



CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE
DE CONVENTION COLLECTIVE
TÉLÉCHARGEABLE SUR
[HTTP://WWW.LEGISOCIAL.FR/](http://www.legisocial.fr/)

Vétérinaires : personnel salarié des cabinets et cliniques vétérinaires

Si vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu de l'intégralité de la "convention collective IDCC 1875", celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.

Comment utiliser avec le plus d'efficacité possible cette convention collective au format .PDF ?

Au-delà d'une simple **impression des pages de cette convention collective à relier dont vous devez légalement disposer au sein de votre entreprise**, vous pouvez aussi travailler directement à partir du format électronique .PDF de ce document.

Pour mémoire, **ce document est lisible avec la visionneuse d'Acrobat Reader®** que vous pouvez télécharger (ou mettre à jour) gratuitement sur le site de cet éditeur :

<http://get.adobe.com/fr/reader/>

Plusieurs options sont alors proposées par LégiSocial®, facilitant la lecture et la navigation au sein de cette convention collective grâce à :

- **Une table des matières numérotée avec des titres et sous-titres cliquables**, vous permettant de vous rendre directement à l'article souhaité.
- **Des titres d'articles également cliquables au sein de la convention**, vous permettant de revenir directement à la table des matières du document.
- **Des signets de votre lecteur .PDF**, vous assurant un chapitrage très utile à toute recherche spécifique. Ci-dessous et à titre d'exemple, un aperçu de la convention collective métallurgie avec la mise en avant des signets de cette dernière.

Bonne lecture.

L'équipe de LégiSocial

www.legisocial.fr

Table des matières

Convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires du 5 juillet 1995	7
Texte de base	7
Convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires du 5 juillet 1995. Etendue par arrêté du 16 janvier 1996 JORF 24 janvier 1996	7
Titre Ier : Dispositions générales	7
Article 1 - Champ d'application	7
Article 2 - Durée	7
Article 3 - Révision	7
Article 4 - Dénonciation	7
Article 5 - Avantages acquis	7
Titre II : Droit syndical et liberté d'opinion	7
Article 6 - Exercice du droit syndical	7
Article 7 - Absence pour l'exercice d'une activité syndicale	7
Article 8 - Sections syndicales et délégués syndicaux	8
Article 9 - Délégués du personnel	8
Article 10 - Comités d'entreprise	8
Article 10 BIS - Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail CHSCT	8
Titre III : Conclusion du contrat de travail	8
Article 11 - Sécurité, hygiène : médecine du travail	8
Article 12 - Egalité professionnelle	8
Article 13 - Travailleurs handicapés	9
Article 14 - Modalités d'embauche	9
Article 15 - Contrat à durée déterminée	9
Article 16 - Période d'essai	9
Titre IV : Exécution du contrat	9
Article 17 - Obligations générales	9
Durée et amplitude du travail	9
Article 18 TER - Heures complémentaires	10
Article 19 - Heures supplémentaires	10
Article 20 - Repos compensateur	10
Article 20 - Repos compensateur de remplacement	10
Article 20 BIS - Cycle de travail	10
