplacement des salariés susvisés sont remboursés par les organisations d'employeurs sur la base des tarifs SNCF 1^{ère} classe. Les frais exceptionnels seront remboursés. Les frais de repas sont remboursés sur la base d'un forfait de 25 € par salarié et par jour.

▪ Article 9 - SECTIONS SYNDICALES ET DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

La désignation d'un délégué syndical peut intervenir lorsque l'effectif d'au moins cinquante salariés a été atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes

Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions du code du travail sur le droit syndical dans l'entreprise et à en faciliter l'exercice aux délégués syndicaux désignés conformément à ces dispositions :

- la collecte des cotisations syndicales,
- l'affichage des communications syndicales, la distribution des publications syndicales,
- le local mis à la disposition des sections syndicales,
- la réunion mensuelle d'information,
- l'exercice de leurs fonctions par les délégués syndicaux dans les limites de la durée qui leur est accordée par la loi

Afin de faciliter la communication, le délégué syndical pourra disposer de l'intranet ou du courrier électronique mis à sa disposition par l'entreprise.

Outre le délégué titulaire, les organisations syndicales pourront mandater un suppléant susceptible de remplacer le titulaire, en cas d'absence de ce dernier, l'exercice de la mission par le suppléant sera imputé sur le crédit d'heures du délégué titulaire.

Dans l'exercice de leur mandat et dans la limite du nombre d'heures qui leur est alloué, les délégués syndicaux pourront exercer leur activité à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise.

▪ Article 10 - DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

La mise en place des délégués du personnel n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins onze salariés est atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.

Le statut, la mission et le nombre des délégués du personnel ainsi que le nombre des collèges électoraux sont déterminés par les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Leur mandat sera de deux ans, renouvelable.

L'organisation et la procédure des élections feront l'objet d'un protocole d'accord entre le chef d'entreprise ou d'établissement et les organisations syndicales reconnues comme représentatives.

Le protocole d'accord pourra prévoir toutes mesures de nature à éviter des confusions entre les élections des délégués titulaires et les élections des délégués suppléants.

Le vote par correspondance pourra être prévu en cas d'absence à la date de l'élection.

Les opérations d'élection auront lieu pendant les heures de travail.

Dans l'exercice de leur mandat et dans la limite du nombre d'heures qui leur est alloué, les délégués du personnel pourront exercer leur activité à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise sous seule réserve d'aviser l'employeur.

▪ Article 11 - COMITÉS D'ENTREPRISE

La mise en place d'un comité d'entreprise n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins 50 salariés est atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.

Le statut, l'organisation et la mission des comités d'entreprise ainsi que le nombre des collèges électoraux, le nombre et le mode d'élection de leurs membres sont déterminés par les dispositions légales et réglementaires en vigueur (art.L. 2321-1 et L. 2322-1 et suivants du code du travail).

La procédure des élections est la même que celle des délégués du personnel définie à l'article 10. Le mandat des membres du comité d'entreprise sera de 2 ans renouvelables.

La subvention de fonctionnement prévue par l'article L. 2325-43 du code du travail ne pourra en aucun cas être inférieure au montant prévu par la loi. Un accord devra être conclu entre le comité d'entreprise et la direction sur la contribution de l'entreprise au financement des activités sociales et culturelles gérées par le comité conformément à la législation en vigueur.

Dans l'exercice de leur mandat et dans la limite du nombre d'heures qui leur est alloué, les membres du comité d'entreprise pourront exercer leur activité à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise sous seule réserve d'en aviser l'employeur.

▪ Article 12 (1) - COMITÉS D'HYGIENE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)

La sécurité et l'hygiène des salariés seront assurées dans les entreprises entrant dans le champ d'application défini à l'article 1er, conformément à l'ensemble des dispositions légales et réglementaires en vigueur et, principalement, conformément aux dispositions des articles L. 4611-1 à L. 4611-7 du code du travail.

Notamment des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail seront constitués dans les établissements occupant au moins 50 salariés. L'effectif est calculé suivant les modalités définies à l'article L. 2322-6 du code du travail.

Il appartient aux comités d'hygiène et de sécurité de développer le sens du risque professionnel et l'esprit de sécurité. Il veille et concourt à la formation des nouveaux embauchés et des salariés affectés à de nouveaux postes sur les risques auxquels ils peuvent être exposés et les moyens de s'en protéger.

(1) L'article 12 est étendu, sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 4143-1 du code du travail.

TITRE III

CONCLUSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

▪ Article 13 - SÉCURITÉ, HYGIENE : MÉDECINE DU TRAVAIL

En vigueur étendu

Dans le cadre de la législation de la médecine du travail, des examens médicaux seront périodiquement organisés pour les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective. Le temps nécessaire aux examens médicaux sera pris sur les heures de travail, sans qu'il puisse pour cela être effectué de retenue de salaire.

A cet effet, les entreprises devront être affiliées à la médecine du travail, service interentreprises.

En application des articles L. 4121-3 et R. 4121-1 du code du travail, l'employeur est tenu de transcrire et de mettre à jour un document d'évaluation des risques professionnels pour la santé et la sécurité des travailleurs. Ce document doit être à la disposition du personnel.

Les mesures prophylactiques et les mesures de prévention réglementaires et nécessaires seront appliquées et devront être observées par les salariés.

Ces mesures permettront en outre le contrôle de l'aptitude du salarié dans l'exercice de ses fonctions tel que défini dans le cadre de l'examen médical d'embauche, et notamment lors des visites médicales obligatoires.

En application de l'article R. 4624-10 du code du travail, le médecin du travail est seul habilité pour déterminer l'aptitude du salarié au poste de travail.

Le médecin du travail évalue et recommande, le cas échéant, les vaccinations suivantes : antirabique, antitétanique, BCG ou équivalent, leptospirose, HVB (hépatite virale B) avec dépistage préalable. Les vaccinations prescrites par le médecin du travail sont prises en charge par l'employeur.

En application des articles R. 4451-1 à R. 4457-14 du code du travail relatifs à la prévention du risque d'exposition aux rayonnements ionisants, l'employeur est tenu de désigner une personne compétente en radioprotection pour la mise en œuvre de mesures de protection des travailleurs contre les dangers des rayonnements des appareils de radiodiagnostic.

Sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 4141-2 du code du travail.

▪ Article 14 - ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Afin de réaliser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les employeurs entrant dans le champ d'application de la présente convention collective s'engagent à se conformer aux dispositions des articles L. 1142-1 et suivants du code du travail.

Conformément aux articles L. 3221-1 à L. 3222-2 du code du travail, les employeurs pratiqueront obligatoirement l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail à valeur égale.

Les femmes se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le coefficient et le salaire

prévus par les annexes " Salaires " et " Classifications " de la présente convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle.

Les employeurs entrant dans le champ d'application de la présente convention collective s'engagent également à se conformer aux dispositions des articles L. 2261-22 et L. 2241-3 du code du travail relatives à l'égalité de traitement entre les salariés, quelle que soit leur appartenance à une ethnie, une nation ou une race, notamment en matière d'accès à l'emploi, de formation, de promotion professionnelle et de conditions de travail.

Il appartient à une commission de conciliation définie à l'article 67 de veiller aux modalités d'application du principe d'égalité professionnelle et procéder au règlement des difficultés pouvant naître à ce sujet, sans préjudice du recours à des juridictions compétentes.

Les signataires ont décidé d'engager une négociation en vue d'un accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

En application des dispositions de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes visant à assurer au niveau de la branche l'effectivité du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes et conformément aux dispositions des articles L. 2241-11 et L. 2241-1 et du 9° de l'article L. 2261-22 du code du travail, les parties signataires conviennent de faire respecter les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les parties conviennent qu'à l'issue des résultats de l'enquête de branche qui seront connus avant le 15 septembre 2009, des réunions de la commission paritaire seront organisées, avant le 31 décembre 2009, pour examiner la situation comparée entre les femmes et les hommes sous tous ses aspects, et en particulier :

- les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ;
- les conditions de travail des femmes et des hommes, et notamment des salariés à temps partiel ;
- l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et les responsabilités familiales.

Les signataires réaffirment que l'embauche, la rémunération à l'embauche et le positionnement dans la grille de classification ne doivent tenir compte ni du sexe ni de la situation de famille du titulaire de l'emploi, mais uniquement de la qualification, des compétences, de l'expérience professionnelle acquise.

La définition du contenu des tâches et des modalités d'organisation du travail ne doit pas constituer un facteur direct ou indirect de discrimination. Les entreprises veilleront à respecter un égal accès à la formation entre les hommes et les femmes, que les salariés concernés soient à temps plein ou à temps partiel.

Un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est annexé à la présente convention collective.

▪ Article 15 -TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

La présente convention collective se réfère à la législation en vigueur concernant l'emploi des travailleurs handicapés.

▪ Article 16 - MODALITÉS D'EMBAUCHE

En vigueur étendu

Tout engagement d'un salarié fait l'objet d'un contrat de travail constaté par écrit et signé entre les parties et qui comporte les mentions suivantes :

- identité des parties
- lieu de travail (ou éventuellement les lieux de travail)
- date d'entrée et début du contrat
- durée de la période d'essai
- emploi et catégorie
- durée des congés payés
- durée du préavis
- montant et périodicité de la rémunération et ses composants
- durée quotidienne et/ou hebdomadaire de travail
- mention de la convention collective et précision de l'échelon du salarié
- mention du statut de cadre et de l'affiliation à une caisse de retraites des cadres pour les vétérinaires diplômés

Les conditions particulières de l'exercice de la profession, en cas notamment de pluralité des lieux d'exercice et les obligations qui en découlent doivent être portées au contrat, telle que l'indemnisation de l'utilisation d'un véhicule et de l'hébergement.

L'employeur doit exiger du salarié la présentation des diplômes ou des attestations confirmant sa qualification et son autorisation d'exercice.

Les obligations de déclaration prévues par le code rural et le code de déontologie doivent être respectées, en particulier la transmission du contrat de travail et ses avenants au conseil régional de l'Ordre, en application de l'article L.241-8 du code rural et de l'article R.242-40 du code de déontologie. Cette transmission est assurée par l'employeur.

▪ Article 17 - CONTRAT A DURÉE DÉTERMINÉE

La présente convention collective est applicable également aux salariés sous contrat à durée déterminée dont les conditions de recours, d'exécution et de rupture sont définies par les articles L. 1242-1 à L. 1247-1 du code du travail.

Le contrat à durée déterminée doit être conclu pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire.

Il ne doit pas avoir pour effet, ni pour objet, de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente des cabinets, cliniques ou centres hospitaliers vétérinaires.

▪ Article 18 - PÉRIODE D'ESSAI

Toute embauche définitive est soumise préalablement à une période d'essai.

La durée de la période d'essai sera de 3 mois pour les salariés vétérinaires non cadres et de 4 mois pour les salariés vétérinaires cadres.

Pour les contrats à durée déterminée, la période d'essai est fixée suivant les dispositions du code du travail, à savoir :

- 1 jour d'essai par semaine, dans la limite de 2 semaines, pour les contrats d'une durée au plus égale à 6 mois ;
- 1 mois d'essai pour les contrats d'une durée supérieure à 6 mois.

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai définie aux articles L. 1221-19 à L. 1221-24 ou à l'article L. 1242-10 pour les contrats stipulant une période d'essai d'au moins 1 semaine, le salarié est prévenu, en application de l'article L. 1221-25, dans un délai qui ne peut être inférieur à :

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

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte, en application de l'article L. 1221-26, un délai de prévenance de :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours.

La rémunération minimale de la période d'essai ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel correspondant à l'échelon du salarié.

Lorsqu'un employeur dans les DOM embauche un salarié venant de la métropole, il doit lui rembourser le montant des frais de voyage aller en avion classe économique. Si la période d'essai est rompue du fait de l'employeur, celui-ci prend en charge les frais du voyage retour. En revanche, si la période d'essai est interrompue du fait du salarié, les frais de voyage retour ne lui sont pas dus, sauf accord des parties.

TITRE IV

EXECUTION DU CONTRAT

▪ Article 19 - OBLIGATIONS GENERALES

Les salariés entrant dans le champ d'application de la présente convention collective sont placés sous l'autorité de leur employeur et, d'une façon générale, de toute personne ayant reçu délégation de ce dernier.

L'employeur s'interdit de demander au salarié d'accomplir des actes en matière de médecine et de chirurgie des animaux qui ne sont pas de sa compétence réglementaire. Il devra souscrire des assurances couvrant la responsabilité civile de son personnel.

En cas d'empêchement d'un salarié vétérinaire, aucun autre salarié de sa catégorie professionnelle, ou supérieure, ne peut refuser ou s'abstenir d'exécuter le travail demandé par l'employeur pour subvenir à la nécessité de la continuité du service, sous réserve du respect des droits du vétérinaire salarié définis par le code du travail et des obligations définies par le code de déontologie.

En vertu des dispositions ci-dessus, l'employeur peut procéder à des mutations temporaires à l'intérieur de l'entreprise pour des raisons d'ordre technique, et considérant les besoins exprès. Le vétérinaire salarié doit, en toutes circonstances, observer vis-à-vis de la clientèle la plus grande correction ainsi que vis-à-vis du reste du personnel. (1)

Le salarié s'oblige au respect des dispositions du code de déontologie qu'il déclare connaître. Sans préjudice des dispositions de l'article L. 1121-1 du code du travail, le salarié est tenu d'observer la plus grande discrétion. En application du code de déontologie, il est tenu au secret professionnel.

En conséquence, tout manquement à ces devoirs expose le salarié aux sanctions prévues par le code du travail et le code pénal, sans préjudice des sanctions disciplinaires prévues en cas d'infraction au code de déontologie.

Le salarié reste astreint à l'ensemble de ces règles pendant et hors de ses heures de travail ainsi qu'après la rupture de son contrat de travail.

(1) Les paragraphes 3 et 4 de l'article 19 sont étendus, sous réserve de ce que la mutation n'entraîne pas de modification du contrat de travail du salarié, conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 11 janvier 2006, n° 03-456698).

▪ Article 20 - DUREE ET AMPLITUDE DU TRAVAIL

La durée du travail est fixée par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Il est ainsi rappelé que la durée légale hebdomadaire du travail est fixée à 35 heures. Elle ne peut excéder, heures supplémentaires comprises, 48 heures au cours d'une même semaine et 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

La durée quotidienne du travail effectif ne peut excéder 12 heures. L'amplitude de la journée continue peut être portée à 15 heures, en cas de circonstances particulières justifiées pour répondre aux obligations de service de la profession en santé animale et en sécurité sanitaire.

Le salarié est tenu d'assurer la continuité des soins que lui impose le respect des règles déontologiques.

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective peuvent opter, si elles le souhaitent, pour une durée hebdomadaire de 35 heures ou rester à 39 heures, conformément à l'accord de réduction du temps de travail du 27 décembre 2001, étendu par l'arrêté du 6 décembre 2002 publié au Journal officiel du 17 décembre 2002.

Pour les salariés à temps plein ou à temps partiel, en cas de journée discontinue, la durée quotidienne du travail ne peut être fractionnée en plus de deux vacations : l'une d'une durée minimum de 2 heures, l'autre d'une durée minimum de 3 heures.

Les horaires de travail des salariés à temps partiel peuvent comporter une interruption supérieure à 2 heures, afin de tenir compte des exigences propres à l'activité exercée, sous réserve d'une contrepartie de 10 minutes par heure au-delà des 2 heures prévues par le code du travail, accordée au choix des parties, soit en temps de repos, soit en rémunération.

Dispositions complétées par l'accord collectif en date du 30 juin 2014 (dernière annexe)

En cas de journée continue, le temps consacré au repas est considéré comme temps de travail effectif, dans la limite de 1 heure, lorsque l'intéressé reste en permanence à la disposition de l'employeur.

En cas de régime de travail fondé sur des journées continues d'au moins 10 heures, sans préjudice de la réglementation relative au repos hebdomadaire légal et aux heures supplémentaires, le nombre de journées de repos est fixé à au moins 4 jours pour 2 semaines dont 2 jours consécutifs comprenant de préférence un dimanche, en fonction des contraintes d'organisation de l'activité.

▪ Article 21 – PAUSE ET REPOS QUOTIDIEN

Lorsque le temps de travail journalier atteint au moins 6 heures consécutives, tout salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

Les pauses ne sont pas rémunérées et ne sont pas prises en compte dans le décompte du travail effectif dès lors que le salarié, libre de vaquer à ses occupations personnelles pendant la période de pause, n'est pas à la disposition de l'employeur.

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives, pouvant être portée à 9 heures en cas de circonstances particulières justifiées pour répondre aux obligations de service de la profession en santé animale et en sécurité sanitaire. Chaque repos quotidien limité à 9 heures ouvre droit à un repos de 2 heures pris en plus des 11 heures obligatoires dans les deux mois qui suivent le repos dérogatoire.

▪ Article 22 - TRAVAIL A TEMPS PARTIEL : Heures complémentaires

En application des dispositions légales en vigueur, est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du temps de travail est inférieure à la durée légale du temps de travail, soit 35 heures hebdomadaires ou 151,67 heures mensuelles.

Le salarié à temps partiel bénéficie en outre des mêmes avantages et des mêmes droits que les salariés à temps complet pour la détermination de ses droits à l'ancienneté (les périodes non travaillées étant prises en compte en totalité) et dispose d'une égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation.

Pour répondre aux sujétions des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective et notamment répondre à la continuité du service, les vétérinaires employés à temps partiel peuvent être appelés à exécuter des heures complémentaires.

Les heures complémentaires sont les heures que l'employeur demande aux travailleurs d'effectuer au-delà de la durée de travail prévue dans son contrat. Le refus par le salarié d'effectuer des heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat de travail ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Le nombre d'heures complémentaires mensuelles ne peut être supérieur de 1/3 à la durée convenue au contrat. Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectué par le vétérinaire salarié au niveau de la durée légale du travail, soit 35 heures hebdomadaires, ou 151,67 heures mensuelles.

Les heures complémentaires bénéficient d'une majoration de 10 % dès la première heure. Au-delà du 1/10 de la durée initialement fixée au contrat, elles sont majorées non plus de 10 %, mais de 25 %.

Dispositions complétées par l'accord collectif en date du 30 juin 2014 (dernière annexe)

▪ Article 23 - TRAVAIL A TEMPS PLEIN : Heures supplémentaires

Un contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé par employé à 280 heures.

Des heures supplémentaires peuvent être effectuées au-delà du contingent, dans la limite fixée par le code du travail.

Au-delà de 35 heures hebdomadaires, les heures supplémentaires sont rétribuées conformément à l'article L. 3121-22 du code du travail. Chacune des 8 premières heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de 25 % et les heures suivantes à une majoration de 50 %.

Les heures supplémentaires effectuées de la 36^e à la 39^e heure sont majorées de 25 %, en rémunération ou en repos, les heures prises en repos ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires fixé à 280 heures.

▪ Article 24 – REPOS COMPENSATEUR

Au lieu du paiement des heures supplémentaires et des majorations prévu à l'article 23 et par accord entre l'employeur et le salarié, les heures supplémentaires en sus de l'horaire habituel pourront être compensées par un repos spécial dit compensateur de remplacement à prendre dans le délai de 2 mois. Pour calculer la durée de ce repos, il est tenu compte d'une majoration de temps identique à celle prévue pour la rémunération des heures supplémentaires. Les heures supplémentaires donnant lieu à un repos équivalent à leur paiement et aux majorations y afférentes ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires. Le repos compensateur de remplacement ne peut être pris que par journée entière ou demi-journée.

Le repos compensateur de remplacement donne lieu à une indemnisation qui ne doit entraîner aucune diminution par rapport à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait accompli son travail.

Les heures supplémentaires qui font l'objet d'un remplacement en repos ne sont pas comptabilisées au titre du contingent annuel d'heures supplémentaires.

▪ Article 24 bis - CONTREPARTIE OBLIGATOIRE EN REPOS

En vigueur étendu

Quel que soit l'effectif du cabinet, de la clinique ou du centre hospitalier vétérinaires, les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel de 280 heures ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos.

La durée de la contrepartie obligatoire en repos due pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent annuel est de 50% (soit 30 minutes pour une heure supplémentaire) pour les entreprises de 20 salariés au plus et de 100% (soit 1 heure pour une heure supplémentaire) pour les entreprises de plus de 20 salariés.

La contrepartie peut être prise par journée entière ou par demi-journée à la convenance du salarié. Ces journées peuvent être accolées aux congés payés.

Cette contrepartie peut être prise à tout moment de l'année, avec un délai de prévenance minimum de 8 jours calendaires.

Les modalités d'application de la contrepartie obligatoire en repos sont celles de l'article D.3121-9 du code du travail.

▪ Article 25 – MODIFICATION DE LA DUREE DU TEMPS DE TRAVAIL

Tout salarié travaillant à temps complet peut demander à bénéficier d'un contrat à temps partiel et inversement.

La demande devra être effectuée auprès de l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception. Le salarié devra préciser le nombre d'heures de travail souhaité et sa répartition dans la semaine. L'employeur pourra refuser le changement. Le refus devra être notifié au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge, précisant le motif du refus.

La demande du salarié doit être adressée quatre mois au moins avant la date souhaitée pour la mise en place d'un nouvel horaire. L'employeur est tenu de répondre dans un délai de deux mois à compter de la réception de la demande

Tout salarié travaillant à temps partiel bénéficie du droit de priorité en cas de vacance d'un emploi à temps complet. Avant tout recrutement extérieur, l'employeur doit obligatoirement proposer l'emploi vacant au salarié concerné.

Tout employeur peut demander à un salarié travaillant à temps complet de travailler à temps partiel ou inversement. Le refus du salarié ne constitue pas une faute. Toutefois, l'employeur peut, sous réserve que les conditions légales soient réunies, engager une procédure de licenciement pour motif économique.

La modification de la durée du travail doit faire l'objet d'un avenant écrit au contrat de travail.

▪ Article 26 – COMPTE EPARGNE TEMPS

En vigueur étendu

Le compte épargne-temps est reconnu par les parties signataires du présent accord comme un outil de l'aménagement du temps de travail ou de la réduction du temps de travail effectif (RTT) et de la gestion prévisionnelle des emplois. Elles conviennent de mettre en place un mécanisme adapté à la volonté des

salariés et conforme aux exigences légales et réglementaires, notamment aux articles des articles [L. 3151-1](#) et suivants, [L. 3152-1](#) et suivants, [L. 3153-1](#) et suivants, et [L. 3154-1](#) et suivants du code du travail, D. 3154-1 et D. 3154-2 et suivants du code du travail.

Les contraintes liées à l'organisation du travail et/ ou les choix personnels des salariés pourront les conduire à alimenter un compte épargne-temps (CET). Cette alimentation est laissée à l'entière discrétion des salariés. Le CET permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises. L'alimentation et l'utilisation des droits doivent être conformes aux dispositions du présent accord.

■ Article 27 – MODULATION

En vigueur étendu

En application de l'article L. 3122-2 du code du travail et de l'accord étendu de réduction du temps de travail, l'entreprise entrant dans le champ d'application de la présente convention collective peut avoir recours à la modulation du temps de travail pour permettre d'adapter le volume d'heures travaillées au volume réel de travail.

Le recours à la modulation est justifié par les variations d'activité liées à la saisonnalité ou aux périodes de reproduction des animaux d'élevage, au remplacement des salariés en congés par roulement et pour répondre à la nécessité de satisfaire aux besoins de la clientèle, en particulier la permanence des soins. Le recours à la modulation permet en outre d'éviter le recours excessif à des heures supplémentaires et au chômage partiel.

Recours au travail à temps plein modulé

L'employeur peut organiser un système de modulation d'horaires dans lequel l'horaire hebdomadaire moyen de 35 heures est calculé sur l'année civile, soit 1 607 heures.

L'employeur établit une programmation qui fait l'objet d'un calendrier indicatif couvrant l'année civile. La semaine civile au titre de l'article L. 3121-20 du code du travail débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures.

En cas de changement dans la programmation initiale, le délai de prévenance des salariés est de 7 jours ouvrés pour une modification portant sur 8 heures en plus ou en moins par semaine. En cas d'urgence et dans des situations exceptionnelles de surcroît ou de baisse de travail, le délai de prévenance sera réduit à 2 jours calendaires dès lors que la modification de l'horaire de travail est limitée à 4 heures de travail en plus ou en moins par semaine. Dans ce cas, en compensation du changement de la programmation initiale, il sera accordé au salarié, au choix des parties, soit une compensation en temps de repos de 10 minutes par heure modifiée soit la rémunération équivalente.

Cette programmation doit s'intégrer dans une limite inférieure de 28 heures par semaine et une limite supérieure de 42 heures dans la limite pour ces dernières de 12 semaines consécutives.

Les heures travaillées au-delà de la 35e heure et jusqu'à la 42e heure n'ouvrent pas droit à majoration, ni à imputation sur le contingent d'heures supplémentaires. Les heures effectuées en deçà de 28 heures par semaine ouvrent droit à indemnisation au titre du chômage partiel.

Par contre, les heures excédant la durée hebdomadaire de 42 heures, la durée moyenne annuelle des 35 heures ou le plafond annuel de 1 607 heures se verront appliquer le régime des heures supplémentaires et

s'imputeront sur le contingent annuel d'heures supplémentaires fixé spécifiquement par le code du travail, en cas de modulation.

Compte tenu des fluctuations d'horaires inhérentes au principe de la modulation, la rémunération mensuelle sera indépendante du nombre d'heures réellement travaillées et établie sur la base mensuelle de la durée collective hebdomadaire définie à l'article L. 3121-10 du code du travail.