Article 20 ter - Modulation	10
Article 21 - Indemnisation du repos compensateur	11
Article 21 - Contrepartie obligatoire en repos	11
Service continu	11
Article 21 BIS - Indemnités pour service de nuit	11
Article 21 ter - Travail de nuit	11
Article 22 - Garde et astreinte, définition	12
Article 23 - Indemnisation de la garde	12
Article 24 - Indemnisation de l'astreinte à domicile	12
Article 25 - Ancienneté	12
Article 26 - Droit à congés	12
Article 27 - Congés payés	13
Article 28 - Fixation des congés payés	13
Article 29 - Maladie pendant les congés	13
Article 30 - Travail effectif et congés payés	13
Article 31 - Temps partiel et congés payés	13
Article 32 - Indemnité compensatrice de congés payés	13
Article 33 - Fêtes légales et jours fériés	13
Article 33 bis - Journée de solidarité	13
Article 34 - Congés de courte durée	13
Article 34 - Congés pour événements familiaux	14
Article 34 bis - Congé de paternité	14
Article 35 - Présélection militaire	14
Article 35 - Journée d'appel de préparation de défense	14
Article 36 - Congés exceptionnels	14
Article 37 - Congé pour proche ou enfant malade	14
Article 37 bis - Congé de présence parentale	14
Article 38 - Congés de maternité, d'adoption, protection des mères	15
Article 38 - Congés de maternité ou d'adoption	15
Article 39 - Grossesse et suspension du contrat	15
Article 40 - Grossesse et licenciement	15
Article 41 - Grossesse et démission	15
Article 42 - Congé parental	15
Article 43 - Maladie et accident du travail	15
Article 44 - Maladie et remplacement	15
Article 45 - Prévoyance maladie - décès	15
Article 46 - Salaire minimum	15
Article 47 - Avantages en nature	16
Titre V : Rupture du contrat de travail	16
Article 48 - Délai-congé ou préavis	16
Article 49 - Indemnités de préavis	16
Article 50 - Heures pour recherche d'emploi	16
Article 51 - Indemnités de licenciement	16
Mise à la retraite	16
Titre VI : Règlement des conflits	17
Article 54 - Commissions paritaires d'interprétation et de conciliation	17
Titre VII : Formation professionnelle	17
Article - Préambule	21
Textes Attachés	22
Annexe I : Classification des emplois - Définition des tâches	22
Annexe II : Salaires minima conventionnels Valeur minimale du point	23
Annexe III : Commission paritaire nationale de l'emploi	24
Article 2 - Relations avec l'organisme paritaire collecteur agréé	24
Fonctionnement	24
Article 7 - Révision	25
Article 8 - Dénonciation	25
Avenant du 20 février 1998 relatif à l'interprétation de l'article 25 de la convention collective nationale	26
Accord n 2 du 15 décembre 2000 relatif à la prévoyance annule et remplace l'annexe IV	27
Article - Préambule	27
Article 1er - Champ d'application	27
Article 2 - Garantie incapacité temporaire de travail	27
Article 3 - Garantie incapacité permanente professionnelle	27
Article 4 - Garantie invalidité	27
Article 5 - Exclusions pour les garanties incapacité temporaire de travail, incapacité permanente professionnelle et invalidité	28
Article 6 - Garantie rente éducation	28
Article 7 - Enfants à charge-Définition	28
Article 8 - Garantie rente de conjoint	28