En cas d'embauche en cours de période de modulation, la rémunération lissée est fixée au prorata de la période restant à courir jusqu'à l'issue de ladite période.

En cas de période non travaillée, mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération régulée. La même règle est appliquée pour le calcul de l'indemnité de licenciement et pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite. Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation (embauche ou départ en cours de période) sa rémunération devra être régularisée sur la base de son temps réel de travail. Si le décompte fait apparaître un trop-versé, celui-ci sera compensé sur les salaires dus lors de la dernière échéance de paie. Un rappel de salaires sera effectué dans le cas contraire, étant précisé que ce rappel se fera aux taux normaux. Les conditions et les proportions dans lesquelles les rémunérations sont saisissables sont définies par les articles L. 3252-1 et R. 3252-2 du code du travail.

Enfin, en cas de rupture du contrat de travail, quel qu'en soit l'auteur ou le motif, sauf dans le cas d'un licenciement pour motif économique ou de mise à la retraite sur l'initiative de l'employeur, lorsque le salarié n'aura pas accompli la durée annuelle de travail effectif correspondant à la rémunération mensuelle régulée, sa rémunération sera régularisée à la dernière échéance de paie, sur l'ensemble des sommes dues au salarié. Les conditions et les proportions dans lesquelles les rémunérations sont saisissables sont définies par les articles L. 3252-1 et R. 3252-2 du code du travail.

Recours au travail à temps partiel modulé

Le temps de travail de l'ensemble des salariés à temps partiel peut être modulé sur tout ou partie de l'année dans les conditions suivantes :

Le contrat de travail mentionne la qualification du salarié, les éléments de sa rémunération et la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail de référence.

La durée du travail des salariés à temps partiel peut varier au-delà ou en deçà de la durée stipulée au contrat, à condition que sur un an la durée hebdomadaire ou mensuelle n'excède pas en moyenne la durée contractuelle.

Le temps de travail peut être décompté sous une forme hebdomadaire ou mensuelle. Un récapitulatif mensuel est annexé au bulletin de paie.

La durée minimale contractuelle de travail calculée sur la semaine est de 4 heures, et sur le mois de 18 heures.

Pendant les jours travaillés, la durée minimale de travail quotidien est de 2 heures.

Dans le cas particulier du travail à temps partiel modulé, les interruptions d'activité sont organisées de la manière suivante :

- il ne peut intervenir qu'une interruption d'activité non rémunérée au cours d'une même journée ;
- la durée de l'interruption entre deux prises de service peut être supérieure à 2 heures, dans les conditions prévues à l'article 20.

La durée du travail peut varier entre les limites minimales et maximales suivantes :

- l'écart entre chacune de ces limites et la durée de travail contractuelle ne peut excéder 1/3 de cette durée. Par exemple, pour un contrat prévoyant 18 heures hebdomadaires en moyenne, le salarié ne pourra pas travailler plus de 24 heures ($18 + 1/3 \times 18 = 24$) et moins de 12 heures ($18 - 18 \times 1/3 = 12$) ;
- la durée du travail du salarié ne peut être portée à un niveau égal ou supérieur à 35 heures hebdomadaires.

Le travail à temps partiel modulé fait l'objet d'une programmation indicative mensuelle, trimestrielle, semestrielle ou annuelle, définissant les périodes de haute et de basse activité. Les salariés en sont informés individuellement par écrit 1 mois avant son application.

Les horaires de travail et leur répartition font l'objet d'une note écrite remise aux salariés tous les mois au moins 7 jours calendaires à l'avance.

Les salariés doivent être informés au moins 3 jours calendaires à l'avance des changements apportés à leurs horaires de travail, par écrit ou verbalement.

La rémunération mensuelle des salariés auxquels est appliqué le temps partiel modulé est calculée sur la base de l'horaire contractuel. En cas d'absence non rémunérée, les heures non effectuées sont déduites, au moment de l'absence, de la rémunération mensuelle lissée.

Les congés et absences rémunérés de toute nature sont payés sur la base du salaire mensuel lissé. Lorsqu'un salarié n'a pas accompli la totalité de la période de travail à temps partiel modulé, notamment du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période, sa rémunération est régularisée par comparaison entre le nombre d'heures réellement accomplies et celui correspondant à l'application, sur la période de présence de l'intéressé, de la moyenne hebdomadaire prévue.

Les heures excédentaires ou en débit sont respectivement rémunérées ou déduites du solde de tout compte sur la base du salaire à la date de la rupture du contrat de travail.

Lorsque, sur une année, l'horaire moyen effectué par le salarié aura dépassé la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail et calculée sur l'année, il sera fait application des dispositions légales.

Dispositions complétées par l'accord collectif en date du 30 juin 2014 (dernière annexe)

▪ Article 28 - GARDE

Pour répondre aux besoins des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente Convention Collective et, notamment répondre à la continuité du service, les vétérinaires salariés peuvent être appelés à assurer des gardes.

La garde correspond à la période pendant laquelle le salarié est tenu de rester sur le lieu de travail pour l'exécution d'un travail effectif.

Le salarié sera rémunéré pendant la garde, pour ses heures de travail effectif au taux normal éventuellement majoré pour les heures supplémentaires. Les conditions de la rémunération de la garde de nuit, de dimanche et de jour férié sont précisées dans l'annexe 2.

▪ Article 29 – TRAVAIL DE NUIT

Le recours au travail de nuit, en application de l'article [L. 3122-32](#) du code du travail, est exceptionnel. Il est indissociable de l'activité de la médecine vétérinaire et est justifié pour répondre à l'obligation de continuité des soins et aux impératifs en matière de santé animale et de sécurité sanitaire.

Il est expressément prévu par les parties que l'affectation d'un salarié à un poste de nuit tel que défini par le présent article ne peut se faire que sur la base du volontariat.

La mise en place du travail de nuit se fera après consultation du comité d'entreprise ou du délégué du personnel s'il existe.

Dans le cadre de l'article [L. 3122-29](#) du code du travail, les parties signataires de la présente convention collective conviennent que la durée du travail de nuit correspond à une période de travail comprise entre 22 heures et 7 heures.

Sont concernés les salariés dont l'activité nécessite d'être exercée de manière régulière de nuit, sur site. Ne sont pas concernés les salariés qui interviennent de manière ponctuelle, notamment dans le cadre des périodes d'astreinte.

Est travailleur de nuit, tout salarié qui accomplit :

-soit, au moins deux fois par semaine, 3 heures de son temps de travail durant la période de 22 heures à 7 heures ;

-soit accomplit, au cours de 1 mois, un nombre minimal de 22 heures de travail entre 22 heures et 7 heures.

Durée du travail de nuit

L'amplitude quotidienne de travail de nuit peut excéder 8 heures, mais ne peut dépasser 12 heures. Cette dérogation à l'amplitude légale du travail de nuit est justifiée par les activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer l'obligation de continuité des soins et des impératifs en matière de santé animale et de sécurité sanitaire.

Lorsque le temps de travail de nuit atteint au moins 6 heures consécutives, tout salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes qui sera considéré comme temps de travail effectif.

Dans le cadre du travail de nuit, les établissements mettront à disposition des salariés des locaux et mobiliers nécessaires permettant d'organiser les temps d'activité et de pause dans des conditions de confort satisfaisant.

En application de l'article [L. 3122-35](#) du code du travail et par dérogation conventionnelle, la durée hebdomadaire de travail de nuit calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, est portée à 44 heures au maximum, compte tenu des nécessités de l'exercice de continuité des soins et des impératifs de santé animale et de sécurité sanitaire. Cette dérogation s'applique à condition que des périodes de repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures accomplies au-delà de la durée maximale

légale soient accordées aux salariés concernés. Ce repos est pris dans les plus brefs délais à l'issue de la période travaillée.

Les travailleurs de nuit bénéficient d'un repos quotidien obligatoire d'une durée de 11 heures pris obligatoirement après la période travaillée.

Repos compensateur

Les travailleurs de nuit au sens du présent article bénéficient obligatoirement, au titre des périodes de nuit pendant lesquelles ils sont occupés, de contreparties sous forme de repos compensateur. Au cours d'une année civile, les travailleurs de nuit bénéficient d'une nuit de repos compensateur, par tranche de 270 heures de travail effectif accomplies entre 22 heures et 7 heures, au prorata et dans la limite de 6 nuits de repos. Ce repos ne peut pas être compensé par une indemnité sauf résiliation du contrat de travail à l'initiative de l'employeur.

Indemnisation du travail de nuit

Les salariés affectés à un poste de travail de nuit percevront, dès la prise de leur service et pendant toute sa durée une indemnité de 20 % du salaire horaire correspondant à leur coefficient et qui fera l'objet d'une ligne particulière sur le bulletin de salaire.

Conditions de travail

En application de l'article [L. 3122-40](#) du code du travail, l'affectation à un poste de travail de nuit doit tenir compte des responsabilités familiales et sociales du salarié : garde d'un enfant, prise en charge d'une personne dépendante ou difficultés des moyens de transport. Pour cela, l'employeur s'assurera que, lors de son affectation au poste de nuit, le travailleur de nuit dispose d'un moyen de transport entre son domicile et l'entreprise à l'heure de la prise de poste et à l'heure de la fin de poste.

Ce salarié peut alors refuser cette affectation à un poste de nuit sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement. Il peut également demander à changer pour un poste de jour.

Le salarié occupant un poste de jour qui souhaite occuper ou reprendre un poste de nuit ou le salarié occupant un poste de nuit qui souhaite occuper ou reprendre un poste de jour bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou à un emploi équivalent. L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour donner une réponse motivée au salarié.

En application de l'article [L. 3122-42](#) du code du travail, tout travailleur de nuit bénéficie, avant son affectation sur un poste de nuit et à intervalles réguliers d'une durée ne pouvant excéder 6 mois par la suite, d'une surveillance médicale particulière.

La considération de sexe ne pourra être retenue par l'employeur :

-pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;

-pour muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit, ou d'un poste de nuit vers un poste de jour ;

-pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit et aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

Les travailleurs de nuit bénéficieront au même titre que les autres salariés des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise. Pour des raisons pratiques d'organisation, ces formations pourront être assurées

en dehors des heures de travail de l'intéressé, si elles ne coïncident pas avec les horaires de formation. Dans ce cas, le salarié n'assurera pas ses horaires de nuit.

Maternité et travail de nuit

La salariée en état de grossesse ou ayant accouché, travaillant de nuit, est affectée à un poste de jour sur sa demande pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé légal post-natal prévue par l'article [L. 1225-17](#). La salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. Cette période peut être prolongée lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état pour une durée n'excédant pas un mois.

Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération. L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, il fait connaître par écrit à la salariée et au médecin du travail les motifs qui s'opposent au reclassement. Le contrat de travail de la salariée est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité et éventuellement durant la période complémentaire qui suit la fin de ce congé en application des dispositions ci-dessus.

Pendant cette période et quelque soit l'ancienneté de l'intéressée, celle-ci bénéficiera d'une garantie de rémunération composée d'une allocation journalière versée par la sécurité sociale, et d'un complément de rémunération à la charge de l'employeur, selon les mêmes modalités que celles prévues par l'accord interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi de mensualisation du 19 janvier 1978.

▪ Article 30 - ASTREINTE

En vigueur étendu

L'astreinte correspond à la période pendant laquelle le salarié est tenu de rester à son domicile ou à proximité pour répondre à un éventuel appel de l'employeur ou des clients, tout en pouvant vaquer librement à ses occupations personnelles. En contrepartie, le salarié percevra, par astreinte de nuit ou de jour, une indemnité forfaitaire calculée selon le barème défini dans l'annexe II.

Pour toute ou partie, l'indemnité forfaitaire pourra être remplacée par l'allocation d'un avantage en nature tel que défini dans l'annexe II.

En fin de mois, le bulletin de paie doit indiquer le nombre d'astreintes et la compensation correspondante. Toutefois, le temps passé en intervention, décompté à partir du départ du lieu d'astreinte jusqu'au retour en ce lieu, ne sera pas comptabilisé en astreinte, mais en temps de travail effectif rémunéré comme la garde.

La programmation individuelle des services de garde et d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné au moins 1 mois à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve, dans ce dernier cas, que le salarié en soit averti au moins 1 jour franc à l'avance.

En vigueur non étendu

L'astreinte correspond à la période pendant laquelle le salarié est tenu de rester à son domicile ou à proximité pour répondre à un éventuel appel de l'employeur ou des clients, tout en pouvant vaquer librement à ses occupations personnelles.

En contrepartie, le salarié percevra, par astreinte de nuit ou de jour, une indemnité forfaitaire calculée selon le barème défini dans l'annexe II.

Pour toute ou partie, l'indemnité forfaitaire pourra être remplacée par l'allocation d'un avantage en nature tel que défini dans l'annexe II.

En fin de mois, le bulletin de paie doit indiquer le nombre d'astreintes et la compensation correspondante.

Toutefois, le temps passé en intervention, décompté à partir du départ du lieu d'astreinte jusqu'au retour en ce lieu, ne sera pas comptabilisé en astreinte, mais en temps de travail effectif rémunéré comme la garde.

La programmation individuelle des services de garde et d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné au moins 1 mois à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve, dans ce dernier cas, que le salarié en soit averti au moins 1 jour franc à l'avance.

▪ Article 31 – ANCIENNETÉ

La prime d'ancienneté est calculée sur le salaire minimum conventionnel de l'intéressé, proportionnellement au nombre d'heures effectives, mais sans tenir compte des heures supplémentaires, elle s'ajoute à la rémunération mensuelle, et est versée aux salariés dans les conditions suivantes :

A partir de 3 ans d'ancienneté, 5 %

A partir de 5 ans d'ancienneté, 7 %

A partir de 10 ans d'ancienneté, 10 %

A partir de 15 ans d'ancienneté, 15 %

A partir de 20 ans d'ancienneté, 20 %

On entend par ancienneté le temps pendant lequel le salarié a été occupé d'une façon continue dans l'entreprise. Cette prime d'ancienneté, s'ajoutant au salaire de base, devra figurer à part sur le bulletin de salaire à compter de cette date.

L'ancienneté est calculée à compter de la date d'embauche dans l'entreprise.

Conformément à l'article 5 définissant les avantages acquis, la prime d'ancienneté mise en place par la convention collective ne s'ajoutera pas au salaire si l'employeur peut justifier que, précédemment à la convention collective, une revalorisation régulière et constante du salaire était appliquée à des conditions au moins égales à celles édictées par la convention collective pour le calcul de la prime d'ancienneté.

▪ Article 32 - LE DROIT A CONGÉS

Les congés sont calculés et indemnisés conformément à la réglementation en vigueur, à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail. La période de référence à retenir pour déterminer le temps de présence du salarié ouvrant droit à congés payés est comprise entre le 1^{er} juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année suivante au cours de laquelle les vacances doivent être prises.

▪ Article 33 (1) - LES CONGÉS PAYÉS

En vigueur étendu

La durée du congé annuel, pouvant être pris en une seule fois, ne saurait excéder 1 mois de date à date.

Les congés payés doivent être pris effectivement avant le 31 décembre de l'année en cours, sauf accord entre les parties, permettant au salarié de partir en vacances pour solder ses congés payés dans la limite des 5 premiers mois de l'année suivante.

Le congé pourra être fractionné après accord avec le salarié. L'une des périodes de congé ne pourra être inférieure à 12 jours ouvrables, prise entre le 1er mai et le 31 octobre, dite période légale de congés.

Si une partie des congés annuels est imposée aux salariés en dehors de la période légale de congés, en raison notamment des nécessités du service, les congés seront prolongés de 2 jours ouvrables pour la première semaine, de 1 jour ouvrable, pour chacune des semaines qui suivent.

En application de l'article L. 3141-2 du code du travail, les droits à congés ouverts au titre de l'année de référence peuvent être exercés durant l'année civile suivante. Les congés reportés sont rémunérés selon les mêmes modalités que les congés habituels. Ce report doit faire l'objet d'une demande du salarié au moins 2 mois avant la date d'ouverture des congés de l'année de référence. Cette demande doit être motivée : notamment par l'éloignement de la métropole, accompagnement de son conjoint. Le report de ces congés n'a pas pour effet d'entraîner une majoration, dans une proportion plus importante que celle correspondant à la durée ainsi reportée, des seuils définis par les articles L. 3123-1, L. 3123-21, L. 3123-25 à L. 3123-28 et L. 3122-6 à L. 3122-8 du code du travail.

(1) L'article 33 est étendu, sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3141-19 du code du travail et à l'exclusion de la référence aux articles L. 3123-25 à L. 3123-28 et L. 3122-6 à L. 3122-8 du code du travail.

▪ Article 34 - FIXATION DES CONGÉS PAYES

Au début de chaque année, au minimum 2 mois avant la date du début de la période légale de congés, soit le 1er mai, les dates des congés doivent être fixées en accord avec l'employeur et les salariés, après consultation, le cas échéant, des délégués du personnel et du comité d'entreprise, en fonction notamment :

- des nécessités du service,
- des préférences personnelles avec priorité en faveur des parents ayant des enfants d'âge scolaire,
- de l'ancienneté dans l'établissement.

▪ Article 35 – ABSENCE PENDANT LES CONGÉS

Si un employé se trouve absent pour maladie, maternité ou présence parentale à la date fixée comme point de départ de son congé annuel, il bénéficiera de l'intégralité de ce congé dès la fin de son congé ou, si les besoins du service l'exigent, à une date ultérieure fixée par accord entre les parties dans un délai maximal de 3 mois.

▪ Article 36 (1) - TRAVAIL EFFECTIF ET CONGES PAYES

Sont considérés comme périodes de travail effectif pour le calcul de la durée des congés payés :

- les périodes de congés payés ;
- les périodes de repos compensateur pour heures supplémentaires ;

- les périodes de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail ;
- les périodes de congés légaux de maternité, d'adoption ou pour événements familiaux définis aux articles L. 3141-5 et L. 3142-1 du code du travail ;
- les périodes de congés de formation continue ou congés de formation économique et sociale ou de formation syndicale, définies à l'article L. 3142-7 du code du travail ;
- les absences pour accident du travail et maladies professionnelles limitées à une période ininterrompue d'une année (art.L. 3141-5 du code du travail) et accident de trajet assimilé à des accidents du travail par la sécurité sociale ;
- les périodes de congés exceptionnels justifiés définies à l'article 41 ;
- les absences autorisées par l'employeur pour la formation ;
- les absences prises en application des dispositions du titre II de la présente convention collective ;
- les congés pour enfant malade définis par la présente convention collective ;
- la journée d'appel de préparation défense dite journée citoyenne et les périodes de rappel sous les drapeaux.

(1) L'article 36 est étendu, sous réserve de la prise en compte des absences du salarié assimilées par disposition législative ou réglementaire à du temps de travail effectif pour le calcul de la durée des congés payés.

▪ Article 37 - TEMPS PARTIEL ET CONGÉS PAYÉS

Le personnel salarié à temps partiel bénéficie d'un congé payé dont la durée est calculée comme il est indiqué à l'article 32. Sa rémunération sera calculée conformément à la réglementation en vigueur.

Dispositions complétées par l'accord collectif en date du 30 juin 2014 (dernière annexe)

▪ Article 38 - INDEMNITÉ COMPENSATRICE DE CONGÉS PAYÉS

En cas de rupture du contrat de travail d'un salarié par démission ou licenciement, ce salarié bénéficiera sauf s'il s'agit d'un licenciement pour faute lourde, d'une indemnité compensatrice de congés payés déterminée en application des dispositions précitées, et calculée au prorata du nombre de mois de travail effectif compris dans la période de référence.

▪ Article 39 - FETES LÉGALES ET JOURS FÉRIÉS

Le congé du 1^{er} mai est rémunéré dans les conditions prévues par la loi. Si le 1^{er} mai tombe le jour de repos du salarié, ce dernier bénéficiera d'une journée de repos supplémentaire.

Les salariés occupés le 1^{er} mai, dans les établissements assurant une continuité de services, ont droit en plus du salaire de leur journée de travail à une indemnité égale au montant de ce salaire.

Les jours fériés légaux à savoir : 1^{er} janvier, Lundi de Pâques, 8 mai, Ascension, Lundi de Pentecôte, 14 juillet, Assomption, Toussaint, 11 novembre, Noël seront chômés et n'entraîneront pas de réduction de salaire. Les conditions spécifiques à la journée de solidarité sont définies dans l'article suivant.

Dans les cabinets, cliniques ou centres hospitaliers vétérinaires fonctionnant en service continu (24 heures / 24 et 7 jours / 7), les salariés bénéficieront selon les nécessités du service :

- soit d'un jour de repos de remplacement

- soit du paiement de cette journée en sus de leur salaire normal

(le jour de repos accordé en compensation comprendra un nombre d'heures équivalent au nombre d'heures travaillées; il en sera de même pour le paiement de cette journée).

- si le jour férié tombe un jour de repos, le salarié bénéficiera soit d'un jour de repos compensateur, soit du paiement de cette journée en sus de son salaire normal et ce, dans la limite de 5 jours par an.

La majoration pour travail des jours fériés prévue par la Convention Collective ne peut se cumuler avec la majoration pour travail du dimanche également prévue conventionnellement. Les repos compensateurs afférents aux jours fériés devront en principe être pris dans le délai de deux mois.

▪ Article 40 – JOURNEE DE SOLIDARITE

En application des dispositions légales, les signataires conviennent de fixer la date de la journée de solidarité au lundi de Pentecôte. Sa durée est de 7 heures, les heures effectuées au-delà sont des heures supplémentaires.

Néanmoins, toute entreprise relevant de la branche est libre de déterminer le jour supplémentaire travaillé par un accord entre l'employeur et chacun de ses salariés :

- soit un jour férié précédemment chômé autre que le 1^{er} mai

- soit un jour de RTT, lorsque la réduction du temps de travail est organisée sur l'année

- soit tout autre jour précédemment non travaillé, en application des modalités d'organisation de l'entreprise

- ou de fractionner les 7 heures sur l'année

Dans le cas particulier où le lundi de Pentecôte était déjà travaillé dans l'entreprise avant l'entrée en vigueur de la loi, les modalités de fixation de la journée de solidarité sont définies par l'employeur, après accord avec les salariés concernés. (1)

Les salariés ayant changé d'employeur et se trouvant dans le cas où il leur est demandé d'effectuer à nouveau une journée de solidarité peuvent, au choix, refuser de travailler durant cette journée sans que cela puisse constituer une faute ou un motif de licenciement, ou travailler durant cette nouvelle journée de solidarité et être rémunérés.

Le travail de la journée de solidarité ne constitue pas une modification du contrat de travail.

(1) *Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-16, alinéa 5, du code du travail (arrêté du 31 mai 2006, art. 1er).*

▪ Article 41 - CONGÉS POUR EVENEMENTS FAMILIAUX

(Les durées des congés en gras ont été modifiées pour tenir compte des durées plus longues prévues à l'article L. 3142-4 du code du travail depuis l'entrée en vigueur de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016)

Tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence pour :

-le déménagement : 1 jour ;

-la naissance et l'adoption : 3 jours ;

- Pour le mariage : 5 jours ;
- Pour le PACS : **4 jours** ;
- Pour le mariage d'un enfant : 2 jours ;
- Pour le décès du père ou de la mère, d'un frère ou d'une sœur : **3 jours** ;
- Pour le décès d'un beau-père, d'une belle-mère : **3 jours** ;
- Pour le décès d'un grand-père, d'une grand-mère : 1 jour ;
- Pour le décès d'un conjoint ou d'un concubin (certificat de concubinage), d'un enfant : 1 semaine.

Cette dernière disposition est applicable aux partenaires liés par un pacte civil de solidarité. Un jour de plus pourra être accordé selon que les cérémonies ont lieu à plus de 300 km.

Ces congés ne s'imputent pas sur le congé annuel et doivent être pris au moment de l'événement ou dans un délai raisonnable, *moins de 30 jours* (1) suivant l'événement. Ils se décomptent en jours ouvrés consécutifs.

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

(1) Au paragraphe 4 de l'article 41, les termes : « moins de trente jours » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 3142-1 du code du travail tels qu'interprétés par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 16 décembre 1998, n° 96-43.323).

▪ Article 42 - CONGÉS DE CONVENANCE PERSONNELLE

Des congés exceptionnels de courte durée pour convenance personnelle peuvent être accordés dans la mesure où les nécessités du service le permettent, et sur justification du motif de la demande. Ces congés exceptionnels doivent être sollicités dans un délai de prévenance de 15 jours. Ces congés sans solde pour convenance personnelle n'ouvrent pas droit aux congés payés.

▪ Article 43 - CONGÉ POUR PROCHE OU ENFANT MALADE

Un congé sans solde de 3 mois maximum par an est accordé à un salarié appelé à soigner son conjoint, son concubin ou un membre de sa famille au premier degré, sur justification médicale de la maladie de son parent. Cette période n'est pas assimilée à un temps de travail effectif pour le calcul des congés payés.

En cas de maladie d'un ou de plusieurs enfants à charge âgés de moins de 16 ans, tout salarié peut obtenir, sur justification d'un certificat médical, un congé exceptionnel en qualité de père, mère, tuteur légal ayant la charge de l'enfant.

Ce congé limité à 12 jours ouvrables par année civile, pouvant être porté à 20 jours pour plusieurs enfants, donne lieu au versement d'un plein salaire pendant 3 jours par année civile.

(1) L'article 43 est étendu, sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3142-6 et suivants et L. 3142-22 et suivants du code du travail.