Revalorisation	29
Article 9 - Maintien de la garantie décès	29
Article 10 - Taux de cotisation	29
Article 11 - Gestion du régime conventionnel	29
Article 12 - Commission paritaire technique	29
Article 13 - Adhésion	29
Article 14 - Effet. - Durée	30
Annexe contrat de garanties collectives à l'accord n 2 du 15 décembre 2000 relatif à la prévoyance Annexe du 15 décembre 2000	31
Article 1 - Assiette des cotisations - Exonération	31
Article 2 - Salaire de référence servant au calcul des prestations	31
Article 3 - Délais de prescription	31
Article 4 - Subrogation	31
Article 5 - Principes de fonctionnement des adhésions	31
Article 6 - Effet - Durée	31
Accord du 4 décembre 2001 relatif à la réduction du temps de travail RTT	33
Article - Préambule	33
Article 1 - Champ d'application	33
Article 2 - Personnel bénéficiaire	33
Article 3 - Durée de l'accord et dénonciation	33
Article 4 - Mise en oeuvre de la réduction du temps de travail	33
Article 5 - Contrôle des horaires effectués	34
Article 6 - Pause obligatoire et repos quotidien	34
Article 7 - Habillage et déshabillage	35
Article 8 - Gardes et urgences	35
Article 9 - Rémunération	35
Article 10 - Heures supplémentaires	35
Article 11 - Salariés à temps partiel	35
Article 12 - Dispositions pour les salariés cadres	36
Article 13 - Engagements relatifs à l'embauche	36
Article 14 - Suivi de l'accord	36
Article 15 - Dépôts et entrée en vigueur	36
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	37
Article - Préambule	37
Article 1 - Champ d'application	37
Article 2 - Personnel bénéficiaire	37
Article 3 - Durée de l'accord de dénonciation	37
Article 4 - Mise en oeuvre de la réduction du temps de travail pour le personnel salarié vétérinaire non cadre	37
Article 5 - Mise en oeuvre de la réduction du temps de travail pour le personnel salarié vétérinaire cadre	38
Article 6 - Contrôle des horaires effectués par les vétérinaires cadres et non cadres	39
Article 7 - Pause obligatoire et repos quotidien	39
Article 8 - Habillage et déshabillage	39
Article 9 - Gardes et urgences	39
Article 10 - Rémunération	39
Article 11 - Heures supplémentaires	40
Article 12 - Salariés à temps partiel	40
Article 13 - Engagements relatifs à l'embauche	40
Article 14 - Suivi de l'accord	40
Article 15 - Dépôt et entrée en vigueur	40
Avenant du 12 juin 2003 portant modifications à l'accord sur la prévoyance du 15 décembre 2000	42
Article - Objet	42
Avenant n 14 du 10 février 2004 relatif au champ d'application	43
Avenant du 6 septembre 2004 relatif à l'indemnisation des délégués des syndicats pour participer aux réunions de commissions mixtes paritaires concernant les vétérinaires salariés	44
Avenant n 15 du 27 septembre 2004 relatif à la prévoyance	45
Adhésion par lettre du 25 octobre 2004 de l'UNSA, fédération des commerces et des services	46
Avenant n 17 du 14 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle	47
Article 1 - Versement des contributions	47
Article 2 - Dispositifs de formation des personnels non vétérinaires	47
Article 3 - Droit individuel à la formation	48
Article 4 - Validation des acquis de l'expérience Public concerné	48
Article 5 - Dispositifs d'accompagnement professionnel	48
Article 6 - Négociation triennale	48
Avenant n 19 du 1 mars 2005 relatif à la classification des emplois	49
Article - Classification des emplois et définition des tâches	49
Avenant n 20 du 15 juin 2006 relatif à la classification des emplois et à la définition des tâches	50
Avenant n 21 du 15 juin 2006 relatif au développement de l'apprentissage et de la fonction tutorale	51
Avenant n 22 du 15 juin 2006 portant modification des articles 19, 33 bis et 34 de la convention	52
Avenant n 25 du 17 avril 2007 relatif à la journée de solidarité	53
Avenant n 26 du 17 avril 2007 relatif au congé de paternité	54
Adhésion par lettre du 31 mai 2007 du SNCEA à la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires personnel salarié	55
Avenant n 27 du 4 décembre 2007 relatif aux heures supplémentaires	56
Adhésion par lettre du 27 novembre 2007 de la CSFV-CFTC à la convention collective nationale	57
Avenant n 30 du 6 octobre 2008 relatif à la classification des emplois annexe I	58
Avenant n 31 du 6 octobre 2008 relatif à la période d'essai	59
Avenant n 32 du 6 octobre 2008 relatif aux indemnités de licenciement	60
Avenant n 33 du 6 octobre 2008 relatif aux heures supplémentaires	61
Avenant n 35 du 6 octobre 2008 relatif à la formation professionnelle	62
Adhésion par lettre du 4 décembre 2008 de la FNAF-CGT à la convention collective	63
Avenant n 38 du 2 juin 2009 relatif au fonctionnement de la CPNE	64
Avenant n 37 du 2 juin 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	65
Avenant n 39 du 26 novembre 2009 relatif à la prévoyance	66
Adhésion par lettre du 22 décembre 2009 de la fédération générale agroalimentaire CFTD à la convention	68
Avis d'interprétation du 20 janvier 2010 relatif à la classification des emplois	69
Article - Les faits	69
Article - Interprétation	69
Avenant n 41 du 16 juin 2010 relatif à la formation professionnelle continue	70
Avenant n 42 du 16 juin 2010 relatif à la formation professionnelle continue	71
Avenant n 44 du 25 octobre 2010 relatif à la mise en place d'un régime de remboursements complémentaires des frais de santé Annexe 5	72