Article 43 bis – CONGE DE PRESENCE PARENTALE

Le salarié dont un enfant à charge est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants bénéficie d'un congé de présence parentale, dont le nombre de jours est au maximum de 310 jours ouvrés. Ce congé n'est pas rémunéré. Il est pris en compte pour moitié pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

▪ Article 44 - CONGÉS DE MATERNITÉ ET D'ADOPTION

La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 2122-1 du code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement. Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

Des congés de maternité et des congés d'adoption seront accordés conformément aux textes en vigueur et notamment conformément aux dispositions des articles L. 1225-17 et L. 1225-37 du code du travail. Cette période commence 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 10 après la date de celui-ci, lors de naissance unique portant le nombre d'enfants à 1 ou 2 (16 semaines au total).

Cette période commence 8 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 18 semaines après la date de celui-ci lorsque la salariée ou le ménage assume déjà la charge de 2 enfants au moins, ou lorsqu'elle a déjà mis au monde au moins 2 enfants nés viables (26 semaines au total).

Les périodes antérieures et postérieures à la date présumée de l'accouchement peuvent être modifiées selon les dispositions de l'article L. 1225-19 du code du travail.

▪ Article 45 - CONGÉS DE PATERNITE

Après la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant, le père salarié bénéficie d'un congé de paternité de 11 jours consécutifs ou de 18 jours en cas de naissances multiples, entraînant la suspension du contrat de travail, sans rémunération par l'employeur. Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité doit avertir son employeur au moins un mois avant la date à laquelle il entend prendre son congé et la date de la fin de ce congé.

▪ Article 46 - GROSSESSE ET SUSPENSION DU CONTRAT

La salariée ne peut travailler pendant une période de 8 semaines avant et après son accouchement. Il est interdit d'employer des femmes dans les six semaines qui suivent leur accouchement.

▪ Article 47 (1) - GROSSESSE ET LICENCIEMENT

Le contrat de travail d'une salariée, lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté, et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit en application de l'article L. 1225-17 du code du travail, ainsi que pendant les 4 semaines qui suivent l'expiration de ces périodes, ne peut être résilié sauf en cas de faute grave de l'intéressée non liée à l'état de grossesse.

La résiliation du contrat de travail pour un des motifs exposés ci-dessus ne peut prendre effet ou être signifié pendant la période de suspension définie ci-dessus.

(1) L'article 47 est étendu, sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1225-4 du code du travail.

▪ Article 48 - GROSSESSE ET DÉMISSION

Les salariés peuvent demander le bénéfice des dispositions des articles L. 1225-66 et L. 1225-67 du code du travail.

▪ Article 49 - CONGÉ PARENTAL

Tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale de 1 an à la date de la naissance d'un enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de 3 ans, peut soit bénéficier d'un congé parental, soit d'une réduction de la durée du travail dans les conditions légales et réglementaires. En cas de maladie, d'accident ou de handicap graves, le congé parental et la période d'activité à temps partiel de congé peuvent être prolongés au maximum d'un an.

▪ Article 50 - MALADIE ET ACCIDENT DU TRAVAIL

En cas d'absence pour maladie, accident du travail ou accident du trajet, le salarié doit informer l'employeur par tout moyen et dans les plus brefs délais.

Le salarié doit justifier de son état en faisant parvenir à l'employeur un certificat médical précisant la date de l'arrêt de travail dans un délai de 48 heures.

En cas d'interruption de travail, l'assuré doit envoyer à la caisse primaire d'assurance maladie, dans les 2 jours suivant la date d'interruption de travail une lettre d'avis d'interruption de travail indiquant, d'après les prescriptions du médecin, la durée probable de l'incapacité de travail. En cas de prolongation de l'arrêt de travail initial, la même formalité doit être observée dans les 2 jours suivant la prescription de prolongation.

▪ Article 51 - MALADIE ET REMPLACEMENT

La maladie ne constitue pas une cause de licenciement, elle ne fait que suspendre le contrat de travail.

Cependant, lorsque l'absence du salarié interdit à l'employeur de compter sur l'exécution régulière du contrat de travail et si le fonctionnement de l'entreprise est perturbé par l'absence prolongée ou les absences répétées du salarié, celui-ci ne peut toutefois être licencié que si ces perturbations entraînent la nécessité pour l'employeur de procéder à son remplacement définitif.

Toutefois, ce licenciement ne pourra intervenir que si l'employeur établit que les deux conditions suivantes sont remplies :

- la durée de la perturbation de l'organisation est supérieure à 4 mois sur une période de 12 mois consécutifs
- la perturbation du bon fonctionnement doit rendre impossible le recours au remplacement temporaire du salarié absent et nécessiter son remplacement définitif

Pendant cette période de 4 mois, le salarié absent pourra être remplacé par un salarié en contrat à durée déterminée. Au-delà de cette période, l'employeur pourvoira au remplacement définitif par un salarié susceptible de répondre à la définition de l'emploi concerné.

▪ Article 52 - PREVOYANCE - MALADIE – DECES

Les signataires de la présente convention collective conviennent de mettre en place un régime de prévoyance - maladie - décès au bénéfice des salariés entrant dans le champ d'application défini à l'article 1 et dont les modalités et conditions sont précisées par accord annexé à la présente convention (annexe 4).

▪ Article 53 - SALAIRE MINIMUM

Le salaire minimum d'embauche, pour chaque échelon de qualification, est déterminé par une valeur minimale de point appliquée au coefficient de la catégorie.

Les organisations liées à la présente convention se réunissent au minimum une fois par an pour négocier les salaires.

▪ Article 54 - AVANTAGES EN NATURE

Des chambres ou des logements peuvent être mis à la disposition du personnel dans les conditions prévues aux barèmes des salaires annexés à la présente convention. Les charges locatives incombent à l'employeur.

Le logement constitue un avantage en nature, soumis en tant que tel au paiement des cotisations sociales. Il devra de ce fait figurer sur le bulletin de salaire.

TITRE V

LES SALARIES CADRES

▪ Article 55 - DEFINITIONS

Les vétérinaires diplômés qui exercent leur fonction dans une entreprise entrant dans le champ d'application défini à l'article 1^{er} sont affiliés au statut cadre.

Conformément aux dispositions légales, il existe 3 catégories de cadres définies par les articles L. 3121-38, L. 3121-42 et L. 3121-43 du code du travail :

- les cadres dirigeants : ces salariés ne sont pas soumis à la réglementation sur la durée du travail ;
- les cadres intégrés : ces salariés suivent l'horaire collectif au sein de l'entreprise à laquelle ils sont intégrés, ils relèvent de l'ensemble du droit commun de la durée du travail qui peut être prédéterminée ;
- les cadres autonomes : ces salariés ne relèvent pas de l'horaire collectif de travail, ils disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation du travail qui rend impossible leur intégration dans des horaires prédéterminés, fixes.

▪ Article 56 - TEMPS DE TRAVAIL

En raison de son autonomie dans son organisation et son emploi du temps et l'impossibilité de prédéterminer la durée du travail, la rémunération du cadre autonome constitue une contrepartie forfaitaire incluant les dépassements individuels de la durée du travail de référence décidés par le cadre lui-même pour l'exécution de ses fonctions. Les demandes de dépassement d'horaires par l'employeur ouvrent droit à des heures supplémentaires.

Le cadre autonome doit bénéficier d'un temps de repos d'au moins 11 heures pouvant être porté à 9 heures consécutives en cas de circonstances particulières justifiées pour répondre aux obligations de service de la profession en santé animale et en sécurité sanitaire. Il doit bénéficier d'un temps de repos hebdomadaire de 24 heures auquel s'ajoute le repos quotidien. Chaque repos quotidien limité à 9 heures ouvre droit à un repos de 2 heures pris en plus des 11 heures obligatoires dans les deux mois qui suivent le repos dérogatoire.

Le cadre autonome doit s'engager formellement à respecter les repos quotidiens et hebdomadaires sous la responsabilité de son employeur. Il est tenu d'avertir son employeur lorsqu'il ne sera pas en mesure de respecter cette obligation afin que l'employeur puisse s'organiser et prendre les mesures appropriées pour garantir le respect du repos

▪ Article 57 - REMUNERATION

Peuvent conclure une convention de forfait les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du cabinet, de la clinique ou du centre hospitalier vétérinaire.

Leur rémunération peut se faire sous forme de forfaits pour tenir compte de la diversité des situations.

Forfait en heures hebdomadaires ou mensuelles

Le forfait hebdomadaire ou mensuel pourra être conclu avec les salariés cadres définis aux articles L. 3121-42 et L. 3121-43 du code du travail.

Ayant un caractère individuel, la convention de forfait hebdomadaire ou mensuel doit recueillir l'accord de chacun des cadres concernés sous la forme d'une convention spécifique ou d'un avenant au contrat de travail.

La convention de forfait doit préciser le nombre d'heures correspondant au forfait convenu et le cadre de référence hebdomadaire ou mensuelle choisi.

La rémunération afférente au forfait doit au moins être égale à la rémunération que le salarié recevrait compte tenu du temps de travail exécuté dans le cadre d'un emploi à temps plein et des bonifications et majorations pour heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée prévue dans le cadre du forfait sont rémunérées en supplément avec le salaire du mois durant lequel elles ont été accomplies.

Pour les salariés occupés selon un horaire différent de l'horaire collectif, l'existence d'une convention de forfait en heures hebdomadaires ou mensuelles ne dispense pas d'opérer le décompte de la durée du travail réellement accompli.

Forfait annuel en heures

Pour les salariés vétérinaires cadres autonomes, en raison de leur autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, un forfait annuel en heures pourra être conclu, sans pouvoir dépasser 1 827 heures par année civile.

Le forfait établi sur l'année ne pourra être supérieur au contingent d'heures supplémentaires défini par la loi sans avoir à recourir à l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Au niveau de l'entreprise, le forfait annuel en heures sera consacré par la conclusion individuelle d'une convention de forfait avec chacun des salariés concernés. Les salariés concernés par ce type de forfait demeurent soumis aux dispositions légales relatives au repos quotidien et au repos hebdomadaire déterminé par les dispositions légales et réglementaires.

Les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail sont fixées respectivement à 12 heures quotidiennes et 48 heures hebdomadaires, dans le respect des dispositions de l'article L. 3121-42 du code du travail.

Forfait annuel en jours

Pour les salariés vétérinaires cadres autonomes, en raison de leur autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, un forfait annuel en jours de travail pourra être convenu, sans pouvoir dépasser 216 jours au titre d'une année civile. Pour les cadres embauchés en cours d'année ou qui ne sont pas présents durant la totalité de l'année, le plafond de 216 jours sera calculé au prorata et augmenté des jours de congés non encore acquis.

Il pourra être convenu pour l'emploi d'un vétérinaire salarié ayant une activité réduite sur une année civile complète d'un forfait annuel inférieur à 216 jours. Pour ce type d'emploi, le forfait jours inférieur, le vétérinaire salarié bénéficie à due proportion des mêmes droits et avantages que le vétérinaire salarié travaillant à temps complet.

Selon les contraintes liées à l'exercice de la profession vétérinaire, les repos pourront être pris en journée ou demi-journée. La demi-journée correspond à la période qui commence ou qui finit avec l'interruption usuellement consacrée au déjeuner.

Le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire. L'accord entre le salarié et l'employeur doit être établi par écrit dans une convention de forfait qui précise le nombre de jours travaillés dans l'année qui ne peut excéder un nombre maximal de 235 jours. La convention de forfait doit déterminer le taux de la majoration applicable à la rémunération de ces jours de travail supplémentaire, sans qu'il puisse être inférieur à 15 %.

Les salariés vétérinaires rémunérés en forfait jours ne sont pas soumis aux dispositions du code du travail définissant les limitations quotidiennes et hebdomadaires légales du travail. En revanche, les salariés vétérinaires bénéficient de manière impérative des dispositions attachées au repos quotidien et au repos hebdomadaire telles que définies à l'article 21 de la présente convention collective.

▪ Article 58 (1) – CONTRÔLE

L'organisation du travail des salariés rémunérés en forfait jours fait l'objet d'un suivi régulier par l'employeur qui veille notamment aux éventuelles surcharges de travail et au respect des durées minimales de repos.

Un document individuel de suivi des périodes d'activité, des jours de repos et jours de congés (en précisant la qualification du repos : hebdomadaire, congés payés, etc.) sera tenu par principe par l'employeur ou à titre exceptionnel par le salarié, en accord avec l'employeur.

L'employeur et le salarié signeront chaque mois ce document, qui sera conservé dans l'entreprise et dont un exemplaire signé sera remis au salarié. Il sera tenu à la disposition de l'inspection du travail pendant une durée de 3 ans.

L'entreprise fournira aux salariés le modèle du document permettant de réaliser ce décompte. Ce document individuel de suivi permet un point régulier et cumulé des jours de travail et des jours de repos afin de favoriser la prise de l'ensemble des jours de repos dans le courant de l'exercice.

La situation du cadre ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours sera examinée lors d'un entretien au moins annuel avec son supérieur hiérarchique.

Cet entretien portera sur la charge de travail du cadre et l'amplitude de ses journées d'activité, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que la rémunération du salarié.

En outre, un entretien exceptionnel pourra être tenu à la demande du salarié ou de l'employeur et portera sur les conditions visées ci-dessus.

Hormis les salariés cadres rémunérés en forfait jours, chaque entreprise, pour matérialiser et contrôler l'application des forfaits doit obligatoirement mettre en place un décompte des heures de travail effectuées. A cette fin, il pourra être utilisé notamment un registre paginé, ou tout autre moyen probant. En fin de semaine, le total des heures effectuées sera mentionné dans le registre. L'employeur et le salarié signent le registre chaque fin de semaine travaillée. Toute modification d'horaire devra apparaître sur le registre.

(1) L'article 58 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2323-29 du code du travail.

TITRE VI

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

▪ Article 59 - DELAI-CONGES OU PREAVIS

En cas de rupture du contrat de travail, par l'une ou l'autre des parties, après la période d'essai et hormis le cas de faute grave ou de faute lourde, la durée du préavis est déterminée comme suit :

- personnel ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans l'établissement : 15 jours ;
- personnel ayant au moins 6 mois et moins de 2 ans d'ancienneté dans l'établissement : 1 mois ;
- personnel ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans l'établissement : 2 mois ;
- personnel cadre ayant moins de 1 an d'ancienneté : 1 mois ;
- personnel cadre ayant au moins 1 an d'ancienneté : 3 mois.

▪ Article 60 - INDEMNITES DE PREAVIS

Sauf accord contraire entre les parties, la partie qui n'observerait pas le préavis devrait à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir : cette rémunération comprendra tous les éléments contractuels du salaire.

En cas de licenciement, le salarié pourra quitter son emploi dès qu'il sera pourvu d'un nouvel emploi. Dans ce cas, il n'aura droit indépendamment de l'indemnité éventuelle de licenciement qu'à la rémunération correspondant à la durée de la période de préavis effectivement travaillée.

▪ Article 61 - HEURES POUR RECHERCHE D'EMPLOI

Avec accord de l'employeur, les salariés ont le droit de s'absenter pour recherche d'emploi, soit 2 heures par jour, soit 1 journée par semaine de travail.

Avec accord de l'employeur, ces périodes d'absence pour recherche d'emploi pourront être cumulées pour être prises en fin de préavis.

Ces absences ne donnent pas lieu à réduction de rémunération pour les salariés licenciés. En revanche, les heures d'absence pour recherche d'emploi des salariés démissionnaires ne donnent pas lieu à rémunération.

En outre, aucune indemnité n'est due au salarié qui n'utilise pas ses heures d'absence pour recherche d'emploi.

▪ Article 62 - INDEMNITES DE LICENCIEMENT

Il est attribué à tout salarié licencié, sauf dans l'hypothèse de la faute grave ou de la faute lourde, et justifiant d'au moins 1 année d'ancienneté, une indemnité de licenciement distincte de l'indemnité éventuelle de préavis et déterminée comme suit :

- 1 / 5 de salaire mensuel par année d'ancienneté pour les salariés ayant moins de 10 ans d'ancienneté ;
- 1 / 5 de salaire mensuel par année d'ancienneté + 2 / 15 de salaire mensuel pour chacune des années de présence effectuées après 10 ans pour les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté.

Le salaire mensuel à prendre en considération sera, selon la formule la plus avantageuse, soit 1 / 12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant la notification du licenciement, soit 1 / 3 de la rémunération des 3 derniers mois précédant la date de notification du licenciement.

▪ Article 63 – DEPART A LA RETRAITE

Le salarié peut quitter volontairement le cabinet, la clinique ou le centre hospitalier vétérinaires pour bénéficier de son droit à sa pension vieillesse. Dans ce cas, il doit respecter un préavis.

Ce préavis est de 1 mois si le salarié a moins de 2 ans d'ancienneté et de 2 mois s'il a au moins 2 ans d'ancienneté.

En cas de départ à la retraite à l'initiative du salarié pour bénéficier d'une retraite, celui-ci percevra une indemnité de départ en retraite, conformément à l'article [L. 1237-9](#) du code du travail.

Pour bénéficier d'une indemnité de départ en retraite, le salarié doit disposer d'au moins 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise. Selon son ancienneté, le montant de l'indemnité en équivalent salaire est le suivant :

- 1/2 mois de salaire pour une ancienneté comprise entre 10 ans et 15 ans ;
- 1 mois de salaire pour une ancienneté comprise entre 15 ans et 20 ans ;
- 1 mois 1/2 de salaire pour une ancienneté comprise entre 20 ans et 30 ans ;
- 2 mois de salaire pour une ancienneté de 30 ans et plus.

Cette indemnité est soumise aux cotisations sociales, à la CSG et à la CRDS.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite est, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, soit 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ à la retraite, soit 1/3 des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou autre élément de salaire annuel ou exceptionnel qui aurait été versé au salarié pendant cette période est pris en compte à due proportion.

▪ Article 64 – MISE A LA RETRAITE

Le fait pour tout salarié d'atteindre un certain âge ou de pouvoir prétendre à la retraite n'entraîne pas la rupture automatique de son contrat de travail.

Conformément à l'article [L. 1237-5](#) du code du travail, l'employeur ne peut pas prononcer la mise à la retraite d'un salarié avant l'âge à partir duquel il peut prétendre automatiquement à une retraite à taux plein.

Si l'employeur souhaite mettre à la retraite un salarié ayant atteint l'âge auquel il peut prétendre à une retraite à taux plein, il doit l'interroger par écrit, dans un délai de 3 mois avant son anniversaire, sur son intention de quitter volontairement l'entreprise.

Le salarié dispose d'un délai de 1 mois pour se prononcer. En cas de refus du salarié, l'employeur pourra réitérer sa demande dans les mêmes conditions l'année suivante et cela, le cas échéant, chaque année jusqu'aux 69 ans inclus du salarié.

Si le salarié manifeste son accord, il peut être mis à la retraite.

L'absence de réponse vaut refus du salarié à la proposition de l'employeur.

La rupture du contrat de travail interviendra 3 mois après que l'employeur ait notifié au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception sa volonté de rompre le contrat de travail. A défaut de notification, le contrat de travail se poursuit de plein droit.

L'employeur peut mettre à la retraite un salarié lorsque ce salarié atteint au minimum l'âge de 70 ans.

En application des dispositions de l'article [L. 1237-7](#) du code du travail, le salarié mis à la retraite bénéficie d'une indemnité fixée selon les modalités de l'article 51 de la présente convention, soit :

-1/5 de salaire mensuel par année d'ancienneté pour les salariés ayant moins de 10 ans d'ancienneté ;

-1/5 de salaire mensuel par année d'ancienneté + 2/15 de salaire mensuel pour chacune des années de présence effectuées à partir de 10 ans.

Le salaire mensuel à prendre en considération sera, selon la formule la plus avantageuse, soit 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant la notification de mise à la retraite, soit 1/3 de la rémunération des 3 derniers mois précédant la date de notification de mise à la retraite.

Si les conditions de mise à la retraite ne sont pas réunies, la rupture du contrat de travail par l'employeur constitue un licenciement.

▪ Article 65 – CLAUSE DE NON CONCURRENCE

Compte tenu des dispositions de l'article R.242-65 du code de déontologie vétérinaire, de la spécificité de l'emploi vétérinaire du salarié et de la nécessité de protection des intérêts de l'employeur, le salarié s'interdit en cas de rupture du contrat de travail pour quelque cause que ce soit, d'exercer, tant pour son compte que pour celui d'un tiers, des fonctions de vétérinaire praticien.

Cette interdiction commencera à courir à la date de départ effectif du salarié et sera limitée dans le temps pour une période maximale de 24 mois.

L'interdiction est limitée dans l'espace au secteur géographique suivant :

- 25 kilomètres du lieu où le salarié a exercé sa profession pendant au moins 30 jours consécutifs ou non au cours des deux années qui précèdent

- 3 kilomètres si le lieu d'exercice quitté se trouve dans une agglomération de plus de 100.000 habitants

Les distances se comptent par le chemin carrossable le plus court.

En contrepartie du respect de cette obligation de non concurrence, le salarié percevra, à compter de la rupture de son contrat de travail et de son départ effectif, et pendant la durée de l'application de cette

obligation, une indemnité mensuelle brute soumise à charges sociales, d'un montant égal à 10 % du salaire moyen mensuel brut des trois derniers mois précédant la rupture du contrat.

Le non respect de l'obligation de non concurrence par le salarié entraînera la suspension immédiate et pour la durée de la violation du paiement de l'indemnité mensuelle de non concurrence.

L'employeur pourra libérer le salarié de l'interdiction de concurrence et se dégager du paiement de l'indemnité prévue en contrepartie, et ce à tout moment au cours de l'exécution du contrat de travail ou au moment de sa cessation.

En cas de libération du salarié de son obligation de non concurrence au moment de la cessation du contrat de travail, l'employeur s'engage à notifier sa décision par lettre recommandée avec accusé de réception au plus tard dans un délai de 15 jours calendaires suivant le dernier jour travaillé par le salarié.

TITRE VII

REGLEMENT DES CONFLITS

▪ Article 66 - COMMISSION PARITAIRE D'INTERPRETATION

Le rôle de la commission paritaire d'interprétation est de donner un avis sur les difficultés d'interprétation de la présente convention, de ses annexes et avenants et de veiller au respect de leur application.

Cette commission se compose d'un nombre égal de représentants des organisations patronales et des organisations syndicales de salariés, chacune d'entre elles étant représentée par un membre titulaire qui pourra se faire remplacer par un suppléant appartenant à la même organisation.

Le secrétariat de cette commission est assuré par l'organisation patronale.

La saisine de la commission est faite par la partie la plus diligente sous forme de lettre recommandée avec accusé de réception adressée au secrétariat de la commission. Elle est accompagnée de l'objet de la demande, de sa justification et des pièces nécessaires à son examen.

Lorsque la commission est saisie d'un différend, elle se réunit dans un délai de 30 jours calendaires à compter de la présentation de la requête, entend les parties et se prononce dans un délai de 15 jours ouvrés à partir de sa première réunion.

Lorsque la commission paritaire d'interprétation donnera un avis à l'unanimité des organisations représentées, le texte de cet avis signé par les commissaires sera annexé à la présente convention.

Si les parties ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal précisant les points sur lesquels le différend persiste est aussitôt dressé; il est signé des membres présents de la commission.

Dans un esprit de règlement des conflits collectifs de travail qui pourraient apparaître dans la branche professionnelle, les parties signataires s'accordent pour instituer une procédure contractuelle d'arbitrage. Celle-ci sera mise en œuvre lorsque le procès-verbal de non-conciliation prévu à l'alinéa ci-dessus aura été signé. À cet effet, les parties signataires établiront une liste d'arbitres potentiels.

Des autorisations d'absence seront accordées aux salariés appelés à participer aux réunions de la commission paritaire. Dans ce cas, le temps de travail non effectué sera payé comme temps de travail effectif et les frais de déplacement dûment justifiés seront pris en charge par les organisations patronales signataires selon les modalités fixées par l'accord. Les absences prévues au présent article n'auront aucune incidence sur la détermination des droits à congés et ne seront pas imputables sur lesdits congés.

▪ Article 67 - COMMISSION PARITAIRE DE CONCILIATION

Le rôle de la commission paritaire de conciliation est de donner avis sur les difficultés collectives d'application de la présente convention, de ses annexes et avenants.

La commission est composée au maximum de 2 représentants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention et d'un nombre égal total d'employeurs. Des commissaires suppléants pourront être prévus.

Les parties signataires saisies d'un conflit par la partie la plus diligente devront convoquer dans le plus court délai la commission de conciliation et les parties concernées.

Lorsqu'un accord est intervenu devant la commission paritaire de conciliation, un procès-verbal est dressé sur le champ et il est signé des membres de la commission ainsi que des parties. En cas de désaccord, un procès-verbal de non conciliation précisant les points sur lesquels un différend persiste est dressé et signé par les membres de la commission ainsi que par les parties présentes.

TITRE VIII

FORMATION PROFESSIONNELLE

Préambule

Les dispositions qui suivent définissent les moyens et priorités de la formation dans la branche professionnelle compte tenu des caractéristiques de structure et d'organisation des cabinets et particulièrement des exigences d'adaptabilité nées de ces dernières.

- **Enjeux**

La politique de branche dont le cadre est exposé par la présente annexe s'articule autour d'une série d'enjeux :

1- Mettre en œuvre les nouveaux droits et dispositifs d'accès à la formation des salariés notamment CPF, accompagnement de la validation des acquis de l'expérience, entretiens professionnels,

2- Assurer l'adaptation des entreprises à la transformation du cadre financier résultant de la création de la contribution unique :

versement intégral et mutualisation au sein de l'OPCA,

disparition du cadre fiscal du plan de formation et des possibilités d'imputation directe de l'entreprise

émergence de la logique « d'investissement formation »

3- Positionner la branche vétérinaire face à la possibilité de compléter la contribution unique par une contribution conventionnelle affectée au « développement de la formation professionnelle continue »

4- Optimiser les ressources via l'articulation des dispositifs, en vue de concilier au mieux les projets individuels des salariés et les projets d'entreprise

- **Le rôle élargi de la CPNE :**

1- conformément aux dispositions conventionnelles de la branche, la CPNE définit les orientations politiques en vue de leur mise en œuvre par la SPP sous l'autorité du CA d'ACTALIANS.

2- Concernant le CPF : la CPNE sélectionne les certifications inscrites au RNCP et à « l'inventaire des compétences transversales » établi par la CNPC, ainsi que les Certificats de qualifications professionnelles (CQP) reconnus par la convention collective de la branche, puis les inscrit sur la liste des actions éligibles au CPF.

Article 68 - Versement des contributions

Les entreprises vétérinaires versent la totalité de ses contributions mutualisées, dans le cadre défini ci-après, au titre de la formation professionnelle continue, à l'exclusion du Congé Individuel de Formation, à l'Organisme Paritaire de Collecte Agréé ACTALIANS dont le siège social est 4, rue du Colonel Driant - 75046 PARIS Cedex 01.

Ces contributions et les modalités de prélèvement par l'OPCA des fonds destinés au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels sont fixées comme suit :

- **Contributions unique et conventionnelle**

Entreprises de moins de 10 salariés

Les entreprises de moins de 10 salariés versent à l'OPCA une contribution égale à 1% de la masse salariale brute de l'ensemble des personnels salariés.

Elles consacrent au financement des actions définies à l'article L. 6331-1 un pourcentage minimal du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours s'élevant à 0,55 %.

Cette contribution se répartit ainsi :

0,15% au titre de la professionnalisation

0,40% au titre du plan de formation

Une contribution conventionnelle, égale à 0,45% de la masse salariale brute des personnels est collectée et consacrée au plan de formation.

Entreprises de 10 à moins de 50 salariés

Les entreprises ayant un effectif supérieur ou égal à 10 et inférieur à 50 salariés, versent à l'OPCA une contribution légale de 1% et une contribution conventionnelle qui est égale à 0,60% de la masse salariale brute des personnels, destinée au développement de la formation professionnelle continue.

Le versement de cette contribution légale de 1% se répartit ainsi :

0,20% au titre du plan de formation

0,20% pour financer le compte personnel de formation (CPF)

0,15% pour financer le FFSP

0,15% pour financer le CIF

0,30% pour financer la professionnalisation

Ces taux de contribution sont applicables dès la première année de franchissement du seuil de 10 salariés.

Entreprises de plus de 50 salariés

Les entreprises ayant un effectif supérieur à 50 salariés versent à l'OPCA une contribution au titre de la professionnalisation et du plan de formation qui est égale à 1,60% de la masse salariale brute des personnels.

La contribution légale de 1% se répartit ainsi :

Un versement de 0,20 % au titre du CIF

0,30% au titre de la professionnalisation

0,10% au titre du plan de formation

0,20% au titre du CPF

0,20% au titre du FPSPP

Une contribution conventionnelle, égale à 0,60% de la masse salariale brute des personnels est collectée et consacrée au plan de formation.

o Fraction professionnalisation

Les ressources du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels permettent :

1° De contribuer au financement d'actions de formation professionnelle concourant à la qualification et à la requalification des salariés et demandeurs d'emploi, au bénéfice de publics dont les caractéristiques sont déterminées par la convention-cadre prévue au présent article ;

2° D'assurer la péréquation des fonds par des versements complémentaires aux organismes collecteurs paritaires agréés au titre de la professionnalisation et du congé individuel de formation pour le financement d'actions de professionnalisation et du congé individuel de formation ;

3° De contribuer au financement du service visé au premier alinéa de l'article L. 6111-4 (disposer d'une première information et d'un premier conseil personnalisé en matière d'orientation et de formation professionnelles).

Les versements mentionnés au 2° de l'article L. 6332-21 sont accordés à l'organisme collecteur paritaire agréé lorsque :

1° L'organisme collecteur paritaire agréé affecte au moins 50 % des fonds recueillis au titre de la professionnalisation, déduction faite de la part versée au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, aux contrats de professionnalisation et à des périodes de professionnalisation, dont la durée minimum est définie par décret, visant des qualifications mentionnées aux 1° et 3° de l'article [L. 6314-1](#) du Code du travail ;

2° Les fonds recueillis au titre de la professionnalisation par l'organisme collecteur paritaire agréé, déduction faite de la part versée au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, sont insuffisants pour assurer la prise en charge prévue à l'article [L. 6332-14](#) du Code du travail.

Article 69 - Développement de l'apprentissage et financement des CFA en santé animale.

Développement de l'apprentissage et de la fonction tutorale :

1. La Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle de la branche souhaite encourager le développement des formations professionnelles en direction des jeunes se préparant aux métiers et aux qualifications du secteur. De même, elle souhaite encourager le tutorat qu'elle considère comme une fonction importante au sein des cabinets, cliniques et centres hospitaliers vétérinaires, pour organiser l'accueil, l'encadrement et accompagner la formation professionnelle d'un jeune ou d'un salarié dans l'entreprise.
2. Dans ce cadre, les organisations membres de la CPNE conviennent de la nécessité de mettre en œuvre un plan de développement de l'apprentissage et de la fonction tutorale dans les entreprises de la branche susvisée.
3. Elles décident de structurer l'ensemble des points de ce plan autour des missions suivantes :
 - le soutien financier aux centres de formation par l'apprentissage (CFA) santé animale ;
 - la promotion de l'apprentissage et des métiers du secteur ;
 - l'animation dans les régions du réseau des CFA ;
 - l'accompagnement au tutorat.
4. Ainsi, au titre des articles L. 6332-1-1 et L.6332-16 du code du travail, la CPNE demande à l'OPCA d'affecter jusqu'à 25 % des fonds destinés à financer des actions de professionnalisation visés aux articles L.6332-2 et L.6332-9, du code du travail, à la participation financière aux dépenses de fonctionnement des CFA santé animale.
 - CFA Santé Animale Aquitaine : 8, av. du Verdun, 33200 Bordeaux-Caudéran
 - CFA Santé Animale Ile de France : 10, place Léon Blum, 75011 Paris
 - CFA Santé Animale PACA : Mini parc de l'Anjoly Bât. 1, 6 voie d'Angleterre, BP 50034, 13741 Vitrolles cedex
 - CFA Santé Animale Pays de la Loire : 87 rue de Kernevel, 44490 Le Croisic
5. La CPNE détermine chaque année dans le cadre défini à l'alinéa 4 du présent accord le montant effectif de l'enveloppe financière que l'OPCA affecte au titre de l'alinéa susvisé à la prise en charge des dépenses de fonctionnement des CFA santé animale.
6. Dans le mois qui suit la réception de la contribution visée aux articles L.6332-2 et L.6332-9, du code du travail, le conseil de gestion de l'OPCA adresse à la CPNEFP vétérinaire, un état des sommes qu'il a collectées au titre de la contribution visée aux articles L.6332-2 et L.6332-9, du code du travail, ainsi que le montant prévisionnel des prises en charge relatives aux contrats de professionnalisation, aux périodes de professionnalisation, au compte personnel de formation, et aux dépenses relatives à la

préparation et à l'exercice de la fonction tutorale et au fonctionnement de l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications visées à l'article 1er du présent accord, en tenant compte des priorités et moyens définis par les accords de la branche vétérinaire.

7. Au plus tard le 30 avril de chaque année, un bilan de l'activité se rapportant à l'année précédant celle au titre de laquelle l'affectation visée à l'article 9 intervient, ainsi qu'un budget prévisionnel incluant l'ensemble des ressources susceptibles d'être affectées aux centres de formation d'apprentis sont dressés par chaque CFA santé animale et transmis à la CPNE vétérinaire.

Le bilan de l'activité de chaque CFA santé animale ainsi que le budget prévisionnel sont présentés pour avis, préalablement à sa transmission à la CPNE vétérinaire, au conseil paritaire de perfectionnement de chaque CFA santé animale.

8. La CPNE vétérinaire est chargée d'actualiser la liste des CFA santé animale établie en application du présent article.
9. La CPNE vétérinaire est chargée d'élaborer, à l'intention de l'OPCA, au plus tard le 1er juin de chaque année, une recommandation lui indiquant les besoins en fonctionnement de chaque CFA santé animale, ainsi que le montant affecté, au titre de la contribution visée aux articles L.6332-2 et L.6332-9, du code du travail, à chaque CFA santé animale. Elle détermine, à cette occasion, les priorités en matière de développement de l'apprentissage et, en particulier, les évolutions souhaitables des effectifs d'apprentis, pour tous les niveaux de formation.

L'affectation des fonds doit être réalisée, avant le 1er juillet de chaque année, par l'OPCA à chaque CFA santé animale.

Un bilan relatif aux conditions de mise en œuvre des dispositions du présent article est présenté chaque année à la CPNE vétérinaire.

La CPNE vétérinaire reçoit de chaque CFA santé animale un état de ses effectifs d'apprentis. Les résultats du bilan sont pris en compte par la CPNE vétérinaire lors de l'établissement de la recommandation visée dans le présent article.

Article 70 – OCTA

Les organisations membres de la CPNEFP vétérinaire rappellent aux entreprises de la branche professionnelle des vétérinaires d'exercice libéral, que la profession dispose d'un organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA) qui est le SNVEL.

A ce titre, elles invitent toute entreprise à faire converger leurs contributions de taxe d'apprentissage vers cet OCTA afin de soutenir les CFA santé animale préparant les jeunes aux métiers du secteur.

Au 1^{er} janvier 2016, les organisations membres inviteront toute entreprise à faire converger leurs contributions de taxe d'apprentissage vers l'OCTA Actaliens.

Article 71 – Le Compte Personnel de Formation

Droit au compte personnel de formation

Conformément aux dispositions législatives en vigueur, un compte personnel de formation (CPF) est ouvert aux apprentis et aux salariés d'au moins seize ans. L'alimentation du CPF se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Les heures de formation inscrites sur le CPF demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire, jusqu'à la fermeture du compte lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

- **Actions de formation éligibles**

Les actions de formation éligibles au Compte Personnel de Formation, au titre de la liste élaborée par la CPNEFP conformément aux dispositions de l'article L.6323-16 du code du travail sont les formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnel ou un titre enregistré au RNCP, ou permettant d'obtenir une partie identifiée de ces certifications.

- **Mobilisation du CPF**

Les formations financées dans le cadre du compte personnel de formation ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail.

Lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation au minimum soixante jours avant le début de celle-ci en cas de durée inférieur à six mois et au minimum cent vingt jours dans les autres cas.

L'accord préalable de l'employeur sur le contenu de la formation n'est toutefois pas requis lorsque la formation est financée au titre des heures créditées sur le compte personnel de formation en application de l'article [L. 6323-13](#) du code du travail, ou lorsqu'elle vise les formations mentionnées aux I et III de l'article [L. 6323-6](#) du code du travail .

A compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de trente jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande.

- **Financement des actions de formation**

Les fonds collectés au titre du CPF sont affectés à la prise en charge des actions de formation éligibles, des coûts salariaux, et des frais annexes de transport, de repas et d'hébergement, dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Dans la limite du coût réel de formation, l'OPCA (ACTALIANS) est habilité à appliquer une modulation des taux de prise en charge en fonction des priorités définies paritairement, des types d'actions considérées et des disponibilités financières.

En application de l'article R.6323-2, le montant forfaitaire est fixé à 13 euros.

- **Abondement du compte personnel de formation**

Le dispositif des périodes de professionnalisation pourra compléter le compte personnel de formation, lorsque la certification visée est un CQP reconnu par la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés, ou un titre enregistré au RNCP.

- **Articulation du Compte Personnel de Formation avec le Congé Individuel de Formation**

Lorsque le salarié mobilise son compte personnel de formation à l'occasion d'un congé individuel de formation, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels prend en charge le financement des frais pédagogiques associés au congé individuel de formation, selon les modalités établies au 4° de l'article L.6332-21 du code du travail.

o **Dispositions transitoires : Modalités d'utilisation du DIF dans le cadre du CPF**

Afin de permettre l'utilisation du droit individuel à la formation (DIF), les employeurs doivent informer par écrit, avant le 31 janvier 2015, chaque salarié du nombre total d'heures acquises et non utilisées au titre du droit individuel à la formation au 31 décembre 2014.

A partir du 1^{er} janvier, le reliquat des heures DIF non utilisées au 31 décembre 2014 sera mobilisable selon les règles du dispositif CPF jusqu'au 1^{er} janvier 2021. Lorsqu'une personne bénéficie d'une formation dans le cadre de son compte personnel de formation, les heures acquises et non utilisées au titre du DIF sont mobilisées en premier lieu et le cas échéant, sont complétées par les heures inscrites sur le CPF, dans la limite du plafond total de 150 heures. La prise en charge de ces heures de formation est effectuée par les financements affectés au CPF.

Article 72 – Entretien professionnel

A l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

Cet entretien professionnel, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du présent code, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical.

Tous les six ans, l'entretien professionnel susmentionné fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

1° Suivi au moins une action de formation ;

2° Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;

3° Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque, au cours de ces six années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures mentionnées aux 1° à 3, son compte personnel est abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13.

En cas de non-respect de ces dispositions, pour les entreprises comprenant plus de 50 salariés, sont prévus :

- un abondement correctif du CPF de 100 (salariés à temps plein) ou 130 h (salariés à temps partiel),
- le versement à l'OPCA-PL d'un montant forfaitaire de 30€ par heure, le droit du salarié à suivre l'action CPF de son choix sur son temps de travail.

L'article 76 relatif au dépôt devient l'article 73 et l'article 77 relatif à la demande d'extension devient l'article 74.

TITRE IX

DEPOT ET DEMANDE D'EXTENSION

▪ Article 73 - DEPÔT

Le texte de la présente convention collective sera déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris, le tout conformément aux dispositions du code du travail. En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

▪ Article 74 - DEMANDE D'EXTENSION

La présente convention collective et ses avenants seront soumis au ministère du travail pour que leurs dispositions soient rendues obligatoires pour tous les employeurs et salariés vétérinaires entrant dans le champ d'application défini à l'article 1 de la présente convention collective.

La convention dont le texte figure ci avant entrera en application à compter du jour de publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 31 janvier 2006

Les signataires :

**Fédération des services publics et des services de santé
Force Ouvrière**

Représentée par Mademoiselle Marie-France Guthey
153-155 rue de Rome
75017 Paris

**Le Syndicat national des vétérinaires d'exercice
libéral**

Représenté par le Docteur Rémi Gellé
10 place Léon Blum
75011 Paris

Confédération Française Démocratique du Travail

Fédération Générale Agroalimentaire
Représentée par Madame Barbara Bindner
47-49 avenue Simon Bolivar
75950 Paris Cedex 19

Confédération Française des Travailleurs Chrétiens

Fédération des Syndicats du Commerce, Services et Force
de vente
251 rue du Faubourg Saint-Martin
75010 Paris

Confédération Générale du Travail

Fédération Agroalimentaire
Représentée par Monsieur Bernard Lorin
Case 428
93515 Montreuil Cedex

Confédération Générale des Cadres

Fédération Nationale de l'Agroalimentaire
Représentée par Monsieur Bernard Escoffier
59-63 rue du Rocher
75008 Paris

ANNEXE 1

CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Echelon	Définition	Formation
1	Elève Non cadre	Elève d'une école nationale vétérinaire française disposant du diplôme d'études fondamentales vétérinaires autorisé à exercer jusqu'au 31/12 de l'année de fin d'études
2	Cadre débutant	Vétérinaire diplômé, inscrit au Tableau de l'Ordre ayant moins de deux ans d'expérience professionnelle de cadre
3	Cadre confirmé A	Vétérinaire diplômé, inscrit au Tableau de l'Ordre ayant plus de deux ans d'expérience professionnelle de cadre
4	Cadre confirmé B	Vétérinaire diplômé, inscrit au Tableau de l'Ordre ayant plus de quatre ans d'expérience professionnelle de cadre
5	Cadre spécialisé	Vétérinaire diplômé, inscrit au Tableau de l'Ordre ayant plus de deux ans d'expérience professionnelle de cadre et un diplôme d'études supérieures vétérinaires (DESV)

Expérience professionnelle : acquise dans la branche et calculée en période d'emploi, équivalent temps plein de travail de cadre, à partir des certificats de travail.

L'expérience professionnelle peut également être acquise par les vétérinaires diplômés et inscrits à l'ordre effectuant un internat dans une école vétérinaire (**modifié par avenant n° 22**)

Les élèves des écoles vétérinaires françaises titulaires d'un diplôme d'études fondamentales vétérinaires sanctionnant la formation reçue au cours du deuxième cycle d'études vétérinaires sont autorisés à exercer en qualité d'assistant au cours de leur dernière année d'étude et jusqu'au 31 décembre de l'année de fin d'études. Ils exercent en dehors de la présence, mais sous l'autorité et la responsabilité civile d'un vétérinaire, interviennent, à titre médical ou chirurgical, sur les animaux habituellement soignés par celui-ci, lequel, s'il exerce à titre libéral, continue à assurer la gestion de son cabinet. Ces assistants ne sont pas affiliés à une caisse des cadres.

Les vétérinaires autorisés à exercer doivent être diplômés, de nationalité française ou ressortissants d'un autre Etat membre de l'Union européenne ou d'un Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen. Les vétérinaires d'une école vétérinaire française doivent avoir soutenu avec succès leur thèse de doctorat vétérinaire. Les ressortissants des Etats membres de la Communauté européenne et des autres Etats partie à l'accord sur l'Espace économique européen doivent se prévaloir d'un diplôme défini par le code rural.

ANNEXE 2

SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS

Rémunération des gardes et astreintes

1. Rémunération des salariés non cadres et cadres intégrés

- Rémunération du travail effectif : valeur du point (*modifié par avenant n°45 du 16 novembre 2017 relatif à la valeur du point conventionnel au 1^{er} janvier 2018*)

Pour les salariés non cadres et pour les cadres intégrés soumis à l'horaire collectif, le salaire minimum conventionnel mensuel, pour chaque échelon de qualification, est déterminé par une valeur minimale du point appliquée au coefficient de la catégorie.

La valeur minimale du point est fixée sur la base de 35 heures hebdomadaires, soit 151,67 heures mensuelles.

La valeur minimale du point est fixée par la Commission Nationale Paritaire, dans le cadre de la réunion de négociation annuelle des salaires, par avenant soumis à extension, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

A chaque échelon de qualification est affecté un coefficient comme suit :

Coefficient de référence :	100
Echelon 1 (élève non cadre) :	130
Echelon 2 (cadre débutant) :	150
Echelon 3 (cadre confirmé A) :	180
Echelon 4 (cadre confirmé B) :	210
Echelon 5 (cadre spécialisé) :	240

- Rémunération des gardes

Le temps de garde du salarié est inclus dans le temps de travail et il est rémunéré comme tel. De plus, en service de garde de nuit, dimanche ou jour férié, pour chaque heure de garde, une indemnité sera versée qui est au moins égale à 20% du salaire horaire de la catégorie et qui s'ajoute aux heures supplémentaires éventuelles. Les indemnités de nuit, de dimanche et de jour férié ne sont pas cumulables entre elles.

- Indemnisation des astreintes

L'astreinte n'est pas incluse dans le temps de travail effectif. Le salarié perçoit en contrepartie de l'astreinte, de nuit ou de jour, une indemnité au moins égale à 20 % du salaire horaire de sa catégorie pour chaque heure d'astreinte.

▪ Prime de remplacement

Une prime est versée pendant le remplacement de l'employeur pour toute absence d'au moins 15 jours calendaires consécutifs, s'il n'a pas délégué la gestion à une personne de l'entreprise désignée par lui. Cette prime s'ajoute à la rémunération et est calculée sur la base de 10 % du salaire de l'intéressé pendant la durée de ce remplacement.

2. Rémunération des salariés cadres autonomes

▪ Forfait jours sur l'année

Pour les salariés cadres autonomes, le minimum conventionnel annuel du forfait jours pour chaque échelon de qualification est déterminé par la valeur minimale du point appliquée au coefficient de la catégorie défini pour une année comportant 216 jours et au prorata temporis.

Echelon 2 (cadre débutant) :	2.160
Echelon 3 (cadre confirmé) :	2.592
Echelon 4 (cadre confirmé B) :	3.024
Echelon 5 (cadre spécialisé) :	3.456

▪ Astreinte non dérangée

Pour les salariés cadres autonomes, l'astreinte non dérangée telle que définie à l'article 30 est indemnisée selon un forfait calculé pour chaque échelon de qualification par la valeur minimale du point conventionnel appliquée au coefficient spécifique à l'astreinte de cet échelon, pour une durée maximale de 12 heures consécutives. Pour les périodes d'astreinte d'une durée maximale de 6 heures, le forfait sera réduit de moitié.

A compter de l'application de la présente convention collective, la valeur minimale du point est fixée à 14,96 euros. *(modifié par avenant n°45 du 16 novembre 2017 relatif à la valeur du point conventionnel au 1^{er} janvier 2018)*

A chaque échelon de qualification est affecté un coefficient spécifique à l'astreinte comme suit :

Echelon 2 (cadre débutant) :	2,40
Echelon 3 (cadre confirmé A) :	2,90
Echelon 4 (cadre confirmé B) :	3,40
Echelon 5 (cadre spécialisé) :	3,90

▪ Astreinte dérangée

Pour les salariés cadres autonomes, l'heure d'astreinte dérangée telle que définie à l'article 30, 4^{ème} alinéa, est rémunérée sur la base de l'indemnisation de l'astreinte non dérangée à laquelle s'ajoute le taux horaire correspondant à celui du cadre intégré du même échelon.

Une rémunération peut être calculée sur un intéressement aux actes effectués, à la condition que cette rémunération soit au moins égale à celle calculée comme indiqué à l'alinéa précédent.

Au lieu de leur paiement, les heures d'astreinte dérangée peuvent être compensées par un repos compensateur de remplacement à prendre dans le délai de 2 mois. Pour calculer la durée de ce repos, il est tenu compte d'une majoration de temps identique à celle prévue pour la rémunération des heures d'astreinte dérangée. Le repos compensateur de remplacement ne peut être pris que par journée entière ou

demi-journée, la première étant réputée correspondre à 8 heures de repos compensateur, la seconde étant réputée correspondre à 4 heures.

Toute heure d'astreinte dérangée commencée est due.

▪ Prime de remplacement

Une prime est versée pendant le remplacement de l'employeur pour toute absence d'au moins 15 jours calendaires consécutifs, s'il n'a pas délégué la gestion à une personne de l'entreprise désignée par lui. Cette prime s'ajoute à la rémunération et est calculée sur la base de 10 % du salaire de l'intéressé pendant la durée de ce remplacement.

3. Avantages en nature

La base forfaitaire des avantages en nature est celle fixée annuellement par les Urssaf.

Evolution de la valeur du point conventionnel
(sur la base de 151,67 heures)

Date d'application	Valeur du point
Janvier 2007	13,85 €
Janvier 2008	12,88 €
Juillet 2008	13,15 €
Janvier 2009	13,35 €
Juillet 2009	13,46 €
Janvier 2010	13,50 €
Janvier 2011	13,75 €
Janvier 2012	14,00 €
Janvier 2013	14,25 €
Janvier 2014	14,45 €
Janvier 2015	14,55 €
Janvier 2016	14,65 €
Janvier 2017	14,76 €
Janvier 2018	14,96 €
Janvier 2019	15,20 €

ANNEXE 3

COMMISSION PARITAIRE DE L'EMPLOI

Vu la loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle.
Vu l'avenant du 5 juillet 1994 à l'Accord National Interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation et au perfectionnement professionnel.
Vu l'Accord National Interprofessionnel du 20 septembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle.
Vu la lettre paritaire à l'Accord National Interprofessionnel du 20 septembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle.
Vu la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.
Vu l'avenant n° 1 du 8 juillet 2004 à l'Accord National Interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle.
Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

▪ Article 1

Il est créé entre les signataires une Commission Paritaire Nationale de l'Emploi en référence aux accords nationaux des 10/02/1969, 10/10/1986 et de l'Accord Interprofessionnel du 03/07/1991, dont les attributions sont les suivantes :

- Information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans le champ professionnel ;
- Etude de la situation de l'emploi et son évolution ;
- Production d'un rapport annuel sur la situation de l'emploi ;
- Etude des conséquences prévisibles sur l'emploi, de l'évolution des différentes activités du secteur eu égard :
- aux données économiques générales et de la branche ;
- à l'évolution des techniques et des pratiques professionnelles ;
- Suivi des accords conclus dans la branche en matière de formation professionnelle et de la politique de formation dans le secteur vétérinaire libéral.
- Formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et notamment de préciser, en liaison avec les organismes dispensateurs de formation, les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation.
- La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi examine également les conclusions d'engagement de développement de la formation entre l'Etat et les partenaires sociaux de la branche. Elle est en outre informée de l'exécution de ces derniers.
- La Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi a également pour missions :
- De participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, existant pour les différents niveaux de qualification.
- De promouvoir les différents dispositifs de formation.
- Mettre à jour la liste des qualifications pouvant faire l'objet d'un contrat ou d'une période de professionnalisation, prévision des dérogations nécessaires en termes de durée de contrat et de durée d'action.
- Précisions annuelles sur les objectifs des périodes de professionnalisation.
- Suivre l'ensemble des dispositifs de professionnalisation et d'insertion des jeunes et demandeurs d'emploi.