Article - Préambule	74
Annexes	74
Avenant n 45 du 25 octobre 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	77
Chapitre 1er : Conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle	77
Chapitre II : Conditions de travail et garantie de l'égalité salariale	77
Chapitre III : Equilibre entre vie professionnelle et vie personnelle	78
Chapitre IV : Application et suivi de l'accord	78
Avenant n 46 du 25 octobre 2010 relatif au repos compensateur de remplacement	79
Avenant n 47 du 25 octobre 2010 relatif à l'ancienneté	80
Avenant n 48 du 25 octobre 2010 relatif à la classification des emplois et à la définition des tâches	81
Avenant n 50 du 25 octobre 2010 portant actualisation de la convention	82
Article - Annexe	85
Avenant n 51 du 15 mars 2011 relatif à la mise à la retraite	86
Avenant n 52 du 15 mars 2011 relatif au départ à la retraite	87
Avenant n 53 du 6 octobre 2011 relatif au travail de nuit	88
Avenant n 54 du 6 octobre 2011 relatif au temps de travail	89
Avenant n 56 du 6 octobre 2011 relatif au contingent annuel d'heures supplémentaires	90
Avenant n 57 du 16 janvier 2012 relatif au régime de prévoyance	91
Avenant n 58 du 3 avril 2012 relatif aux heures complémentaires	92
Adhésion par lettre du 30 avril 2014 de la FESSAD UNSA à la convention	93
Accord du 30 juin 2014 relatif au travail à temps partiel	94
Avenant n 61 du 30 octobre 2014 relatif au champ d'application	96
Avenant n 64 du 30 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle	97
Accord du 14 octobre 2015 relatif à l'instauration d'une couverture santé complémentaire	103
Article - Préambule	105
Article - Annexe I	105
Avenant n 65 du 10 novembre 2015 relatif à l'annexe IV Prévoyance	106
Avenant n 69 du 30 mars 2017 relatif à la formation professionnelle	108
Avenant n 67 du 15 juin 2017 à l'accord du 30 juin 2014 relatif au travail à temps partiel article 2 bis	110
Avenant n 70 du 12 septembre 2017 relatif aux salaires minima conventionnels	111
Avenant n 75 du 18 octobre 2018 relatif aux salaires minima conventionnels et aux classifications	112
Article - Préambule	112
Accord du 29 mars 2019 relatif à la fusion conventionnelle	113
Article - Préambule	113
Avenant n 76 du 29 mars 2019 relatif à la formation professionnelle et aux classifications	114
Avenant du 5 juin 2019 à l'accord du 29 mars 2019 relatif à la fusion conventionnelle	115
Avenant n 2 du 5 juin 2019 à l'accord du 14 octobre 2015 relatif à l'instauration d'une couverture santé complémentaire	116
Article - Préambule	116
Avenant n 77 du 5 juin 2019 relatif à la formation professionnelle	117
Accord du 7 avril 2020 relatif à la prise exceptionnelle de congés payés dans le cadre de l'épidémie de Covid-19	118
Article - Préambule	118
Avenant n 3 du 15 décembre 2020 relatif à l'instauration d'une couverture santé complémentaire	119
Article - Préambule	119
Accord du 15 décembre 2020 relatif à la promotion et la reconversion par alternance Pro-A	120
Article - Préambule	121
Textes Salaires	122
Avenant n 23 du 15 juin 2006 relatif aux salaires	123
Avenant n 28 du 4 décembre 2007 relatif à la valeur du point 1	124
Avenant n 29 du 25 mars 2008 relatif aux salaires et aux heures supplémentaires	125
Avenant n 34 du 6 octobre 2008 relatif à la valeur du point	126
Avenant n 36 du 2 juin 2009 relatif à la valeur du point au 1er juillet 2009	127
Avenant n 40 du 26 novembre 2009 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2010	128
Avenant n 43 du 25 octobre 2010 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2011	129
Avenant n 49 du 25 octobre 2010 relatif aux salaires minima et à la valeur du point	130
Avenant n 55 du 6 octobre 2011 relatif à la valeur du point pour l'année 2012	131
Avenant n 59 du 2 octobre 2012 relatif à la valeur du point pour l'année 2013	132
Avenant n 60 du 11 février 2014 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2014	133
Avenant n 63 du 30 octobre 2014 relatif à la valeur du point pour l'année 2015	134
Avenant n 66 du 10 novembre 2015 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2015	135
Avenant n 66 bis du 2 février 2016 relatif à la valeur du point conventionnel au 1er janvier 2016	136
Avenant n 68 du 3 novembre 2016 relatif à la valeur du point conventionnel pour l'année 2017	137
Avenant n 72 du 16 novembre 2017 relatif à la valeur du point conventionnel	138
Avenant n 73 du 28 juin 2018 relatif à la valeur du point conventionnel pour 2018	139
Avenant n 74 du 18 octobre 2018 relatif à la valeur du point conventionnel pour 2019	140
Avenant n 78 du 22 novembre 2019 relatif à la valeur du point conventionnel pour 2020	141
Avenant n 79 du 15 décembre 2020 relatif à la valeur du point conventionnel pour 2021	142
Textes Extensions	143
ARRETE du 16 janvier 1996	143
ARRETE du 23 juillet 1997	144
ARRETE du 4 juin 1998	145
ARRETE du 18 mars 1999	146
ARRETE du 29 mars 1999	147
ARRETE du 6 avril 2000	148
ARRETE du 2 janvier 2001	149
ARRETE du 17 avril 2001	150
ARRETE du 23 juillet 2001	151
ARRETE du 26 juillet 2001	152
ARRETE du 9 avril 2002	153
ARRETE du 6 décembre 2002	154
ARRETE du 23 décembre 2002	155
ARRETE du 6 décembre 2002	156
ARRETE du 6 octobre 2003	157
ARRETE du 5 mai 2004	158
ARRETE du 4 juin 2004	159
ARRETE du 7 avril 2005	160
ARRETE du 11 juillet 2005	161