▪ Article 2 : RELATIONS AVEC L'ORGANISME PARITAIRE COLLECTEUR AGREE

Les priorités et orientations en matière de formation professionnelle ainsi que les études et recherches relatives aux qualifications sont adressées au conseil d'administration de l'OPCA, lequel s'efforcera d'en tenir compte dans l'établissement des règles de prise en charge des dépenses de formation.

La CPNE sera informée des actions menées par l'OPCA et inversement.

Plus particulièrement, celle-ci fera connaître à l'OPCA les besoins de la profession en matière de formation de professionnalisation au vu du bilan établi ci-dessus.

▪ Article 3 : FONCTIONNEMENT

La Commission comprend pour membres :

- les représentants des syndicats patronaux,
- les représentants des organisations syndicales de salariés.

Chaque organisation signataire ou adhérente désigne :

- 2 délégués titulaires,
- 2 délégués suppléants.

Le président et vice-président sont élus respectivement par chacun de leur collège.

La présidence change tous les deux ans. La première présidence revient au collège employeur.

Le secrétariat technique est assuré paritairement par le président, le vice-président, un représentant employeur et un représentant salarié.

Le secrétariat assurera l'envoi des convocations, la diffusion des délibérations de la CPNE. Il sera chargé de la préparation et du suivi des études conformément à l'article 1 cité dans ce présent accord.

▪ Article 4

Les décisions de la Commission sont paritaires, elles font l'objet d'un accord entre le collège employeur et le collège des organisations de salariés. Cet accord est formalisé par une délibération qui est rendue publique par le secrétariat de la Commission.

La Commission ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chacun des collèges la composant statutairement sont présents ou valablement représentés. Lorsque ce quorum n'est pas atteint, la Commission est convoquée à nouveau dans un délai de huit jours et peut délibérer sur le même ordre du jour quel que soit le nombre de membres présents ou représentés.

Le vote a lieu par collège ; les décisions ne sont adoptées que si, respectivement dans chacun des deux collèges, elles ont recueilli la majorité des voix des membres présents ou représentés ; s'il y a un désaccord entre les deux collèges, le président reporte la proposition à l'ordre du jour de la prochaine réunion de la Commission où la décision est prise par vote individuel des représentants.

Néanmoins, le bureau après en avoir préalablement apprécié l'urgence pourra proposer, en cas de désaccord entre les deux collèges, de soumettre à nouveau la proposition au vote individuel des représentants. Les délibérations de la Commission font l'objet d'un relevé de décisions extrait du procès-verbal. Le procès-verbal fait l'objet d'une approbation lors de la réunion suivante de la Commission.

▪ Article 5

Le nombre de réunions est fixé au minimum à une par semestre.

En cas de saisine par une des organisations signataires, le secrétariat technique peut décider d'une ou plusieurs Commissions supplémentaires.

Les convocations sont adressées sous le timbre de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et signées par le président et le vice-président.

▪ Article 6

Chaque organisation syndicale représentative signataire du présent protocole sera indemnisée à raison d'un forfait fixé par réunion à 202 Euros.

Pour les représentants salariés, des autorisations d'absence seront accordées sur présentation de la convocation précisant les lieux et dates. Le salarié devra avertir la Direction dès qu'il aura eu connaissance de la convocation et au plus tard dix jours avant la réunion sauf convocation exceptionnelle.

Le temps de réunion comprend :

- le temps de participation à la commission elle-même,
- s'il y a lieu, les délais de route justifiés

Lorsque le temps passé à la réunion de la Commission coïncidera avec un ou des jours de repos du salarié, celui-ci bénéficiera d'un temps de repos équivalent.

En application des articles L.3142-3 à L.3142-6 du code du travail, les salariés des établissements, délégués par leur organisation syndicale pour participer à l'une des réunions de la CPNE se voient maintenir leur salaire.

Le temps de participation aux réunions sera considéré comme temps de travail.

▪ Article 7 : REVISION

Le présent accord est révisable au gré des parties. Toute demande de révision par l'une des parties signataires, obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le ou les articles soumis à la révision, sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires de l'accord.

Le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de trois mois à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Le présent accord restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord. Les articles révisés donneront lieu à des avenants qui auront les mêmes effets que l'accord initial.

▪ Article 8 : DENONCIATION

L'accord conclu pour une durée indéterminée peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de trois mois par l'une des parties signataires. Toute dénonciation doit être notifiée par la partie signataire en cause, à chacune des autres parties signataires en cause, par lettre recommandée avec accusé de réception. Dans le cas d'une dénonciation, l'accord restera en vigueur jusqu'à la date d'application de nouvelles dispositions

dans la limite d'un an à partir de l'envoi de la dénonciation. Si aucun accord n'intervient avant l'expiration de ce délai, les dispositions du présent accord cesseront de produire leurs effets.

Annexe IV

ACCORD DE PREVOYANCE

Préambule

Dans le cadre de l'article 52 de la Convention collective nationale des vétérinaires salariés, les partenaires sociaux ont convenu de mettre en place un régime de prévoyance.

Ce régime de prévoyance assure les garanties suivantes :

Arrêt de travail (Incapacité - Invalidité - Incapacité permanente professionnelle)

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident du salarié :

- des prestations complémentaires à celles de la Sécurité sociale.

Décès

En cas de décès d'un salarié :

- le service d'un capital décès,
- le service d'une rente éducation au profit des enfants à charge,
- le service d'une rente temporaire au profit du conjoint.

Article 1 : Champ d'application

Le régime de prévoyance s'applique à l'ensemble des vétérinaires salariés relevant du champ d'application tel que défini à l'article 1er de la convention collective, et ce quelle que soit leur ancienneté. Les activités concernées ressortissent du code NAF 75. 00Z.

Sont également concernés par le régime de prévoyance les élèves des écoles vétérinaires françaises titulaires d'un diplôme d'études fondamentales vétérinaires sanctionnant la formation reçue au cours du 2e cycle d'études vétérinaires et qui sont autorisés à exercer en qualité d'assistant au cours de leur dernière année d'études jusqu'au 31 décembre de l'année de fin d'études.

1.2. Maintien des garanties en cas de suspension de contrat de travail

Entraîne la suspension du droit à garanties et du financement correspondant la suspension du contrat de travail, notamment en cas de congés non rémunérés (congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise ...).

Le bénéfice du régime de prévoyance est maintenu, moyennant paiement des cotisations, au profit du salarié dont le contrat de travail est suspendu pour congé ou absence, dès lors que pendant toute cette période il bénéficie d'un maintien total ou partiel de salaire de l'employeur ou en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident, tant que l'intéressé perçoit des prestations en espèces de la sécurité sociale (indemnités journalières, rentes d'invalidité ou d'incapacité permanente de travail).

Toutefois, dès lors que le salarié bénéficie d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité complémentaires versées en application du présent régime de prévoyance, les garanties sont maintenues sans contrepartie des cotisations. Cependant, lorsque le salarié perçoit un salaire réduit pendant cette période d'indemnisation

complémentaire, les cotisations restent dues sur la base du salaire réduit. L'exonération de cotisation cesse dès le premier jour de reprise du travail par le salarié ou dès la cessation ou la suspension du versement des prestations par l'organisme assureur désigné.

Indépendamment de toute application d'un dispositif de portabilité, le droit à garantie cesse en cas de rupture du contrat de travail (sauf si le salarié bénéficie à cette date du versement de prestations complémentaires de prévoyance de l'assureur au titre du présent régime : dans ce cas, le droit à garanties est assuré jusqu'au terme du versement des prestations).

1.3. Portabilité des droits

Le présent article définit les modalités d'application du dispositif de portabilité prévu par l'[article L. 911-8 du code de la sécurité sociale](#). En cas de cessation du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, le salarié bénéficie du maintien des garanties prévoyance dans les conditions ci-après.

Le présent dispositif de portabilité s'applique aux cessations de contrat de travail, telles que définies précédemment, qui interviennent à compter du 1er juin 2015. En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions. Le maintien des garanties prend effet à compter de la date de cessation du contrat de travail.

Le maintien de garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant, arrondis au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois.

L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues dans le présent article et conformément aux dispositions légales et réglementaires.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son indemnisation par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'employeur de son statut de demandeur d'emploi ;
- en cas de décès.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties, qui ne sera pas prolongée d'autant.

Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

Le maintien des garanties est financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité (part patronale et part salariale) définies à l'article 10 de la présente annexe.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur. »

Article 2-Garantie arrêt de travail

Article 2.1. Incapacité temporaire de travail

Il est versé aux vétérinaires salariés, sous réserve qu'ils bénéficient des indemnités journalières de la sécurité sociale au titre des législations maladie, accident du travail ou maladie professionnelle, une indemnité complémentaire définie ci-dessous.

Cette indemnisation débutera à compter du 4^e jour d'arrêt de travail continu, si celui-ci est consécutif à une maladie ou à un accident de la vie privée, y compris en cas d'accident de trajet, et à compter du 1^{er} jour en cas d'arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

Le montant des indemnités journalières complémentaires sera égal à 90 % du salaire de référence (rétabli sur une base journalière).

Les indemnités journalières complémentaires sont calculées sous déduction des indemnités journalières brutes de la sécurité sociale, des autres ressources que le salarié perçoit (notamment salaire à temps partiel, allocation Pôle emploi).

Le cumul des indemnités perçues au titre du régime général de la sécurité sociale et du régime de prévoyance ainsi que tout revenu de remplacement ou éventuel salaire à temps partiel ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité. Le service des indemnités journalières complémentaires est maintenu tant qu'il y a versement des indemnités journalières de la sécurité sociale sans pouvoir dépasser le 1^{er} 095^e jour d'arrêt de travail et cesse dès la survenance de l'un des événements suivants : liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale du salarié ou décès du salarié. »

Article 2.2. Maternité

Pendant la totalité de la durée légale du congé de maternité prévu par l'[article L. 1225-17 du code du travail](#), il est versé aux vétérinaires salariées, sous réserve qu'elles bénéficient des indemnités journalières de la sécurité sociale au titre des législations maladie, accident du travail ou maladie professionnelle, une indemnité complémentaire définie ci-dessous.

Le montant des indemnités journalières complémentaires sera égal à 80 % du salaire de référence (rétabli sur une base journalière).

Les indemnités journalières complémentaires sont calculées sous déduction des indemnités journalières brutes de la sécurité sociale, des autres ressources que la salariée perçoit (notamment salaire à temps partiel, allocation Pôle emploi). »

Article 3 : Garanties décès, double effet, invalidité absolue et définitive

Le droit à garanties est ouvert pour tout événement survenant à compter de la prise d'effet du régime.

Capital décès

En cas de décès d'un vétérinaire salarié avant son départ à la retraite, il est versé au (x) bénéficiaire (s) un capital fixé à 300 % du salaire limité au plafond de la sécurité sociale, quelle que soit la situation de famille.

Double effet

Le décès postérieur ou simultané du conjoint ou du partenaire de Pacs du salarié, non remarié ou n'ayant pas

contracté de nouveau Pacs, alors qu'il reste au jour du décès des enfants à leur charge qui étaient initialement à la charge du salarié au jour de son décès, entraîne le versement au profit de ces derniers (par parts égales entre eux) d'un capital égal à celui versé lors du décès du salarié.

Invalidité absolue et définitive

Le salarié reconnu par la sécurité sociale en invalidité de 3e catégorie peut demander à bénéficier d'un capital équivalant au capital décès par anticipation. Ce versement met fin à la garantie capital décès. »

Article 4 : Exclusions

Exclusions communes à toutes les garanties :

Ne sont pas garanties :

- les conséquences d'une guerre ou d'une guerre civile, française ou étrangère ; de la désintégration du noyau atomique,
- les conséquences d'accidents ou maladies dus aux effets directs ou indirects d'explosion, de chaleur ou de radiations provenant d'une transmutation du noyau de l'atome, telles que par exemple la fission, la fusion, la radioactivité, ou du fait de radiations provoquées par l'accélération artificielle de particules atomiques.

Exclusions relatives à la Garantie Arrêt de travail :

Ne sont pas garantis :

- les accidents et maladies régis par la législation sur les pensions militaires et ceux survenant à l'occasion d'exercices de préparation militaire ou en résultant.

Article 5 : Garantie rente éducation

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du vétérinaire salarié, quelle qu'en soit la cause et au plus tard avant son départ en retraite, il est versé au profit de chaque enfant à charge une rente temporaire dont le montant annuel est égal à 25 % du salaire annuel brut de référence.

Le montant annuel de la rente ne peut être inférieur à 2 500 €.

Ces rentes sont doublées pour les orphelins de père et de mère.

Par ailleurs, la rente éducation est versée sans limitation de durée en cas d'invalidité avant le 26e anniversaire de l'enfant à charge (équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civile), sous réserve qu'il soit toujours considéré comme étant à charge au sens du présent avenant à la date du décès du parent participant.

Dans ce cas, le montant de la rente sera doublé.

D'autre part, il est prévu la garantie substitutive suivante : en cas de décès d'un salarié sans enfant à charge, il est versé au bénéfice des ayants droit un capital égal à 25 % du salaire de référence.

Par ayants droit, on entend :

- la personne expressément désignée par le salarié ;
- à défaut, le conjoint ou concubin ou partenaire lié par un Pacs ;

- à défaut, dans l'ordre et par parts égales, les parents, les frères et sœurs ;
- à défaut, les héritiers.

Le versement par anticipation de la rente éducation en cas d'invalidité absolue et définitive du salarié met fin à la garantie rente éducation en cas de décès du salarié.

La rente cesse lorsque l'enfant cesse d'être à charge au sens des dispositions qui suivent.

Sont considérés comme enfants à charge, indépendamment de la position fiscale, les enfants du salarié et de son conjoint ou partenaire lié par un Pacs, qu'ils soient légitimes, naturels ou adoptifs, reconnus jusqu'à leur 26e anniversaire, sans condition.

Par assimilation, sont considérés à charge, et jusqu'à leur 26e anniversaire, les enfants à naître et nés viables et les enfants recueillis (c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un Pacs) du salarié décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Les rentes éducation sont versées trimestriellement à terme d'avance.

Article 6- Garantie rente temporaire de conjoint

En cas de décès du vétérinaire salarié, quelle qu'en soit la cause et au plus tard avant son départ en retraite, il est versé, au profit du conjoint survivant, époux ou épouse du salarié non divorcé (e) par un jugement définitif, concubin justifiant de 2 ans de vie commune avec le salarié décédé ou partenaire lié par un Pacs, une rente temporaire annuelle égale à 20 % du salaire annuel brut de référence.

Le montant annuel de la rente ne peut être inférieur à 2 000 €.

Cette prestation est versée jusqu'à la date de liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale du bénéficiaire.

En cas de modification législative et réglementaire, les modalités d'allocation de cette rente temporaire seront adaptées en conséquence.

En tout état de cause, cette rente sera supprimée en cas de remariage, de conclusion d'un nouveau Pacs ou de décès du conjoint bénéficiaire.

Cette rente sera versée trimestriellement à terme d'avance. »

Article 7 : Salaire de référence servant au calcul des prestations

Par salaire de référence pour le calcul des prestations, il faut entendre le salaire brut total, tranche A et tranche B, ayant donné lieu à cotisation au cours des douze mois précédant l'arrêt de travail ou le décès.

TA : salaire tranche A = salaire dans la limite du plafond de la Sécurité sociale

TB : salaire tranche B = salaire compris entre le plafond et trois fois le plafond de la Sécurité sociale

Pour les salariés ayant été en arrêt de travail au cours de l'année précédant l'arrêt de travail ou le décès, ou n'ayant pas 12 mois de présence dans l'entreprise, le salaire sera reconstitué prorata temporis.

Article 8 : Revalorisation

Les prestations prévues par le présent régime, (indemnités journalières, rentes d'invalidité et rentes d'incapacité permanente professionnelle) seront revalorisées selon l'évolution du point AGIRC aux mêmes dates.

Les prestations OCIRP (rente temporaire de conjoint et rente éducation) sont revalorisées en fonction de l'évolution d'un coefficient déterminé par l'OCIRP.

Article 9 : Taux de cotisation

La cotisation globale du régime est fonction du salaire annuel brut de référence et se répartit de la façon suivante entre les différentes garanties :

- Décès : 0,52 % TA
- Rente éducation : 0,17 % TA + 0,17 % TB
- Rente temporaire de conjoint : 0,07 % TA + 0,07 % TB
- Incapacité temporaire : 0,92 % TA + 2,33 % TB
- Incapacité permanente professionnelle - Invalidité : 0,25 % TA + 0,68 % TB
- Total de : 1,93 % TA + 3,25 % TB

La cotisation globale (1,93 % TA + 3,25 % TB) est répartie entre employeur et salarié à raison de :
1,50 % TA + 1,625 % TB pour l'employeur,
0,43 % TA + 1,625 % TB pour le salarié.

Le financement de l'employeur répond à l'obligation prévoyance mise à sa charge par la CCN du 14/03/1947.

Article 10 : Gestion de régime conventionnel

Le présent accord vaut adhésion des entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective des vétérinaires salariés auprès de :

- AG2R Prévoyance, institution de prévoyance agréée, relevant de l'article L. 931-1 du code de la Sécurité sociale, assureur des garanties décès, Incapacité, Invalidité, Incapacité permanente professionnelle.
- OCIRP (Organisme Commun des Institutions de Rente et de Prévoyance) union d'institutions de prévoyance agréée et relevant de l'article L. 932-2 du code de la Sécurité sociale, assureur des garanties Rente éducation et Rente temporaire de conjoint. L'OCIRP confie la gestion de ces garanties à AG2R Prévoyance.

AG2R Prévoyance établira un bulletin d'adhésion. Il sera remis à chaque entreprise relevant de la Convention collective nationale des vétérinaires salariés en vue de la régularisation administrative de l'adhésion.

Sera également établie par AG2R Prévoyance une notice d'information à destination des vétérinaires salariés dont la distribution devra obligatoirement être assurée par les employeurs, conformément à la loi n° 94-678 du 8 août 1994.

Article 11 : Commission paritaire technique

Les signataires du présent accord donnent mandat à leurs représentants au sein d'une Commission Paritaire Technique pour assurer le suivi et la mise en œuvre du présent régime de prévoyance.

Cette Commission Paritaire Technique est composée de représentants des signataires de la convention collective.

Elle est chargée :

- de contrôler l'application du régime de prévoyance,
- de décider par délibération des interprétations à donner au présent régime de prévoyance,
- d'étudier et d'apporter une solution aux litiges portant sur son application,
- de délibérer sur tous les documents d'information concernant le régime que diffuse le gestionnaire,

- d'informer, une fois par an et par écrit, les membres de la Commission mixte sur la gestion et la situation du régime,
- d'émettre par ailleurs toutes observations et suggestions qu'elle juge utiles.

Par ailleurs, elle assure le contrôle du régime de prévoyance. Elle soumet à la Commission paritaire les taux de cotisation ainsi que la nature des prestations à négocier avec les organismes assureurs désignés.

À cet effet, ces organismes lui communiquent chaque année les documents financiers, ainsi que leur analyse commentée, nécessaires à ses travaux, pour le 31 août suivant la clôture de l'exercice au plus tard, ainsi que les informations et documents complémentaires qui pourraient s'avérer utiles.

La Commission peut demander la participation, à titre consultatif, des représentants des organismes assureurs désignés.

Enfin, en application de l'article L. 912-1 de la loi n° 94-678 du 8 août 1994, les conditions et modalités de la mutualisation des risques seront réexaminés au plus tard 5 ans après la date d'effet du présent régime. À cette fin, la Commission paritaire se réunira spécialement au plus tard 6 mois avant l'échéance.

Article 12 : Mise en place du régime

Les entreprises disposant déjà d'un régime de prévoyance à la date d'effet du présent accord peuvent maintenir leur contrat auprès de l'organisme auquel elles adhèrent, sous réserve que le contrat assure les mêmes garanties à un niveau de prestations strictement supérieur, apprécié garantie par garantie.

Les entreprises qui remplissent cette condition devront le justifier auprès des organismes désignés (copie du contrat, attestation sur l'honneur).

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la Sécurité sociale, dans le cas où ces conditions ne sont pas respectées, les entreprises concernées doivent prendre toutes les mesures nécessaires pour mettre fin au contrat de prévoyance à la fin de l'exercice civil en cours et adhérer aux organismes désignés.

Article 13 : Effet et durée

Le présent accord entrera en application le premier jour du trimestre qui suit la date de parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension de la présente Convention Collective.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

En cas de résiliation ou de non renouvellement de la désignation de l'un ou des organismes assureurs désignés à l'article 10 ainsi qu'en cas de résiliation consécutive à un changement d'activité faisant sortir l'entreprise du champ d'application de l'accord de prévoyance ou une cessation d'activité, les garanties en cas de décès du salarié (capital décès, rente éducation, rente temporaire de conjoint) ainsi que la «garantie double effet» sont maintenues pour les permanente professionnelle, par le ou les organismes faisant l'objet d'une résiliation ou non renouvelé(s). Ce maintien est assuré durant la période de versement des prestations complémentaires d'arrêt de travail et ce, au niveau de prestations tel qu'il est défini par le texte conventionnel au jour de la résiliation ou du non renouvellement de la désignation ou de l'adhésion.

Les prestations incapacité, invalidité, incapacité permanente professionnelle, rente éducation et rente temporaire conjoint en cours de versement continueront d'être servies jusqu'à leur terme, à un niveau au moins égal à celui de la dernière prestation due ou payée avant la résiliation ou le non renouvellement de la désignation ou de l'adhésion.

Par ailleurs, les partenaires sociaux, en application de l'article L. 912-3 du code de la Sécurité sociale, organiseront la poursuite des revalorisations sur des bases à définir avec le nouvel organisme assureur qui en prendra la charge.

Article 14 : Révision - Dénonciation

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires. La révision pourra prendre effet dans les conditions visées à l'article L. 132-7 du code du travail.

L'accord pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 6 mois.

Les modalités de dénonciation sont fixées à l'article L. 132-8 du code du travail. Toutefois, les nouvelles négociations devront être engagées dans le mois de la signification de la dénonciation.

Article 15 : Extension du présent accord - Publicité

Le présent accord sera déposé au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris et auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

L'extension du présent accord sera demandée en application de l'article L. 133-8 du code du travail.

ACCORD COLLECTIF RELATIF À L'INSTAURATION D'UNE COUVERTURE SANTE COMPLEMENTAIRE DANS LA BRANCHE VETERINAIRE

PRÉAMBULE

Par le présent accord, les parties signataires entendent instituer une couverture complémentaire collective portant sur le remboursement des dépenses de santé dans le champ de la convention collective des vétérinaires praticiens salariés.

La volonté des partenaires sociaux est d'inscrire cette couverture « frais de santé » dans le cadre de la réglementation afférente aux contrats responsables et solidaires ainsi qu'à l'obligation de généralisation de la complémentaire santé.

Le présent accord vise à permettre aux employeurs de la branche d'avoir la capacité de choisir, s'ils le souhaitent, l'organisme recommandé par les partenaires sociaux de la branche au terme d'une procédure de mise en concurrence.

Les parties signataires conviennent que, en fonction de la montée en charge du régime et des restitutions faites par l'organisme recommandé, un point d'étape sera effectué tous les 6 mois pendant les 2 premières années afin de piloter ce nouveau dispositif au mieux des intérêts des salariés et des employeurs.

Article 1er : *Objet*

Le présent accord est conclu conformément aux dispositions de l'article 1er de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013. Il vise à organiser et à faciliter la mise en œuvre des articles L. 911-7 et suivants du code de la Sécurité sociale.

Article 2 : *Champ d'application*

Le présent accord collectif s'applique sur le territoire national métropolitain et les départements d'outre-mer à tous les salariés relevant de la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés.

Article 3 : *Salariés bénéficiaires*

Tous les salariés visés à l'article 2 du présent accord bénéficient d'une couverture complémentaire collective à adhésion obligatoire en matière de frais de santé.

Article 4 : *Dispenses d'affiliation*

Le présent accord permet au salarié de demander par écrit à son employeur une dispense d'affiliation dans les cas suivants :

- le salarié est déjà couvert par une assurance individuelle frais de santé, à un niveau de garanties au moins équivalentes à celles définies en annexe 1, à la date de mise en place des garanties collectives obligatoires définies dans le présent accord ou à la date d'embauche si elle est postérieure à cette mise en place. La dispense vaut jusqu'à échéance du contrat individuel s'il le justifie par écrit et au moyen des documents nécessaires auprès de l'employeur ;
- le salarié est bénéficiaire d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale (CMU-C) ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale (ACS), s'il le justifie par écrit et au moyen des documents nécessaires auprès de l'employeur ;

- le salarié est en contrat à durée déterminée d'une durée au moins égale à 6 mois qui justifie auprès de l'employeur, par écrit et au moyen des documents nécessaires, d'une couverture individuelle complémentaire « frais de santé », à un niveau de garanties au moins équivalentes à celles définies en annexe 1 ;
- le salarié est en contrat à durée déterminée d'une durée inférieure à 6 mois qui bénéficie ou non d'une garantie individuelle « frais de santé » ;
- le salarié est à temps partiel et la cotisation au dispositif collectif de garanties définies dans le présent accord représente au moins 10 % de sa rémunération mensuelle brute ;
- le salarié bénéficie par ailleurs, en tant qu'ayant droit, d'une couverture collective « frais de santé », à un niveau de garanties au moins équivalentes à celles définies en annexe 1, et qui le justifie annuellement auprès de l'employeur.

En renonçant à l'affiliation au régime de frais de santé de l'entreprise, le salarié renonce à tout remboursement au titre dudit régime s'il a des frais de santé ou d'hospitalisation. Il renonce également à la part patronale des cotisations, au bénéfice de la portabilité en cas de chômage indemnisé et au bénéfice du maintien de la couverture au titre de l'article 4 de la loi 89-1009 dite loi Evin.

Article 5 : Affiliation par l'employeur

A la date d'effet du présent accord, les employeurs peuvent affilier leurs salariés auprès d'AG2R Prévoyance, organisme recommandé pour assurer et gérer le régime frais de santé. L'affiliation se fait à l'aide d'un bulletin d'affiliation spécifique fourni par l'organisme. L'affiliation peut également s'effectuer auprès de tout autre organisme, à condition de respecter le panier de soins défini par la branche vétérinaire (cf annexe 1).

Une notice d'information sera remise par l'employeur à chaque salarié bénéficiaire. Elle définit les garanties souscrites et leurs modalités d'entrée en vigueur, ainsi que les formalités à accomplir en cas de réalisation du risque et de résiliation (cf art.6). Elle précise également le contenu des clauses édictant des nullités, des déchéances ou des exclusions ou limitations de garantie ainsi que des délais de prescription.

Article 5.1 : Formalités liées à l'affiliation

L'employeur, que ce soit à la mise en place de la complémentaire santé dans l'entreprise ou lors de l'embauche d'un salarié si celle-ci est postérieure, doit :

- informer chaque salarié de l'existence d'une couverture conventionnelle frais de santé à adhésion obligatoire et de la nature des garanties proposées par l'organisme choisi, en remettant une copie de la « notice de garanties » ;

- remettre en main propre à chaque salarié, contre décharge, un document indiquant les possibilités de dispense d'adhésion et l'informant des conséquences de son choix (cf. article 4 ci-dessus)

En cas de dispense, dans tous les cas, l'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense annuelle des salariés concernés et les justificatifs le cas échéant.

Le salarié, à défaut de réponse écrite dans les 30 jours calendaires qui suivent la remise des documents définis ci-dessus, est affilié à la complémentaire santé proposée par l'employeur au jour de la date d'effet de la mise en place de la complémentaire santé collective ou au jour de la date de début de la relation contractuelle.

La dispense d'affiliation étant annuelle, le salarié doit, le cas échéant, renouveler chaque année auprès de son employeur sa demande de dispense d'affiliation par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette demande doit être accompagnée de tous les documents justifiant la demande de dispense (attestations et/ou documents justifiant une adhésion par ailleurs).

Cependant le salarié pourra à tout moment demander à bénéficier des garanties instituées par le présent accord, par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge à son employeur.

En cas de changement d'adresse, le salarié doit informer simultanément son employeur et l'organisme gestionnaire de la complémentaire santé conventionnelle par tous moyens permettant d'établir la preuve de cette information.

Article 6 : Adhésion. – Cotisations. – Démission

L'adhésion au régime collectif complémentaire de frais de santé se fait à l'aide d'un bulletin d'adhésion.

Aucun salarié ne peut démissionner du régime collectif à titre individuel et de son propre fait, exception faite des cas définis à l'article 4 du présent accord. Dans ce cas, cette démission se fera à l'échéance annuelle de la date anniversaire du contrat collectif, par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge à l'employeur, et justifiée par tout document nécessaire.

L'employeur devra en informer par écrit l'organisme assureur dans le mois qui suit la réception du courrier de démission.

La cotisation cessera d'être due le premier jour du mois civil qui suit le retrait du salarié du régime collectif.

Article 7 : Garanties

Les garanties définies en annexe I du présent accord sont établies sur la base de la législation et réglementation de l'assurance maladie obligatoire en vigueur à la signature de l'accord.

Les garanties « frais de santé » s'inscrivent dans le cadre de la réglementation afférente aux contrats responsables et solidaires ainsi qu'à l'obligation de généralisation de la complémentaire santé

Article 8 : Suspension du contrat de travail et maintien des garanties

Article 8.1 : Arrêt de travail

En cas d'arrêt de travail, le contrat de travail du salarié est suspendu ; le salarié continue à bénéficier de la couverture complémentaire santé à laquelle il est affilié, avec maintien de la participation employeur dès lors qu'il bénéficie d'indemnités journalières de la sécurité sociale et/ou du régime de prévoyance ou d'un maintien de sa rémunération par son employeur. La cotisation due par le salarié est précomptée sur sa rémunération maintenue.

Article 8.2 : Maternité. – Paternité. – Adoption

Le salarié bénéficie de la couverture complémentaire santé de l'organisme auquel il est affilié. Le salarié acquittera sa quote-part de cotisation auprès de l'employeur mensuellement au plus tard le 20 de chaque mois, afin que ce dernier puisse s'acquitter de la cotisation.

Article 8.3 : Congé sabbatique, congé parental d'éducation ou autre congé ne donnant pas lieu à un maintien de salaire

Dans le cas de suspension du contrat de travail n'ouvrant pas ou plus droit au maintien de salaire ou aux indemnités journalières de la sécurité sociale, les garanties prévues à l'article 7 du présent accord sont suspendues ainsi que l'obligation de cotisation.

De même, la participation employeur est suspendue jusqu'au retour du salarié dans l'entreprise.

Toutefois, le salarié peut demander le maintien du bénéfice des garanties moyennant le paiement de l'intégralité de la cotisation auprès de l'organisme assureur.

Article 9 : Portabilité des droits

La cessation du contrat de travail, quels qu'en soient la cause ou le motif, met fin aux garanties et au versement des cotisations dans le cadre du contrat collectif.

Pendant le dispositif de « maintien des droits », appelé aussi « portabilité des droits », permet à un ancien salarié pris en charge par l'assurance chômage en cas de cessation de son contrat de travail de conserver sa couverture santé sous certaines conditions **définies ci après**.

Hors retraite, le salarié dont le contrat de travail est rompu bénéficie de la portabilité si les conditions cumulatives suivantes sont réunies :

- le contrat de travail a été rompu ou a cessé pour un motif autre que la faute lourde ;
- la cessation du contrat de travail ouvre droit à une indemnisation par l'assurance chômage ;
- le salarié a adhéré à la couverture complémentaire santé collective mise en place dans l'entreprise.

L'employeur informe l'organisme assureur de la date de cessation du contrat de travail. Il mentionne dans le certificat de travail remis au salarié son droit, ou non, à la portabilité, le maintien des garanties ainsi que la durée de ces dernières.

Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée, appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, ne peut excéder 12 mois.

L'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, de son indemnisation par l'assurance chômage ainsi que toute modification de sa situation entraînant la cessation du maintien des garanties.

Toute suspension des allocations chômage pour cause de maladie ou pour tout autre motif n'a pas pour effet de prolonger d'autant la période de maintien des droits.

Le maintien des garanties du régime au titre du dispositif de portabilité est financé par les cotisations de l'entreprise et des salariés en activité (part patronale et part salariale), selon le principe de la mutualisation.

Le niveau de garanties : pendant la période de portabilité, les garanties sont identiques à celles définies dans le contrat des actifs pour la catégorie de population assurée à laquelle le salarié appartenait. En cas de modification du contrat des actifs, les modifications de garanties sont appliquées aux anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité.

Article 10 : Autres cas de maintien de la couverture frais de santé

L'organisme assureur adresse une proposition de maintien de la couverture aux anciens salariés visés ci-dessous au plus tard dans le délai de deux mois à compter de la date de la cessation du contrat de travail ou de la fin de la période du maintien des garanties à titre temporaire dans les cas suivants :

a/ à l'issue du dispositif de portabilité, à l'ancien salarié concerné une proposition de maintien de la couverture frais de santé à titre individuel.

b/ Aux anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée

L'organisme assureur doit :

- proposer à la personne concernée, dans un délai de 2 mois à compter de la cessation du contrat de travail ou de la fin de la période pendant laquelle elle a bénéficié du maintien temporaire de ces garanties, une couverture identique à celle des actifs ;
- fournir une notice d'information individuelle précisant les modalités de souscription, ainsi que le tarif proposé dans le respect de la réglementation.

La demande doit être faite par le salarié auprès de l'organisme assureur dans les 6 mois qui suivent la rupture du contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois qui suivent l'expiration de la période durant laquelle il bénéficiait à titre temporaire du maintien de ces garanties.

Article 11 : *Cotisation et répartition*

La cotisation est fixée jusqu'au 31 décembre 2017 à :

32,46 € par mois pour les salariés relevant du régime général de la Sécurité sociale,

17,75 € par mois pour les salariés relevant du régime local Alsace Moselle.

Dans le cadre de cette cotisation, 2% sont affectés au financement de prestations à caractère non directement contributif.

Ces prestations prennent notamment la forme de :

1) financement d'actions de prévention des risques professionnels dans le secteur ;

2) prise en charge de prestations d'action sociale individuelles ou collectives, notamment en faveur des travailleurs en situation de handicap.

La cotisation est répartie à raison de 50 % à la charge de l'employeur et de 50 % à la charge du salarié, pour les garanties définies en annexe 1.

Cette couverture s'impose de plein droit, dans les relations individuelles de travail, à l'ensemble des salariés en tant qu'élément du statut conventionnel applicable. A ce titre, le précompte correspondant à la part salariale des cotisations est obligatoire.

L'employeur peut prendre en charge au moins la différence existant entre la cotisation pleine et celle des salariés à temps partiel, dès lors que l'absence d'une telle prise en charge conduirait ces salariés à acquitter une contribution au moins égale à 10 % de leur rémunération, sauf dans les cas prévus à l'article 4 du présent accord.

Article 12 : *Choix de l'organisme assureur*

A l'issue de la procédure de mise en concurrence, la commission paritaire de branche recommande AG2R Prévoyance pour assurer et gérer le régime santé complémentaire conventionnel obligatoire des salariés de la branche.

La recommandation s'appliquera pour une durée de 3 ans à partir du 1er janvier 2016, excepté dans le cas où l'organisme recommandé ne remplirait plus les conditions établies par les partenaires sociaux dans le cahier des charges relatif à la mise en concurrence.

Préalablement, l'organisme défaillant sera mis en demeure par la commission paritaire de corriger ses manquements, les corrections devront intervenir dans un délai de 6 mois. A défaut, la commission paritaire pourra mettre fin à sa recommandation.

Article 13 : *Mise en œuvre de l'accord*

Les employeurs dont les salariés relèvent de la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés, excepté ceux qui auraient déjà mis en place un système de garanties collectives en matière de remboursements de frais de santé au moins équivalent à ceux prévu dans le présent accord, doivent faire bénéficier leurs salariés des garanties collectives définies par le présent accord à la date de parution de l'arrêté d'extension, et au plus tard au 1er janvier 2016.

Il appartiendra aux employeurs ayant déjà mis en place avant la date d'effet du présent accord une garantie collective de s'assurer que le régime existant dans l'entreprise est au moins équivalent en termes de garanties à celui mis en place par le présent accord.

Chaque salarié est libre de contracter à ses frais des garanties additionnelles venant compléter le niveau de prestations du présent accord et la prise en charge de son conjoint et/ou de ses ayants droit.

Article 14 : *Commission paritaire spéciale de suivi*

Les parties signataires décident de mettre en œuvre une commission paritaire de suivi de l'accord dont la partie patronale assure le secrétariat.

Elle est composée d'un représentant par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche et d'autant de représentants des organisations patronales représentatives au niveau de la branche, du présent accord.

La commission se réunit au moins une fois par an pour examiner l'effectivité de l'accord et les résultats du régime, ainsi que toutes statistiques et/ou éléments concernant ce régime. Elle se réunit sur convocation du secrétariat dans les 2 mois qui suivent l'envoi par le (ou les) organisme(s) recommandé(s) des comptes de résultat de l'année écoulée.

L'assureur recommandé a obligation de présenter annuellement à la commission paritaire le compte de résultat du régime ainsi que les résultats relatifs au haut degré de solidarité et à la portabilité des droits.

A la demande d'au moins un de ses membres, la commission de suivi se réunit dans un délai de 2 mois à réception de la demande. Le secrétariat est chargé de la convocation.

Article 15 : *Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

La perte éventuelle de la qualité d'organisation représentative de l'une ou l'autre des parties signataires du présent accord n'entraîne pas la remise en cause de l'accord.

Article 16 : *Révision*

Le présent accord peut faire l'objet d'une demande de révision par l'une ou l'autre des parties signataires ou y ayant adhéré ultérieurement, par lettre recommandée avec avis de réception adressée à chaque organisation signataire. Le courrier mentionne les modifications souhaitées et s'accompagne d'un projet de texte modificatif.

Lorsque l'organisme recommandé ne remplit plus les conditions du cahier des charges annexé au présent accord, dans les 2 mois suivant ce constat, la partie patronale convoquera l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement, pour une première réunion de négociation.

Les organisations syndicales de salariés représentatives, signataires du présent accord ou qui y ont adhéré conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail, sont seules habilitées à signer, dans les conditions prévues au chapitre II du titre III du code du travail, l'avenant portant révision de cet accord.

Dans le cas où l'avenant portant révision est approuvé par l'ensemble des parties signataires de l'accord et par celles y ayant adhéré ultérieurement, les nouvelles dispositions se substituent immédiatement à celles qu'il modifie. Il est opposable, dans des conditions de dépôt prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail, à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par la convention ou l'accord.

Article 17 : *Dénonciation*

Le présent accord peut être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires ou y ayant adhéré ultérieurement par lettre recommandée adressée à la D.D.T.E.F.P. de Paris, avec avis de réception, en respectant un préavis de 6 mois.

Le présent accord peut faire l'objet d'une dénonciation partielle. La durée du préavis qui doit précéder la dénonciation partielle est de 6 mois.

Elle est déposée par la partie qui en est signataire au service dépositaire de l'accord qu'elle concerne. Un récépissé est délivré au déposant.

Dans les 2 mois qui suivent la fin du préavis, à l'initiative de l'une ou de l'autre des parties signataires, une négociation sera engagée pour définir un nouvel accord.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, jusqu'au 1er janvier suivant à compter de l'expiration du délai de préavis. A défaut de nouvel accord dans le délai imparti, les salariés des entreprises concernées conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis, en application du présent accord, à l'expiration de ce délai et cela pendant 1 an.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de l'accord entre les autres parties signataires.

Dans ce cas, les dispositions de l'accord continuent de produire effet à l'égard des auteurs de la dénonciation jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, jusqu'au 1er janvier suivant à compter de l'expiration du délai de préavis.

Article 18 : *Date d'effet*

Le présent accord prendra effet le premier jour du mois qui suit la parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension et, en tout état de cause, impérativement au 1er janvier 2016.

Article 19 : *Dépôt et extension*

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord. Le dépôt en sera fait par la partie la plus diligente dans le respect de la réglementation en vigueur.

Fait à Paris, le 14 octobre 2015.

Annexe 1

Régime obligatoire : GARANTIES À EFFET DU : 1^{er} Janvier 2016

Chaque ayant droit affilié au contrat bénéficie de l'ensemble des prestations indiquées ci-dessous :

Les niveaux d'indemnisation s'entendent **y compris les prestations versées par la Sécurité sociale (sauf pour les forfaits en € ou PMSS qui viennent en complément SS)**

Les remboursements sont effectués pour des frais relevant des législations Maladie, Accident de Travail / Maladie Professionnelle, et Maternité. Ils sont limités, toutes prestations comprises, aux frais réels engagés.

HOSPITALISATION ET SOINS EXTERNES :

NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité		
Frais de séjour		130% BR
Forfait hospitalier engagé	100% FR limité au forfait réglementaire en	

vigueur

Actes de chirurgie (ADC)	150% BR Médecins adhérents CAS 130% BR Médecins NON adhérents CAS
Actes d'anesthésie (ADA)	130% BR Médecins adhérents CAS
Autres honoraires	110% BR Médecins NON adhérents CAS
Chambre particulière (y compris maternité)	28 € / jour
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 10 ans (sur présentation d'un justificatif)	28 € / jour
Participation forfaitaire pour les actes coûteux	18 €
Transport remboursé SS	
Transport	100% BR
Actes médicaux	
Généralistes (Consultations et visites)	100% BR
Spécialistes (Consultations et visites)	100% BR
Actes de chirurgie (ADC)	150% BR Médecins adhérents CAS
Actes techniques médicaux (ATM)	130% BR Médecins NON adhérents CAS
Actes d'imagerie médicale (ADI)	100% BR
Actes d'échographie (ADE)	100% BR
Auxiliaires médicaux	100% BR
Analyses	100% BR
Actes médicaux non remboursés SS	
Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)	6 % PMSS / oeil
Pharmacie remboursée SS	
Pharmacie	100% BR
Pharmacie non remboursée SS	
Pilules et patchs contraceptifs non remboursés par la SS et patchs anti-tabac	Crédit de 1 % du PMSS par année civile
Appareillages remboursés SS	
Prothèses auditives & Orthopédie & autres prothèses	100%BR + Crédit de 1000 € par année civile

SOINS, PROTHESES DENTAIRES ET ORTHODONTIE :

NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Dentaire remboursé SS		
Soins dentaires	100% BR	
Inlay simple, Onlay	100% BR	
Prothèses dentaires (y compris Inlay core et inlay à clavettes)	270% BR	
Orthodontie	180% BR	
Dentaire non remboursé SS		
Prothèses dentaires (1)		Crédit de 120 €

par année civile

(1) La garantie prothèse dentaire non remboursée comprend les actes suivants :

- Couronnes dentaires : HBLD038, HBLD036, à l'exclusion des couronnes ou dents à tenon préfabriquées, couronnes ou dents à tenon provisoires, couronnes à recouvrement partiel.
- Prothèses supra implantaires: HBLD132, HBLD492, HBLD118, HBLD199, HBLD240, HBLD236, HBLD217, HBLD171.
- Bridges : HBLD040, HBLD043, HBLD033, HBLD023, et les actes annexes s'y rapportant : HBMD490, HBMD342, HBMD082, HBMD479, HBMD433, HBMD072, HBMD081, HBMD087, à l'exclusion des prothèses dentaires sur dents temporaires, prothèses dentaires ou dents à tenon préfabriquées, prothèses dentaires ou dents à tenon provisoires, les piliers de bridge à recouvrement partiel.

EQUIPEMENT OPTIQUE :

NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Optique		
Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 et sauf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de deux verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les enfants et de 24 mois pour les adultes suivant l'acquisition du précédent équipement.		
Monture	100% BR + 2,5% PMSS	
Verres	100% BR + 2,5 % PMSS (par verre)	
Lentilles remboursées par la SS	100% BR + 1,25% PMSS par année civile	
Lentilles non remboursées par la SS (y compris lentilles jetables)	1,75% PMSS par année civile	

AUTRES GARANTIES :

NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Médecines hors nomenclature		
Contraceptifs non remboursés SS Sevrage tabagique	Crédit de 1 % du PMSS par année civile	
Médecine douce : Acupuncture, chiropractie, ostéopathie (si intervention dans le cadre de praticien inscrit auprès d'une association agréée), diététicien, ergothérapie, méthode mezière, microkinésie, nutritionniste, ostéopathie, pédicure, podologue, psychologue, psychomotricité, psychothérapie, réflexologie, sophrologie.	20 € par acte limité à 4 actes par année civile	
Actes de prévention		
Prise en charge des actes de prévention de la liste prévue par l'Arrêté du 8 juin 2006 (pris pour l'application de l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale et fixant la liste des prestations de prévention prévues à l'article R. 871-2 du même code)	100% BR	

ABREVIATIONS :

PMSS : Plafond Mensuel de la sécurité Sociale.

FR : Frais réels engagés par l'assuré.

BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement.

RSS : Remboursement Sécurité Sociale = Montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement.

TM : Ticket Modérateur soit partie de la base de remboursement non prise en charge par l'assurance maladie obligatoire (TM = BR - RSS)

CAS : Contrat d'accès aux soins.

Annexe VI

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

entre les femmes et les hommes

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, de l'accord interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et de la loi n°2006- 340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes visant à supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes avant le 31 décembre 2010.

Conformément aux avenants signés dans la branche professionnelle le 2 juin 2009, le présent accord a pour objet à l'issue des résultats de l'enquête de branche de considérer la situation comparée entre les femmes et les hommes sous ses différents aspects et en particulier :

- conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle,
- conditions de travail des femmes et des hommes et notamment des salariés à temps partiel,
- équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et responsabilités familiales.

Les entreprises de la branche, cabinets, cliniques et centres hospitaliers vétérinaires s'engagent à respecter les mesures et les orientations retenues dans le présent accord. A cet égard, l'engagement personnel du chef d'entreprise est un préalable essentiel à la mise en œuvre et la réussite des principes d'égalité professionnelle.

De même, le principe de l'égalité professionnelle devra être pris en compte à chaque fois qu'une négociation de branche en présentera l'opportunité.

Préambule : Analyse de l'enquête de branche

Les partenaires sociaux constatent aux vues du rapport de branche réalisé en 2009 que les entreprises vétérinaires emploient 71 % de femmes pour les postes de salariés vétérinaires. On observe donc un taux très important de féminisation du personnel travaillant dans les entreprises vétérinaires.

La répartition est équitable entre les femmes et les hommes pour les emplois à temps partiel et à temps plein. Le poids des CDD est plus fort pour les hommes que pour les femmes. Pour le personnel vétérinaire, les CDD concernent 30% du personnel masculin, contre 16% pour le personnel féminin.

L'enquête de branche n'a montré aucun écart de salaire entre les femmes et les hommes, pour un même travail ou un travail à valeur égale.

Article 1 : Champ d'application

Le présent accord national s'applique à l'ensemble des salariés vétérinaires des cabinets, cliniques et centres hospitaliers vétérinaires relevant de la convention collective n°3332.

CHAPITRE 1 : Conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle

Article 2 : Principe de non-discrimination

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler leur attachement au respect du principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne, notamment en matière de recrutement, de mobilité, de qualification, de rémunération, de promotion, de formation et de conditions de travail. Ils rappellent que la mixité dans les emplois est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique. Ils encouragent les employeurs des entreprises vétérinaires à la développer, notamment par leur politique de recrutement et de sélection.

Plus largement les partenaires sociaux réaffirment que la non-discrimination, notamment, en raison du sexe de la personne est un principe supérieur et général qui s'impose dans toutes les dimensions de la vie de l'entreprise et du dialogue social.

Article 3 : Recrutement

Afin d'assurer l'égalité d'accès des femmes et des hommes à l'emploi, les partenaires sociaux rappellent qu'aucune discrimination ne peut exister entre les hommes et les femmes lors des procédures de recrutement. Le recrutement doit permettre à chacun d'accéder à l'emploi en fonction exclusivement de ses compétences et des capacités professionnelles requises. Lors du recrutement, les informations demandées doivent avoir pour seul but d'apprécier la capacité du candidat à occuper l'emploi proposé.

Les offres d'emploi s'adressent sans distinction aux femmes et aux hommes. Les définitions de postes ne doivent comporter aucune mention précisant un critère de sexe ou de situation familiale. Ainsi, à projet professionnel, motivations, potentiel d'évolution et compétence comparables, les candidatures masculines et féminines sont analysées selon les mêmes critères.

Les signataires du présent accord réaffirment que l'embauche, la rémunération à l'embauche et le positionnement d'un emploi dans la grille de classification ne doivent tenir compte ni du sexe, ni de la situation de famille du titulaire de l'emploi.

Dans le même esprit, l'état de grossesse d'une femme ne doit pas être pris en considération pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à la période d'essai. En conséquence, il est interdit de rechercher ou de faire rechercher toute information concernant l'état de grossesse de l'intéressé. La femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

Article 4 : Promotion et évolution professionnelle

Les cabinets, cliniques et centres hospitaliers vétérinaires veilleront à assurer une garantie d'évolution de carrière des hommes et des femmes occupant des emplois identiques et disposant d'une expérience similaire. Les entretiens individuels professionnels permettront une analyse en ce sens. Les entreprises s'engagent à examiner les critères retenus dans les définitions d'emploi qui seraient de nature à écarter les femmes ou les hommes de leur accès.

Les entreprises veilleront particulièrement à ce que les aménagements d'horaires, quand ils sont possibles, puissent permettre aux femmes et aux hommes d'évoluer sans obstacle dans leur vie professionnelle tout en leur permettant de concilier leur vie familiale.

Article 5 : Formation professionnelle

L'accès à la formation professionnelle est un facteur déterminant pour assurer l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'évolution des qualifications professionnelles et par conséquent l'accès à des niveaux de rémunération supérieurs.

Les entreprises assureront un égal accès entre les hommes et les femmes aux actions de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience mises en œuvre dans le cadre du plan de formation, de la période de professionnalisation ou du droit au congé individuel à la formation, que les salariés soient à temps plein ou à temps partiel et quelle que soit la filière d'emploi concernée.

Cette égalité de traitement doit être respectée tant en terme quantitatif (nombre d'heures de formation dispensées) que qualitatif (thème, niveau et durée des stages de formations dispensés).

Pour l'organisation des périodes de formation, les entreprises prendront en compte dans la mesure du possible les contraintes en termes d'horaires ou de déplacements géographiques liés à la charge d'enfants.

Lorsque le ou la salarié(e) est à l'origine d'une demande de formation, le refus ou le report de sa demande doit être motivé pour des raisons indépendantes de son sexe. Cette demande ne peut pas être refusée plus de deux fois.