ARRETE du 18 juillet 2005	162
ARRETE du 4 octobre 2005	163
ARRETE du 5 octobre 2005	164
ARRETE du 11 décembre 2006	165
ARRETE du 22 juin 2007	166

Convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires du 5 juillet 1995

Texte de base

Convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires du 5 juillet 1995. Etendue par arrêté du 16 janvier 1996 JORF 24 janvier 1996

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

Syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral, 10, place Léon-Blum, 75011 Paris.

SYNDICATS SIGNATAIRES:

Fédération des vétérinaires de la santé animale.

ORGANISATIONS ADHÉRENTES SIGNATAIRES:

ECTAM-CFTC (à la condition et à ses annexes I, II, III, et IV) par lettre du 20 janvier 1997 BO CC 97-6.

L'UNSA, fédération des vétérinaires et des services, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bnogolet Cedex, par lettre du 25 octobre 2004 (BO CC 2005-10).

Le syndicat national des créateurs d'entreprises agricoles (SNCEA) CFE-CGC, 73, rue de Clichy, 75009 Paris, par lettre du 31 mai 2007 (BO n° 2007-24).

La fédération des vétérinaires CFTC, commerce, services et force de vente, 251, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris, par lettre du 27 novembre 2007 (BO n° 2008-34)

La fédération nationale vétérinaire et forestière (FNAF) CGT, 263, rue de Paris, case 428, 93514 Muorenil Cedex, par lettre du 4 décembre 2008 (BO n° 2009-2)

La fédération générale agroalimentaire, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19, par lettre du 22 décembre 2009 (BO n° 2010-11)

FEASSD UNSA, par lettre du 30 avril 2014 (BO n° 2014-20)

Titre Ier : Dispositions générales

Article 1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 14 déc. 2014

La présente convention s'applique à l'ensemble du territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer, au sein des cabinets, cliniques et centres vétérinaires qui exercent la médecine ou la chirurgie des animaux, les travaux de laboratoire vétérinaire et le personnel salarié non vétérinaire.

Les activités concernées sont définies au code NAF 75.00Z.

Seuls sont exclus du champ d'application de la convention les salariés qui relèvent de l'autorité hiérarchique des vétérinaires.