CHAPITRE 2 : Conditions de travail et garantie de l'égalité salariale

Article 6 : Egalité salariale

Les partenaires sociaux de la branche vétérinaire rappellent leur attachement au principe d'égalité de rémunération, tel que défini aux articles L.3221-1 et suivants du code du travail, entre les femmes et les hommes pour un travail et un parcours professionnel de même valeur. Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

A cette fin, les différents éléments composant la rémunération doivent être établis sur des critères identiques pour les femmes et les hommes. Tout écart de rémunération doit être fondé sur des raisons objectives.

Les partenaires sociaux rappellent que la classification des tâches définie à l'annexe 1 et la grille des rémunérations définie à l'annexe 2 de la convention collective sont conformes à ce principe et qu'elles ne peuvent en aucun cas induire des discriminations entre les femmes et les hommes.

Les partenaires sociaux définissent un certain nombre de mesures permettant de garantir une égalité salariale entre les hommes et les femmes.

Les femmes se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le coefficient et le salaire prévus par les annexes « salaires » et « classifications » de la convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle.

Article 7 : Rattrapage des écarts de rémunération

Lorsqu'un écart de rémunération entre les hommes et les femmes d'une même catégorie de classification pour un poste de travail semblable est constaté, l'entreprise doit étudier les raisons de cet écart afin d'y remédier par la mise œuvre de modalités de rattrapage.

Il est rappelé que conformément aux dispositions du Code du travail, les absences résultant d'un congé de maternité ou d'adoption n'ont pas d'incidence sur les évolutions professionnelles ou salariales des intéressés. A cet effet, à l'issue des congés de maternité ou d'adoption, les salariées retrouvent leur précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, conformément aux dispositions des articles L1225-26 et L1225-44 du code du travail.

Le rattrapage salarial est dû à compter du retour de la personne salariée dans l'entreprise après son congé de maternité ou d'adoption et doit être appliqué à la suite de ce congé.

Si la personne salariée concernée enchaîne un congé de maternité puis un congé parental d'éducation, ce n'est qu'à son retour dans l'entreprise que le rattrapage salarial pourra être appliqué.

CHAPITRE 3 : Equilibre entre vie professionnelle et vie personnelle

Article 8 : Prise en compte de la parentalité

Il est rappelé que le congé de maternité et le congé d'adoption sont considérés comme du temps de travail effectif notamment pour la détermination des droits liés à l'ancienneté et au calcul des congés payés.

De la même manière, la période d'absence du / de la salarié(e) pour congé maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF. Sous réserve des dispositions de l'article L.6323-2 du code du travail, le congé de soutien familial devant être pris en compte pour le calcul des droits au DIF.

Conformément aux dispositions conventionnelles, les entreprises garantiront aux salarié(e)s de retour de congé maternité ou d'adoption leur droit à congé payé annuel.

Conformément à l'accord national sur la formation professionnelle les femmes de retour de congé maternité sont éligibles aux périodes de professionnalisation.

Les entreprises doivent veiller qu'en matière d'évolution professionnelle, les congés de maternité, de paternité ou d'adoption ou de présence parentale et/ ou le congé parental d'éducation ne pénalisent pas les salarié(e)s. Pour ce faire, les entreprises devront mettre en place pour chaque salarié(e) concerné(e) par un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale et congé parental d'éducation un entretien avant son départ en congé ou à son retour de congé.

Les entreprises sont encouragées à maintenir, pendant la période de congé maternité, d'adoption, de présence parentale et/ou de congé parental d'éducation, la diffusion des informations générales éventuellement transmises aux salarié(e)s relatives à la vie de l'entreprise, selon un mode de communication préalablement défini entre les parties en présence, afin de maintenir un lien social.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, notamment de la loi n°2006-340 du 24 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, les entreprises s'engageront à neutraliser les incidences de la période d'absence pour maternité ou adoption sur les augmentations de salaire.

Article 9 : Mesures concernant l'organisation du travail

Les employeurs des entreprises vétérinaires doivent prendre en compte les contraintes liées à la vie familiale, notamment les déplacements géographiques, pour l'organisation des stages de formation.

Le travail à temps partiel constaté dans les entreprises vétérinaires étant plus développé qu'au plan national, les partenaires sociaux rappellent que le code du travail prévoit une priorité d'accès pour les salariés à temps partiel souhaitant occuper ou reprendre un emploi à temps complet ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Article 10 : Reprise du travail

Pour faciliter la reprise du travail et la réintégration des salariés à l'issue d'un congé lié à la vie familiale, les cabinets, cliniques et centres hospitaliers vétérinaires s'engagent à organiser un entretien individuel si le ou la salarié(e) le demande, soit préalablement à la reprise d'activité, soit au moment de cette reprise effective, en vue de son orientation professionnelle.

Cet entretien a pour but de déterminer les conditions de reprise d'activité et les besoins en formation, notamment en cas de changement d'affectation, de technique ou d'organisation du travail.

CHAPITRE 4 : Application et suivi de l'accord

Article 11 : Commission de conciliation

Il appartient à la commission de conciliation définie par la convention collective de veiller aux modalités d'application du principe d'égalité professionnelle et procéder au règlement des difficultés pouvant naître à ce sujet, sans préjudice du recours à des juridictions compétentes. Cette commission, où siègent un représentant de chaque organisation syndicale signataire, se réunira autant que de besoin pour examiner l'application des principes du présent accord, en lien avec l'observatoire des métiers et des qualifications de la branche.

Article 12 : Négociation triennale

Toutes les études d'enquête de Branche doivent permettre une analyse et une comparaison de la situation de l'emploi des hommes et des femmes.

Les partenaires s'engagent à étudier cette situation et à négocier au moins tous les trois ans des mesures visant à maintenir une égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 13 : Application de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter de la publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension. Il est susceptible d'être modifié, par avenant, notamment en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de plusieurs de ces dispositions.

Le présent accord peut être dénoncé partiellement ou en totalité par l'un ou l'ensemble des signataires employeurs ou salariés du présent accord dans les conditions prévues par la loi.

Accord du 30 juin 2014 relatif au travail à temps partiel

Article 1^{er}-Champ d'application

Le présent accord est applicable aux salariés inclus dans le champ de la convention collective des vétérinaires praticiens salariés.

Article 2-Définition du temps partiel

En vigueur étendu

En application des dispositions légales et conventionnelles, est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail ou à la durée fixée conventionnellement lorsque cette durée est inférieure.

Lorsqu'un salarié est employé à temps partiel, les conditions de son emploi et de sa rémunération sont spécifiées dans son contrat de travail ou dans tout avenant ultérieur. Le salarié à temps partiel bénéficie, quel que soit l'horaire de travail effectué, des mêmes avantages que le personnel à temps complet.

Le salarié à temps partiel bénéficie en outre des mêmes droits que les salariés à temps complet pour la détermination de ses droits à l'ancienneté (les périodes non travaillées étant prises en compte en totalité) et dispose d'une égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation.

Article 3-Heures complémentaires

En vigueur étendu

Pour répondre aux sujétions du cabinet ou de la clinique vétérinaires, et notamment répondre à la continuité du service, les personnels employés à temps partiel peuvent être appelés à exécuter des heures complémentaires.

Le nombre d'heures complémentaires mensuelles ne peut dépasser un tiers de la durée convenue au contrat. La durée totale des heures effectuées ne peut atteindre la durée légale du travail. Les heures complémentaires sont les heures que l'employeur demande aux travailleurs d'effectuer au-delà de la durée de travail prévue dans leur contrat. Le refus par le salarié d'effectuer des heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat de travail ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Les heures complémentaires bénéficient d'une majoration de 10 % dès la première heure. Au-delà de 1/10 de la durée initialement fixée au contrat, elles sont majorées non plus de 10 %, mais de 25 %.

Article 4-Durée minimale de travail des salariés à temps partiel

En vigueur étendu

La durée de travail hebdomadaire d'un salarié à temps partiel est au minimum de 11 heures pour chaque contrat de travail.

Pour tenir compte de la diversité des structures et de leurs modalités d'organisation, la répartition de la durée

hebdomadaire de travail des personnels des cabinets et cliniques vétérinaires à temps partiel se fait en demi-journées ou journées.

Article 5-Garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers pour les salariés à temps partiel

En vigueur étendu

Lorsque le temps de travail effectif atteint 6 heures consécutives, les salariés bénéficient d'une pause d'une durée minimale de 20 minutes.

Le salarié à temps partiel devra être informé du planning des heures qu'il effectuera à temps partiel avec un délai de prévenance de 15 jours au minimum.

En cas de circonstances exceptionnelles justifiant du non-respect de ce délai de 15 jours, dont il appartiendra à la partie concernée de justifier, la majoration des heures complémentaires s'élève à 25 % dès la première heure.

Article 6-Période minimale continue de travail

En vigueur étendu

Pour les personnels à temps partiel, la période journalière continue est fixée à 3 heures et demie de travail effectif au minimum pour permettre aux salariés un équilibre vie professionnelle-vie personnelle qui tienne compte également de la spécificité des emplois de la branche.

Article 7-Modification de la durée du temps de travail

En vigueur étendu

Tout salarié travaillant à temps complet peut demander à bénéficier d'un contrat à temps partiel et inversement.

La demande devra être effectuée auprès de l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception. Le salarié devra préciser le nombre d'heures de travail souhaité et leur répartition dans la semaine. L'employeur pourra refuser le changement. Le refus devra être notifié au salarié par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge.

La demande du salarié doit être adressée 4 mois au moins avant la date souhaitée pour la mise en place d'un nouvel horaire. L'employeur est tenu de répondre dans un délai de 2 mois à compter de la réception de la demande.

Tout salarié travaillant à temps partiel bénéficie du droit de priorité en cas de vacance d'un emploi à temps complet. Avant tout recrutement extérieur, l'employeur doit obligatoirement proposer l'emploi vacant au salarié concerné.

Tout employeur peut demander à un salarié travaillant à temps complet de travailler à temps partiel ou inversement. Le refus du salarié ne constitue pas une faute. Toutefois, l'employeur peut, sous réserve que les conditions légales soient réunies, engager une procédure de licenciement pour motif économique. La modification de la durée du travail doit faire l'objet d'un avenant écrit au contrat de travail.

Article 8-Recours au travail à temps partiel modulé

En vigueur étendu

Le temps de travail de l'ensemble des salariés à temps partiel peut être modulé sur tout ou partie de l'année dans les conditions suivantes :

Le contrat de travail mentionne la qualification du salarié, les éléments de sa rémunération et la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail de référence.

La durée du travail des salariés à temps partiel peut varier au-delà ou en deçà de la durée stipulée au contrat, à condition que sur un an la durée hebdomadaire ou mensuelle n'excède pas en moyenne la durée contractuelle.

Le temps de travail peut être décompté sous une forme hebdomadaire ou mensuelle. Un récapitulatif mensuel est annexé au bulletin de paie.

La durée minimale contractuelle de travail calculée sur la semaine est de 7 heures, et sur le mois de 31 heures et demie.

Pendant les jours travaillés, la durée minimale de travail quotidien est de 3 heures et demie. Dans le cas particulier du travail à temps partiel modulé, les interruptions d'activité sont organisées de la manière suivante :

- il ne peut intervenir qu'une interruption d'activité non rémunérée au cours d'une même journée ;
- la durée de l'interruption entre deux prises de service peut être supérieure à 2 heures, dans les conditions prévues à l'article 20 de la convention collective.

La durée du travail peut varier entre les limites minimale et maximale suivantes :

- l'écart entre chacune de ces limites et la durée de travail contractuelle ne peut excéder un tiers de cette durée ;

- la durée du travail du salarié ne peut être portée à un niveau égal ou supérieur à 35 heures hebdomadaires.

Le travail à temps partiel modulé fait l'objet d'une programmation indicative mensuelle, trimestrielle, semestrielle ou annuelle, définissant les périodes de haute et de basse activité. Les salariés en sont informés individuellement par écrit 15 jours avant son application.

Les salariés doivent être informés au moins 3 jours calendaires à l'avance des changements apportés à leurs horaires de travail, par écrit ou verbalement.

La rémunération mensuelle des salariés auxquels est appliqué le temps partiel modulé est calculée sur la base de l'horaire contractuel. En cas d'absence non rémunérée, les heures non effectuées sont déduites, au moment de l'absence, de la rémunération mensuelle lissée.

Les congés et absences rémunérés de toute nature sont payés sur la base du salaire mensuel lissé. Lorsqu'un salarié n'a pas accompli la totalité de la période de travail à temps partiel modulé, notamment du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période, sa rémunération est régularisée par comparaison entre le nombre d'heures réellement accomplies et celui correspondant à l'application, sur la période de présence de l'intéressé, de la moyenne hebdomadaire prévue.

Les heures excédentaires ou en débit sont respectivement rémunérées ou déduites du solde de tout compte sur la base du salaire à la date de la rupture du contrat de travail.

Lorsque, sur une année, l'horaire moyen effectué par le salarié aura dépassé la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail et calculée sur l'année, il sera fait application des dispositions légales.

Article 9-Cumul d'emplois

En vigueur étendu

Un salarié peut légalement exercer plusieurs activités professionnelles, au service d'employeurs différents, de

manière occasionnelle ou régulière, à condition toutefois que la durée totale de ses travaux rémunérés ne dépasse pas la durée maximale du travail autorisée, qu'il s'agisse des durées maximales hebdomadaires ou quotidiennes de travail.

Le salarié doit informer l'employeur de ses autres activités et lui communiquer le détail des heures et des jours travaillés. Toute modification de ces informations doit être portée à la connaissance de l'employeur, qu'il s'engage à prendre en compte dans l'établissement des plannings.

Dans le cas où un salarié bénéficie de plusieurs contrats de travail à temps partiel pour divers employeurs, les parties signataires du présent accord conviennent, pour éviter tout conflit éventuel en cas de demande de réalisation d'heures complémentaires, que le salarié est en droit de refuser d'accomplir des heures complémentaires dès lors qu'elles ne sont pas compatibles avec une période d'activité fixée chez un autre employeur. Ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Si l'employeur est informé que le salarié ne respecte pas, par son cumul d'emplois, les règles relatives aux durées de travail maximales, il doit inviter, par écrit, le salarié à réduire ses activités afin de respecter les durées de travail autorisées, et cela sous un délai bref. Le salarié devra lui signifier par écrit qu'il a pris en compte cette demande et confirmera sa réduction de temps de travail au moyen d'une déclaration sur l'honneur écrite.

Article 10-Date d'entrée en vigueur

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de la signature des présentes.

Article 11-Révision

En vigueur étendu

Les parties conviennent que la révision du présent accord pourra être demandée par la partie la plus diligente en respectant les modalités définies dans la convention collective.

Article 12-Dénonciation

En vigueur étendu

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail, moyennant le respect d'un délai de préavis de 3 mois.

AVENANTS

Convention collective nationale IDCC 2564

Vétérinaires salariés

La convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés a été signée le 31 janvier 2006.

L'arrêté d'extension de la convention collective a été signé le 31 mai 2006 (publié au J.O. du 20 juin 2006).

Un avenant n°1 a été signé le 1 décembre 2006 (arrêté d'extension du 16 juillet 2007 publié au J.O. du 24 juillet 2007) relatif à l'adaptation des taux contribution formation.

Un avenant n°2 a été signé le 17 avril 2007 (arrêté d'extension du 5 mai 2008 publié au J.O. du 15 mai 2008) relatif à la modulation du temps de travail (Article 27)

Un avenant n°3 a été signé le 17 avril 2007 (arrêté d'extension du 5 mai 2008 publié au J.O. du 15 mai 2008) relatif à la garantie de rente temporaire du conjoint (Annexe 4)

Un avenant n°4 a été signé le 17 avril 2007 (arrêté d'extension du 19 février 2008 publié au J.O. du 27 février 2008) relatif à la prime de remplacement (Annexe 2)

Un avenant n°5 a été signé le 17 avril 2007 (arrêté d'extension du 19 février 2008 publié au J.O. du 27 février 2008) relatif à la valeur du point conventionnel (Annexe 2)

Un avenant n°6 a été signé le 25 mars 2008 (arrêté d'extension du 7 octobre 2008 publié au J.O. du 15 octobre 2008) relatif à la valeur du point conventionnel (Annexe 2)

Un avenant n°7 a été signé le 6 octobre 2008 (arrêté d'extension du 10 juillet 2009 publié au J.O. du 21 juillet 2009) relatif à la période d'essai (Article 18)

Un avenant n°8 a été signé le 6 octobre 2008 (arrêté d'extension du 21 avril 2009 publié au J.O. du 29 avril 2009) relatif au préavis (Article 59)

Un avenant n°9 a été signé le 6 octobre 2008 (arrêté d'extension du 21 avril 2009 publié au J.O. du 29 avril 2009) relatif aux indemnités de licenciement (Article 62)

Un avenant n°10 a été signé le 6 octobre 2008 relatif au forfait annuel en jours, non étendu.

Un avenant n°11 a été signé le 6 octobre 2008 (arrêté d'extension du 21 avril 2009 publié au J.O. du 29 avril 2009) relatif à la valeur du point conventionnel (Annexe 2)

Un avenant n°12 a été signé le 2 juin 2009 (arrêté d'extension du 5 novembre 2009 publié au J.O. du 17 novembre 2009) relatif à la valeur du point conventionnel

Un avenant n°13 a été signé le 2 juin 2009 (arrêté du 18 décembre 2009 publié au J.O. du 1 janvier 2010) relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (Article 14)

Un avenant n°14 a été signé le 26 novembre 2009 (arrêté du 4 juin 2010 publié au J.O. du 17 juin 2010) relatif au forfait annuel en jours (Article 57)

Un avenant n°15 a été signé le 26 novembre 2009 (arrêté du 9 juin 2011 publié au J.O. du 17 juin 2011) modifiant l'annexe 4 relatif à la prévoyance (Annexe 4)

Un avenant n°16 a été signé le 26 novembre 2009 (arrêté d'extension du 3 mai 2010 publié au J.O. du 11 mai 2010) relatif à la valeur du point conventionnel (Annexe 2)

Un avenant n°17 a été signé le 16 juin 2010 annulant et remplaçant l'avenant n°1 modifiant les taux contributifs à l'OPCA au titre de la formation professionnelle continue

Un avenant n°18 a été signé le 25 octobre 2010 (arrêté du 17 février 2011 publié au J.O. du 24 février 2011) relatif à la valeur du point conventionnel

Un avenant n°19 a été signé le 25 octobre 2010 (arrêté d'extension du 13 juillet 2011 publié au J.O. du 22 juillet 2011) relatif à la mise en place d'un régime de remboursements complémentaires des frais de santé

Un avenant n°20 a été signé le 25 octobre 2010 (arrêté d'extension du 23 mars 2011 publié au J.O. du 1 avril 2011) relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Un avenant n°21 a été signé le 25 octobre 2010 (arrêté d'extension 7 octobre 2011 publié au J.O. du 14 octobre 2011) modifiant l'article 24 relatif au repos compensateur de remplacement et créant l'article 24 bis relatif à la contrepartie obligatoire en repos

Un avenant n°22 a été signé le 25 octobre 2010 (arrêté du 18 février 2011 publié au J.O. du 26 février 2011) modifiant l'annexe 1 relatif à la classification des emplois

Un avenant n°23 a été signé le 25 octobre 2010 (arrêté du 17 mai 2001 publié au J.O. du 24 mai 2011) modifiant l'annexe 2 relative aux salaires minima conventionnels

Un avenant n°24 a été signé le 25 octobre 2010 (arrêté d'extension du 19 mars 2012 publié au J.O. du 24 mars 2012) modifiant l'annexe 3 concernant la Commission paritaire de l'emploi

Un avenant n°25 a été signé le 25 octobre 2010 pour l'actualisation de la convention collective

Un avenant n°26 a été signé le 15 mars 2011 relatif au départ à la retraite

Un avenant n°27 a été signé le 15 mars 2011 (arrêté d'extension du 7 octobre 2011 publié au J.O. du 14 octobre 2011) relatif à la mise à la retraite

Un avenant n°28 a été signé le 6 octobre 2011 (arrêté d'extension du 19 mars 2012 publié au J.O. du 24 mars 2012) relatif au travail de nuit

Un avenant n°29 a été signé le 6 octobre 2011 (arrêté d'extension du 19 décembre 2011 publié au J.O. du 23 décembre 2011) relatif à la valeur du point conventionnel

Un avenant n°30 a été signé le 28 novembre 2011 relatif au compte épargne temps

Un avenant n°31 a été signé le 16 janvier 2012 relatif à l'accord de prévoyance

Un avenant n°32 a été signé le 3 avril 2012 relatif aux heures complémentaires

Un avenant n°33 a été signé le 2 octobre 2012 relatif à la valeur du point conventionnel

Un avenant n°34 a été signé le 4 avril 2013 relatif au contrôle du forfait jours

Un avenant n°35 a été signé le 26 novembre 2013 relatif à la valeur du point conventionnel

Un avenant n°36 a été signé le 30 octobre 2014 relatif à l'article 1^{er}

Un avenant n°37 n'a pas été ratifié par l'ensemble des partenaires sociaux

Un avenant n°38 a été signé le 30 octobre 2014 relatif à la valeur du point conventionnel

Un avenant n°39 a été signé le 30 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle

Un avenant n°40 a été signé le 10 novembre 2015 relatif au régime de prévoyance

Un avenant n°41 a été signé le 2 février 2016 relatif aux astreintes

Un avenant n°42 a été signé le 10 novembre 2015 relatif aux astreintes

Un avenant n°43 du 3 novembre 2016 relatif à la valeur du point conventionnel pour l'année 2017

Un avenant n°44 du 15 juin 2017 relatif aux salaires minima conventionnels

Un avenant n°45 du 16 novembre 2017 relatif à la valeur du point conventionnel pour 2018

Un avenant n°46 du 28 juin 2018 relatif à la création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Un avenant n° 47 du 10 octobre 2018 relatif à la valeur du point conventionnel pour 2019

Accord professionnel du 27 décembre 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail du personnel salarié vétérinaire des cliniques et cabinets vétérinaires

Préambule

Le présent accord professionnel est conclu dans le cadre de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail et à la création d'emplois, complétée par la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail.

Les parties signataires du présent accord reconnaissent la nécessité d'organiser l'aménagement et la réduction du temps de travail et d'en fixer les conditions dans le cadre d'un accord professionnel national, sans obligation d'avoir à négocier un accord d'entreprise.

Les partenaires sociaux n'entendent pas exclure pour autant le recours éventuel à des accords d'entreprise, dans le cadre d'un mandatement syndical.

Les parties signataires conviennent que cet accord, dont ils demandent l'extension, sera directement applicable au personnel salarié vétérinaire autorisé à exercer sur le territoire national dans les cabinets et cliniques vétérinaires et permettra, sous réserve de l'application intégrale de l'accord, de bénéficier des aides prévues par la loi.

Les parties signataires réaffirment leur volonté d'assurer la stabilité de l'emploi et, dans toute la mesure du possible, d'en promouvoir le développement et la réactualisation des connaissances.

L'organisation et l'aménagement de la durée du travail dans les cabinets et cliniques vétérinaires doivent permettre :

- de répondre aux attentes des salariés en matière de conditions de travail et de qualité de vie ;
- de créer de l'emploi ou de maintenir les emplois et donc de jouer un rôle social d'entreprise ;
- de bénéficier d'allègements sur les salaires pour limiter les conséquences économiques pour l'entreprise ;
- de mettre en place une organisation du temps de travail dans l'entreprise, en instaurant la modulation du temps de travail et en adaptant les horaires pour faire face aux fluctuations du travail, liées à la permanence des soins pour les urgences et aux effets de la saisonnalité de l'exercice professionnel ;
- d'instaurer des forfaits permettant de rémunérer les heures normales et des heures supplémentaires effectuées par les salariés cadres qui disposent d'une autonomie pour exercer les responsabilités qui leur sont confiées.

Le quatrième alinéa du préambule est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 19-II de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, qui ouvrent droit au bénéfice de l'allègement de cotisations sociales pour les seules entreprises de moins de 50 salariés. (Arrêté du 6 décembre 2002, art. 1er.)

Champ d'application

Article 1

Le présent accord est applicable à l'ensemble des cabinets et cliniques vétérinaires et à leurs salariés vétérinaires autorisés à exercer la médecine et la chirurgie des animaux sur le territoire national dans des cabinets et cliniques vétérinaires (code NAF 852Z).

Personnel bénéficiaire

Article 2

Le personnel salarié vétérinaire autorisé à exercer la médecine et la chirurgie des animaux sur le territoire national dans des cabinets et cliniques vétérinaires, à l'exception toutefois des cadres dirigeants.

Ce personnel salarié vétérinaire n'entre pas dans le champ d'application de la convention collective n° 3282 du 5 juillet 1995 étendue par arrêté du 16 janvier 1996 dont seul bénéficie le personnel salarié ne relevant pas de l'autorité ordinaire vétérinaire.

En application de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et plus particulièrement son article 4, un accord paritaire national signé le 11 juillet 2001 a reconnu à tous les vétérinaires diplômés salariés habilités à exercer sur le territoire national français le statut de salarié cadre.

Les élèves des écoles vétérinaires françaises titulaires d'un diplôme d'études fondamentales vétérinaires autorisés à exercer en application de l'article L. 241-6 du code rural ont un statut de salarié non cadre.

Durée de l'accord de dénonciation

Article 3

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. L'accord pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une des parties signataires de l'accord, par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à tous les syndicats représentatifs dans la branche, notamment si une modification des dispositions législatives ou réglementaires ayant présidé à la conclusion et à la mise en oeuvre du présent accord venait à modifier l'équilibre du dispositif.