Article 2 - Durée

En vigueur étendu en date du 24 janv. 1996

La présente convention, ses annexes et ses avenants pour une durée indéterminée. Ils entrent en vigueur à compter du jour de la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Article 3 - Révision

En vigueur étendu en date du 24 janv. 1996

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 sont accompagnées d'un projet concernant les points dont la révision est demandée. Ces négociations doivent s'engager dans les trois mois 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 - Dénonciation

En vigueur étendu en date du 24 janv. 1996

La dénonciation partielle ou totale de la présente convention ou de ses annexes par l'une des parties concernées 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 DFDTEP de Paris.

Elle devra être suivie dans les trois mois, sur proposition de l'organisation patronale, de négociations paritaires en vue de la conclusion d'une nouvelle convention ou de nouvelles dispositions s'il s'agit d'une dénonciation.

Article 5 - Avantages acquis

En vigueur étendu en date du 24 janv. 1996

La présente convention ne peut être en aucun cas la cause de rétrocession des avantages acquis, par le personnel en fonctions, antérieurement à la date de signature de la présente convention.

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 ou cliniques vétérinaires : sera seule maintenue la disposition la plus favorable de la convention ou des dispositions appliquées antérieurement.

Titre II : Droit syndical et liberté d'opinion

Article 6 - Exercice du droit syndical

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

Le libre exercice du droit syndical est garanti dans les entreprises concernées dans le champ d'application de la présente convention collective, conformément aux articles L. 2141-1 et L. 2141-5 du code du travail.

Les modalités de ce droit sont précisées aux articles L. 2142-1 à L. 2142-11 et situés du code du travail.

Article 7 - Absence pour l'exercice d'une activité syndicale

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

Les salariés occupés dans les établissements visés par l'article 1er ont le droit de s'absenter pour participer aux réunions des comités d'entreprise et de participer sur présentation à l'employeur d'une convocation écrite, en respectant un délai de prévenance de 1 mois et dans la limite de 2 salariés par organisation syndicale.

Ces absences d'absence donnent lieu au mineur 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 ont droit à récupération dans les 2 mois, par accord entre les parties.

Les frais de déplacement des salariés susvisés sont remboursés par les employeurs sur la base des tarifs SCNF 1re classe ou du billet d'avion en classe tourisme.

Les frais de repas sont remboursés sur la base d'un forfait de 25 € par salarié et par jour.

Article 8 - Sections syndicales et délégués syndicaux

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

La désignation d'un délégué syndical peut intervenir lorsque l'effectif d'au moins 50 salariés a été atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.

Les délégués syndicaux s'engagent à représenter les intérêts des salariés de l'entreprise et à faciliter l'exercice aux délégués syndicaux désignés conformément à ces dispositions :

- la collecte des contributions syndicales ;
- l'affichage des cotisations syndicales, la diffusion 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.

Outre le délégué titulaire, les organisations syndicales peuvent nommer un suppléant 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 d'entreprise.

Article 9 - Délégués du personnel

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

La mise en place des délégués du personnel n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins 11 salariés est atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 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.

L'organisation et la procédure des élections font l'objet d'un protocole d'accord entre le chef d'entreprise ou d'établissement et les organisations syndicales représentatives dans l'établissement. (1)

Le protocole d'accord pourra prévoir toutes mesures de nature à éviter des conflits 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 aurent 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 réserve d'en avertir leur chef d'établissement.

(1) Le paragraphe 3 de l'article 9 est exclu de l'extension comme contraire aux dispositions de l'article L. 2314-3 du code du travail.

(Arrêté du 29 novembre 2012, art. 1er)

Article 10 - Comités d'entreprise

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

La mise en place d'un comité d'entreprise n'est obligatoire que si l'effectif de 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 au paragraphe 3 de l'article 9. (1)

La structure de fonctionnement prévue par l'article L. 2325-43 du code du travail ne pourra en aucun cas être inférieure au minimum prévu par la loi. Un accord devra être conclu entre le comité d'entreprise et la direction sur la répartition de l'entreprise au sein des activités scilicet et créées 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 réserve d'en avertir leur chef de service.

(1) Le paragraphe 3 de l'article 10 faisant référence au paragraphe 3 de l'article 9 est exclu de l'extension comme contraire à l'article L. 2324-4 du code du travail.

(Arrêté du 29 novembre 2012, art. 1er)

Article 10 BIS - Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail CHSCT

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

La sécurité et l'hygiène des salariés sont assurées dans les entreprises et établissements vétérinaires 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 sont constitués dans les établissements occupant au moins 50 salariés. L'effectif est calculé sans les modalités définies à l'article L. 2322-6 du code du travail.

Il appartient aux comités d'hygiène et de sécurité de développer les mesures de prévention et l'esprit de sécurité. Il veille et contribue 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 10 bis est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 4143-1 du code du travail.

(Arrêté du 29 novembre 2012, art. 1er)

Titre III : Conclusion du contrat de travail

Article 11 - Sécurité, hygiène : médecine du travail

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

Dans le cadre de la législation de la médecine du travail, des examens médicaux sont périodiquement organisés pour les salariés des cabinets, cliniques et centres vétérinaires. Le cas échéant, les examens nécessaires aux examens médicaux sera pris sur les heures de travail, sans qu'il puisse être effectué de retenue de salaire.

A cet effet, les cabinets, cliniques et centres vétérinaires doivent être affiliés à la médecine du travail, service interentreprises.

Les mesures de prévention réglementaires et nécessaires sont appliquées et doivent être observées par les salariés.

Ces mesures permettent 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 des articles R. 4624-10 et suivants 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 vaccins suivants : 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 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 comme les dangers des rayonnements des appareils de radiodiagnostic.

Article 12 - Egalité professionnelle

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

Afin de réaliser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les employeurs sont tenus de mettre en œuvre l'application de la présente convention collective s'engageant 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 et R. 3221-1 du code du travail, les entreprises perçoivent 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 "Salaire" et "Coefficients" de la présente convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion, ainsi que les absences pour maternité, grossesse ou congés familiaux y compris obstacle.

Les employeurs sont tenus de mettre en œuvre l'application de la présente convention collective s'engageant également à se conformer aux dispositions des articles L. 2261-22, L. 2241-3 et R. 2261-1 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.

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

Article 13 - Travailleurs handicapés

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

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

Article 14 - Modalités d'embauche

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

Tout engagement d'un salarié fait l'objet d'un contrat de travail constaté par écrit qui comporte les mentions suivantes, sous le respect de l'article L. 1242-12 du code du travail :

- identité des parties ;
- lieu 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 ;
- durée quotidienne et/ou hebdomadaire de travail ;
- mention de la convention collective et précision de l'échelon du salarié.

Article 15 - Contrat à durée déterminée

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

La présente convention collective est applicable 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 du cabinet, de la clinique ou du centre hospitalier vétérinaires.

Article 16 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

Toute embauche en contrat à durée indéterminée est soumise préalablement à une période d'essai de 2 mois.

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.

Pendant la période d'essai, les deux parties peuvent se séparer sans indemnité, avec un délai de prévenance minimum de :

- 24 heures si ce dernier compte moins de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence : un minimum dans le cas où c'est l'employeur qui met fin à la période d'essai.

Sous réserve des dispositions de l'article L. 1221-26 du code du travail issu de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modification du marché du travail. Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci bénéficie d'un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

Titre IV : Exécution du contrat

Article 17 - Obligations générales

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

Les salariés des cabinets, cliniques et centres hospitaliers vétérinaires sont placés sous l'autorité de leur employeur et, d'une façon générale, de toute personne ayant reçu délégation de ce dernier.

En cas d'empêchement d'un salarié du cabinet, de la clinique ou du centre hospitalier vétérinaires, aucun autre salarié de sa catégorie professionnelle, ou d'un emploi similaire, ne peut résilier ou s'abstenir d'exécuter le travail demandé par l'employeur pour subvenir à la nécessité de la continuité du service.

En vertu des dispositions ci-dessus, l'employeur peut procéder à des mutations temporaires à l'intérieur du cabinet, de la clinique ou du centre hospitalier vétérinaires pour des motifs d'ordre technique, et considérant les besoins exprimés. Le salarié doit, en toutes circonstances, observer la plus grande discrétion, il est tenu de respecter les consignes de travail.