L'accord pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires, dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 du code du travail, par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée par l'auteur de la dénonciation à tous les signataires de l'accord.

Mise en oeuvre de la réduction du temps de travail pour le personnel salarié vétérinaire non cadre

Article 4

Au 1er janvier 2002, les cabinets et cliniques vétérinaires relevant du champ d'application du présent accord peuvent, s'il le souhaitent, opter pour des horaires collectifs ou individuels fixant la durée hebdomadaire à 35 heures et conduisant à une réduction du temps de travail d'au moins 10 % de la durée initiale.

La réduction du temps de travail et ses modalités de mise en oeuvre, choisies parmi celles figurant ci-après, sont décidées par l'employeur, en concertation avec les représentants du personnel, s'il en existe, ou à défaut avec les salariés, et font l'objet d'une information écrite adressée à chaque salarié par l'employeur 30 jours au moins avant la prise d'effet.

La durée du travail effectif est, conformément à l'article L. 212-4, alinéa 1, du code du travail, 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.

4.1. Réduction de la durée du temps de travail

4.1.1. Hebdomadaire.

L'horaire hebdomadaire est fixé à 35 heures, réparties sur 4, 5 ou, le cas échéant, 6 jours.

4.1.2. Modulation.

Le cabinet ou la clinique vétérinaire peut organiser un système de modulation d'horaires, dans lequel l'horaire hebdomadaire moyen de 35 heures est calculé sur l'année civile.

Dans le contexte d'une réduction de la durée légale à 35 heures de travail effectif par semaine, le recours à la modulation du temps de travail permet d'adapter le volume d'heures travaillées au volume réel de travail, aux variations d'activité liées à la saisonnalité et de répondre à la nécessité de satisfaire aux

besoins de la clientèle, en particulier la permanence des soins. Le recours à la modulation permet en outre d'éviter le recours excessif à des heures supplémentaires et au chômage partiel.

Toute décision de l'employeur de mettre en place la modulation du temps de travail doit faire l'objet d'une information sur ses modalités d'application et d'une consultation préalable du personnel.

La modulation d'horaire peut s'organiser au choix de l'employeur soit selon un horaire collectif, soit selon des calendriers individualisés pour chaque salarié. Les périodes hautes et les périodes basses seront les mêmes pour tous les salariés relevant de la même unité de travail.

a) Horaire collectif :

En cas d'horaire collectif, l'employeur établit une programmation qui fait l'objet d'un calendrier indicatif couvrant l'année civile. La semaine civile au titre de l'article 212-5 du code du travail débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures.

Cette programmation doit s'intégrer dans une limite inférieure de 28 heures par semaine et une limite supérieure de 42 heures dans la limite, pour ces dernières, de 12 semaines consécutives.

Les heures travaillées au-delà de la 35e heure et jusqu'à la 42e heure n'ouvrent pas droit à majoration, ni à imputation sur le contingent d'heures supplémentaires.

Les heures effectuées en deçà de 28 heures par semaine ouvrent droit à indemnisation au titre du chômage partiel.

Par contre, les heures excédant la durée hebdomadaire de 42 heures, la durée moyenne annuelle des 35 heures ou le plafond annuel de 1 600 heures se verront appliquer le régime des heures supplémentaires et s'imputeront sur le contingent annuel d'heures supplémentaires fixé à 90 heures, en cas de modulation.

En cas de changement dans la programmation initiale, le délai de prévenance des salariés est de 7 jours ouvrés pour une modification portant sur 8 heures en plus ou en moins par semaine.

En cas d'urgence et dans des situations exceptionnelles de surcroît ou de baisse de travail, le délai de prévenance sera réduit à 2 jours calendaires dès lors que la modification de l'horaire de travail est limitée à 4 heures de travail en plus ou en moins par semaine.

b) Horaires individualisés :

En ce qui concerne les horaires individualisés, l'employeur doit établir une programmation pour chaque salarié qui fait l'objet d'un calendrier indicatif couvrant l'année civile. Cette programmation doit s'intégrer dans une limite supérieure de 42 heures par semaine et une limite inférieure de 28 heures.

Les heures travaillées au-delà de la 35e heure et jusqu'à la 42e heure n'ouvrent pas droit à majoration, ni à imputation sur le contingent d'heures supplémentaires.

Les heures effectuées en deçà de 28 heures par semaine ouvrent droit à indemnisation au titre du chômage partiel.

Par contre, les heures excédant la durée hebdomadaire de 42 heures, la durée moyenne annuelle des 35 heures ou le plafond annuel de 1 600 heures se verront appliquer le régime des heures supplémentaires et s'imputeront sur le contingent annuel d'heures supplémentaires fixé à 90 heures, en cas de modulation.

En cas de changement dans la programmation initiale, le délai de prévenance des salariés de 7 jours ouvrés pour une modification portant sur 8 heures en plus ou en moins par semaine en cas d'urgence et dans des situations exceptionnelles de surcroît ou de baisse de travail, le délai de prévenance sera réduit à 2 jours calendaires dès lors que la modification de l'horaire de travail est limitée à 4 heures en plus ou en moins par semaine.

En compensation de ce changement de la programmation initiale, il sera accordé au salarié au choix de l'employeur soit une compensation en temps de repos de 10 minutes par heure modifiée, soit la rémunération équivalente.

Les absences rémunérées ou indemnisées (maladie ou congé) ne peuvent faire l'objet d'une récupération par le salarié : ces absences seront assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination du programme de modulation.

c) Lissage de la rémunération :

Compte tenu des fluctuations d'horaires inhérentes au principe de la modulation, la rémunération mensuelle sera indépendante du nombre d'heures réellement travaillées et établie sur la base mensuelle de la durée collective hebdomadaire définie à l'article L. 212-1 du code du travail.

En cas d'embauche en cours de période de modulation, la rémunération lissée est fixée au prorata de la période restant à courir jusqu'à l'issue de ladite période.

En cas de période non travaillée, mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération régulée. La même règle est appliquée pour le calcul de l'indemnité de licenciement et pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite. Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation (embauche ou départ en cours de période), sa rémunération devra être régularisée sur la base de son temps réel de travail. Si le décompte fait apparaître un trop-versé, celui-ci sera compensé sur les salaires dus lors de la dernière échéance de paie. Un rappel de salaires sera effectué dans le cas contraire, étant précisé que ce rappel se fera aux taux normaux. Enfin, en cas de rupture du contrat de travail, quel qu'en soit l'auteur ou le motif, sauf dans le cas d'un licenciement pour motif économique ou de mise à la retraite sur l'initiative de l'employeur, lorsque le salarié n'aura pas accompli la durée annuelle de travail effectif correspondant à la rémunération mensuelle régulée, sa rémunération sera régularisée à la dernière échéance de paie, sur l'ensemble des sommes dues au salarié.

d) Situation des salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée :

Que ce soit pour un remplacement ou un surcroît d'activité, les salariés embauchés dans le cadre d'un contrat à durée déterminée à temps complet peuvent être soumis aux mêmes règles de modulation des horaires prévues dans le présent accord. Dans ce cas, le contrat de travail du salarié doit préciser expressément les modalités d'organisation du travail retenues.

4.2. Réduction du temps de travail sous forme de jours de repos

L'horaire hebdomadaire reste fixé à 39 heures et la réduction du temps de travail est organisée sous forme de repos rémunéré de 24 jours ouvrés par an, qui seront obligatoirement pris dans le cadre d'une programmation annuelle indicative : 12 jours sur l'initiative du salarié, 12 jours sur l'initiative de l'employeur.

Les heures effectuées au-delà de 39 heures, au cours d'une semaine civile, sont considérées comme des heures supplémentaires et traitées comme telles.

En cas de non-acceptation par l'employeur pour nécessité de service de la date choisie par le salarié, celui-ci devra proposer une nouvelle date dans un délai de 7 jours ou ultérieurement à une date fixée en accord avec l'employeur. L'employeur ne pourra pas refuser plus de 2 fois.

Toute modification par l'une des parties de la programmation indicative de ces jours devra faire l'objet d'une notification préalable de 7 jours ouvrés.

Ces repos seront pris obligatoirement à l'intérieur des périodes de 12 mois à compter de l'application du présent accord dans l'entreprise.

Le salarié pourra prendre ce repos sans que la prise en une seule fois de ces jours de repos puisse excéder 6 jours ouvrables consécutifs. Ces jours de repos ne pourront pas être accolés au congé annuel.

4.3. Combinaison des deux dispositifs

La réduction du temps de travail pourra se faire en combinant une diminution de la durée du travail et en accordant des jours de repos, dans le respect des dispositions relatives à la réduction du temps de travail.

Le premier alinéa de l'article 4 (Mise en oeuvre de la réduction du temps de travail pour le personnel salarié vétérinaire non cadre) est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 212-4-1, L. 212-4-2 et suivants et du 9e alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail. (Arrêté du 6 décembre 2002, art. 1er).

Le sous-paragraph 4-1-2 (Modulation) du paragraphe 4-1 (Réduction de la durée du temps de travail) de l'article 4 susvisé est étendu sous réserve que, conformément aux dispositions du 5e alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail, un accord complémentaire de branche étendu ou d'entreprise définisse les modalités de recours au travail temporaire. (Arrêté du 6 décembre 2002, art. 1er).

Le dernier alinéa du point a (Horaire collectif) du sous-paragraph 4-1-2 susvisé est étendu sous réserve que, conformément aux dispositions du 7e alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail, un accord complémentaire de branche étendu ou d'entreprise définisse la contrepartie à la réduction du délai de prévenance de toute modification d'horaires. (Arrêté du 6 décembre 2002, art. 1er).

Les troisième et quatrième alinéas du point c (Lissage de la rémunération) sont étendus sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 145-2 et R. 145-2 du code du travail, qui précisent les conditions dans lesquelles est déterminée la fraction saisissable de la rémunération. (Arrêté du 6 décembre 2002, art. 1er).

Le paragraphe 4-2 (Réduction du temps de travail sous forme de jours de repos) est étendu sous réserve que, conformément aux dispositions du deuxième alinéa du paragraphe II de l'article L. 212-9 du code du

travail, un accord complémentaire de branche étendu ou d'entreprise définisse les modalités de répartition dans le temps des droits à rémunération en fonction du calendrier des repos. (Arrêté du 6 décembre 2002, art. 1er).

Le deuxième alinéa du paragraphe 4-2 susvisé est étendu sous réserve de l'application des dispositions du 1er alinéa du paragraphe II de l'article L. 212-9 du code du travail, aux termes duquel les heures réalisées au-delà de la durée annuelle sont également des heures supplémentaires. (Arrêté du 6 décembre 2002, art. 1er).

Mise en œuvre de la réduction du temps de travail pour le personnel salarié vétérinaire cadre

Article 5

5.1. Mesures identiques à celles des salariés non cadres

Les parties signataires rappellent que le personnel d'encadrement, à l'exclusion des cadres dirigeants non assujettis à la durée du travail (art. L. 212-15-1), doit bénéficier de la réduction du temps de travail.

Les salariés bénéficiant dans l'entreprise du statut cadre, pour lesquels la durée du travail peut être prédéterminée et dont l'emploi est occupé selon l'horaire collectif applicable dans le cabinet ou la clinique vétérinaire, bénéficient sans exception des dispositions des salariés non cadres, définies dans le présent accord.

5.2. Mesures spécifiques : le forfait

Les salariés cadres autres que dirigeants et dont les horaires sont aléatoires ou non fixés à l'avance doivent également bénéficier d'une réduction effective de leur durée de travail.

Pour cette catégorie de salariés cadres dont l'autonomie et les responsabilités sont incompatibles avec le respect d'un horaire fixe, les entreprises peuvent traduire la réduction de la durée du travail sous forme de forfaits pour tenir compte de la diversité des situations :

- forfait en heures sur une base hebdomadaire ou mensuelle ;
- forfait en heures sur une base annuelle ;
- forfait en jours.

5.2.1. Forfait en heures hebdomadaires ou mensuelles.

Le forfait hebdomadaire ou mensuel pourra être conclu avec les salariés cadres définis aux articles L. 212-5-2 et L. 212-15-3 du code du travail.

Ayant un caractère individuel, la convention de forfait hebdomadaire ou mensuel doit recueillir l'accord de chacun des cadres concernés sous la forme d'une convention spécifique ou d'un avenant au contrat de travail.

La convention de forfait doit préciser le nombre d'heures correspondant au forfait convenu et le cadre de référence hebdomadaire ou mensuel choisi.

La rémunération afférente au forfait doit au moins être égale à la rémunération que le salarié recevrait compte tenu du temps de travail exécuté dans le cadre d'un emploi à temps plein et des bonifications et majorations pour heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée prévue dans le cadre du forfait sont rémunérées en supplément avec le salaire du mois durant lequel elles ont été accomplies.

Pour les salariés occupés selon un horaire différent de l'horaire collectif, l'existence d'une convention de forfait en heures hebdomadaires ou mensuelles ne dispense pas d'opérer le décompte de la durée du travail réellement accompli.

5.2.2. Forfait annuel en heures.

Pour les salariés cadres relevant des dispositions de l'article L. 212-15-3 du code du travail, il pourra être conclu des conventions de forfait en heures sur l'année, dès lors que le temps de travail de ces salariés ne peut être prédéterminé, qu'ils disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Le forfait établi sur l'année doit se traduire par une réduction effective du temps de travail des vétérinaires salariés dont la durée annuelle de travail, sur la base de laquelle le forfait sera établi, ne pourra être supérieure à 1 730 heures.

Au niveau de l'entreprise, le forfait annuel en heures sera consacré par la conclusion individuelle d'une convention de forfait avec chacun des salariés concernés.

Les salariés concernés par ce type de forfait demeurent soumis aux dispositions légales relatives au repos quotidien de 11 heures et au repos hebdomadaire déterminé par les dispositions des articles L. 221-2 et L. 221-4 du code du travail.

Les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail sont fixées respectivement à 12 heures quotidiennes et 48 heures hebdomadaires, dans le respect des dispositions de l'article L. 212-7 du code du travail.

5.2.3. Forfait annuel en jours.

Pour les salariés vétérinaires cadres dont la durée du temps de travail ne peut pas être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur temps de travail, un forfait annuel en jours de travail pourra être convenu sans pouvoir dépasser 215 jours au titre d'une année civile.

Il pourra être convenu pour l'emploi d'un vétérinaire salarié ayant une activité réduite sur une année civile complète d'un forfait annuel inférieur à 215 jours.

Pour ce type d'emploi, le forfait jour inférieur, le vétérinaire salarié bénéficie à due proportion des mêmes droits et avantages que le vétérinaire salarié travaillant à temps complet.

Selon les contraintes liées à l'exercice de la profession vétérinaire, les repos pourront être pris en journée ou demi-journée.

Les journées ou demi-journées de travail et de repos sont comptabilisées sur un livre ou registre paginé tenu par l'employeur et conservé au cabinet ou à la clinique vétérinaire.

Ces documents de comptabilisation seront tenus à la disposition de l'inspection du travail pendant une durée de 3 ans.

En cas de dépassement du plafond de 215 jours annuels, après déduction, le cas échéant des congés payés reportés dans les conditions prévues par l'article L. 223-9 du code du travail, le vétérinaire salarié aura la possibilité de prendre les jours de repos correspondant à ce dépassement au cours des 3 premiers mois de l'année civile suivante, ce qui réduira d'autant le plafond annuel des jours travaillés de l'année considérée.

Les salariés vétérinaires rémunérés en forfait jour ne sont pas soumis aux dispositions de l'article L. 212-1 et L. 212-7-2 du code du travail définissant les limitations quotidiennes et hebdomadaires légales du travail.

En revanche, les salariés vétérinaires bénéficient de manière impérative des dispositions attachées au repos quotidien et au repos hebdomadaire.

Contrôle des horaires effectués par les vétérinaires cadres et non cadres

Article 6

Hormis les salariés cadres rémunérés en forfait jour, chaque cabinet ou clinique vétérinaire, pour matérialiser et contrôler la réduction du temps de travail et la modulation, doit obligatoirement mettre en place un décompte des heures de travail effectuées conformément aux dispositions de l'article D. 212-17 et suivants du code du travail.

A cette fin, il pourra être utilisé notamment un registre paginé, ou tout autre moyen probant. Tous les jours le salarié inscrira son heure d'arrivée et de sortie de chaque période de travail. En fin de semaine, le total des heures effectuées sera mentionné dans les colonnes prévues à cet effet. L'employeur et le salarié signent le registre chaque fin de semaine travaillée. Toute modification d'horaire devra apparaître sur le registre.

Pause obligatoire et repos quotidien

Article 7

Lorsque le temps de travail journalier atteint au moins 6 heures consécutives, tout salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

Les pauses ne sont pas rémunérées et ne sont pas prises en compte dans le décompte du travail effectif dès lors que le salarié, libre de vaquer à ses occupations personnelles pendant la période de pause, n'est pas à la disposition de l'employeur.

Toutefois, lorsque durant la période de pause, le salarié reste en permanence à la disposition de l'employeur, le temps de pause est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

Le troisième alinéa de l'article 7 (Pause obligatoire et repos quotidien) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 220-2 du code du travail, une pause de 20 minutes, non susceptible d'être qualifiée de temps de travail effectif, devant être accordée pour six heures maximum de travail. (Arrêté du 6 décembre 2002, art. 1er)

Habillage et déshabillage

Article 8

Le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé dans l'entreprise, sera considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Gardes et urgences

Article 9

Les heures de permanence effectuées dans le cabinet ou la clinique vétérinaire pendant un service de garde constituent une période de travail effectif et sont rémunérées comme telles.

En revanche, les périodes pendant lesquelles le salarié est tenu de rester à son domicile ou à proximité pour répondre à un éventuel appel de l'employeur constituent des périodes d'astreinte. Il en est de même de la permanence effectuée par le salarié dans le logement de fonction mis à sa disposition et annexé à la clinique. En contrepartie, le salarié percevra, par heure d'astreinte, une indemnisation forfaitaire fixée dans le contrat de travail. Le versement de cette indemnité peut être compensé par l'attribution d'un logement gratuit qui sera considéré comme un avantage en nature.

Toutefois, le temps passé en intervention sera décompté comme un temps de travail effectif et sera rémunéré conformément à la réglementation du temps de travail.

En fin de mois, le bulletin de paie doit indiquer le nombre d'heures d'astreinte et la compensation correspondante.

La programmation individuelle des services de garde et d'urgence doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné 15 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve, dans ce dernier cas, que le salarié en soit averti au moins 1 jour franc à l'avance.

Le dernière phrase du deuxième alinéa de l'article 9 (Gardes et urgences) est étendue sous réserve de l'application des dispositions du 2e alinéa de l'article L. 212-4 bis du code du travail.(Arrêté du 6 décembre 2002, art. 1er).

Rémunération

Article 10

10.1. Maintien du salaire

La réduction du temps de travail s'accompagnera du maintien du salaire par la mise en œuvre d'un complément différentiel de réduction du temps de travail qui devra être mentionné sur les bulletins de salaire (art. R. 143-2-6 du code du travail).

Ce complément différentiel de réduction du temps de travail sera déterminé par l'écart entre :

- le salaire correspondant à l'horaire hebdomadaire actuel de 39 heures ;
- le salaire calculé au prorata de 35 heures.

Ce complément différentiel de RTT sera progressivement intégré au salaire à la hauteur de :

- un tiers à compter du 1^{er} janvier 2003 ;
- un deuxième tiers à compter du 1^{er} janvier 2004 ;
- un troisième tiers à compter du 1^{er} janvier 2005.

Les nouveaux embauchés se voient appliquer les dispositions de cet article.

10.2. Forfait jour

La rémunération des salariés vétérinaires employés en forfait annuel jour librement fixée sans référence à un taux horaire, et à ses majorations pour exécution d'heures supplémentaires.

La rémunération forfaitaire doit être suffisante par rapport aux sujétions imposées au salarié vétérinaire, ses compétences, son autonomie et son degré de responsabilité.

Le bulletin de paie doit indiquer la nature et le volume du forfait.

Heures supplémentaires

Article 11

Les heures effectuées au-delà de 35 heures hebdomadaires, en application du présent accord, sont considérées comme des heures supplémentaires.

La contrepartie des heures supplémentaires se fera selon 2 régimes qui vont se succéder :

- régime transitoire au cours de 2002 ; les 4 premières heures supplémentaires effectuées au-delà de 35 heures donneront lieu à une majoration de 10 % ;
- régime définitif à compter du 1^{er} janvier 2003 : ces heures supplémentaires ouvriront à une majoration de 25 %.

La majoration de ces heures supplémentaires devra être attribuée au salarié de préférence sous forme de repos.

Le contingent d'heures supplémentaires est fixé par l'article L. 212-6 du code du travail modifié par le décret n° 2001-941 du 15 octobre 2001. Ce contingent d'heures supplémentaires pouvant être accomplies sans autorisation de l'inspection du travail passera de 130 heures en 2001 à 180 heures en 2002, 170 heures en 2003 et 130 heures en 2004. Les heures supplémentaires ne seront imputées sur ce contingent qu'à partir de la 38^e heure en 2002, de la 37^e heure en 2003 et de la 36^e heure en 2004. Dans le cadre de la modulation du temps de travail, le contingent d'heures supplémentaires est réduit à 90 heures.

Dans le cadre particulier de la modulation du temps de travail telle que définie à l'article 4 du présent accord, les heures travaillées jusqu'à la 42^e heure n'ouvrent pas droit à majoration. Par contre, les heures excédant la durée hebdomadaire de 42 heures, la durée moyenne annuelle des 35 heures ou le plafond annuel de 1 600 heures se verront appliquer le régime légal des heures supplémentaires, notamment en matière de repos compensateur.

Salariés à temps partiel

Article 12

12.1. Définition

Pour l'application du présent accord et conformément aux dispositions légales en vigueur, sont considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée du temps de travail est inférieure à la durée légale du temps de travail, 35 heures hebdomadaires.

12.2. Organisation du travail à temps partiel

La réduction du temps de travail peut être proposée aux salariés à temps partiel, sans toutefois leur imposer. L'employeur pourra proposer les organisations suivantes :

- soit une réduction de leur temps de travail effectif dans les mêmes proportions que les salariés à temps plein, accompagnée des conditions de maintien du salaire identiques à celles des salariés à temps plein ;
- soit le maintien de leur temps de travail effectif avec une revalorisation de leur rémunération dans les conditions prévues aux articles 4 et 10 du présent accord.

En tout état de cause, quelles que soient les modalités de prise en compte des salariés à temps partiel dans la réduction du temps de travail, il est rappelé que ces salariés bénéficient de droits équivalents aux salariés à temps complet.

Tout emploi à temps plein qui viendrait à être créé ou à devenir vacant devra être proposé en priorité aux salariés à temps partiel, si leur qualification professionnelle initiale ou acquise leur permet d'occuper cet emploi.

12.3. Heures complémentaires

Le salarié à temps partiel peut être amené à effectuer des heures complémentaires dans la limite de 10 % du nombre d'heures hebdomadaires ou mensuelles prévues au contrat de travail. Le refus par le salarié d'effectuer des heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat de travail ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Les heures complémentaires ne sont pas majorées comme des heures supplémentaires.

Le paragraphe 12-1 (Définition) de l'article 12 (Salariés à temps partiel) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-4-2 du code du travail, aux termes desquelles sont également considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée de travail conventionnelle ou à la durée de travail applicable dans l'établissement. (Arrêté du 6 décembre 2002, art. 1er).

Engagements relatifs à l'embauche

Article 13

*L'application du présent accord permet aux cabinets et cliniques vétérinaires d'entrer dans le dispositif d'incitation prévu l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

Ces entreprises qui souhaitent bénéficier de l'aide incitative de l'Etat prévue par la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 modifiée par la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 s'engagent à :

- réduire l'horaire collectif de travail d'au moins 10 % dans le cadre de la nouvelle durée de travail fixée à 35 heures hebdomadaires ;
- créer des emplois correspondant à un volume d'heures d'au moins 6 % égal au produit de l'effectif moyen annuel concerné par la réduction du temps de travail, par le pourcentage d'embauches et par la nouvelle durée collective.

Cette embauche doit se faire dans le délai maximum de 1 an suivant la réduction du temps de travail dans l'entreprise. L'effectif ainsi augmenté devra être maintenu pendant 2 ans à compter de la dernière embauche effectuée.

Toutefois, les entreprises dispensées de l'obligation d'embauche, en application des dispositions de l'article 3 modifié de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, lorsque l'obligation d'embauche de 6 % se traduit par la nécessité de conclure un contrat de travail dont la durée serait inférieure à un mi-temps, s'engagent à maintenir les effectifs actuels pendant une durée minimale de 2 années, à compter de la réduction du temps de travail dans l'entreprise.* (1)

(1) Article exclu de l'extension (Arrêté du 6 décembre 2002, art.1er).

Suivi de l'accord

Article 14

La commission paritaire au sein de laquelle cet accord a été négocié et signé suivra la mise en place de l'accord dans les cabinets et cliniques vétérinaires. Seules peuvent y siéger les organisations syndicales

signataires. Elle se réunira dans un délai de 1 mois suivant la demande écrite de l'une ou l'autre des parties.

Elle pourra être saisie par les salariés ou les employeurs, des éventuelles difficultés d'interprétation ou de mise en place du présent accord.

Dépôt et entrée en vigueur

Article 15

Le présent accord sera déposé en vue de son extension, conformément aux dispositions légales sur l'initiative de la partie la plus diligente.

Il sera déposé auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 27 décembre 2001.