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 1121-1 du code du travail, le salarié est tenu d'observer la plus grande discrétion, il est tenu de respecter les consignes de travail. (1)

En conséquence, tout manquement à ce devoir incombe au salarié aux conditions prévues par le code pénal, sans préjudice des sanctions disciplinaires.

Le salarié reste assés 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 17 sont étendus sous réserve 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).

(Arrêté du 29 novembre 2012, art. 1er)

Durée et amplitude du travail

Article 18

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

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

La durée légale maximale de 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

sinmeas consécutives.

De ceinnotvotn expresse, la durée qdntoiuine du traavil et l'amplitude en cas de journée ctniounne ne pveunet excéder 12 heures.

Pour les salariés à tpmes plein ou à tpmes partiel, en cas de journée discontinue, la durée nquiditene du traavil ne puet être fractionnée en puls de duex vtacinoas : l'une d'une durée mimiumm de 2 heures, l'autre d'une durée mmuniim de 3 heures.

Pour les salariés à tpmes plein ou à tpmes partiel d'échelon 1, en cas de journée discontinue, la durée qnuiondtiee du traavil ne puet être fractionnée en puls de duex vnaactois d'une durée minmuim de 1 heure.

En cas de journée continue, le tepms consacré au repas est considéré cmome tpmes de travail, dnas la litmie de 1 heure, luoqsre l'intéressé est en pisooinn d'astreinte.

En cas de régime de tvaairl fondé sur des journées ceunnitios d'au moins 10 heures, snas préjudice de la réglementation riltveae au rpoes hrdraebmoae légal et aux hereus supplémentaires, le nborme de journées de ropes est fixé à au moins 4 juroos puor 2 semaines dnoot 2 juroos consécutifs coapnmmert un dimanche.

Les hiroares de tvaairl des salariés à tpmes pteiral pveunet ctpormeore une iutritpenom supérieure à 2 heures, afin de tenir cmtpoee des exneeicgs pperors à l'activité exercée, suos réserve d'une cretpatnorie de 10 metiuns par huere au-delà des 2 hueers prévues par le cdoee du travail, accordée au chioox des parties, siot en tpmes de repos, siot en rémunération.

Article 18 BIS

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2000

Lorsqu'un salarié est employé à tpmes partiel, les cionondits de son emploi et de sa rémunération snot spécifiées dnas son crtaont de tvaairl ou dnas tuot aneanvt ultérieur.

Le salarié à tpmes pteairl bénéficie, qeul que siot l'horaire de tvaairl effectué, des mêmes aagvneats que le pneseonerl à tpmes complet.

En applicotain des dtiisnoosps légales et conventionnelles, est considéré cmome salarié à tpmes pteairl le salarié dnoot la durée du tvaairl est inférieure à la durée légale du tairavl ou à la durée fixée cinlvennmteeneooit luqosre ctete durée est inférieure.

Le salarié à tpmes paierl bénéficie en ourte des mêmes droits que les salariés à tpmes coepmlt puor la détermination de ses drtios à l'ancienneté (les périodes non travaillées étant prises en comptme en totalité) et diposee d'une égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de fmroiaotn qui, notamment, srea sviuue par le CNPE.

Ancien aciltre 14 ter.

Article 18 TER - Heures complémentaires

En vigueur étendu en date du 3 avr. 2012

Pour répondre aux sujétions du cabenit ou de la cliquine vétérinaires, et nmnamotet répondre à la continuité du service, les pneoernsls employés à tpmes pteairl peuvnt être appelés à exécuter des heuers complémentaires.

Les heuers complémentaires snot les huerees que l'employeur dednmae aux traviluears à tpmes peirtal d'effectuer au-delà de la durée de tavrail prévue dnas son contrat.

Le nbmroe d'heures complémentaires menulslees ne puet être supérieur d'un teirs à la durée cnouneve au contrat. La durée talote des heuers effectuées ne puet adntnetre la durée légale du travail.

Les heuers complémentaires snot les hreues que l'employeur dmadene aux trvlauarls d'effectuer au-delà de la durée de tvaairl prévue dnas son contrat. Le rufes par le salarié d'effectuer des heuers complémentaires proposées par l'employeur au-delà des lteims fixées par le crtnoat de taraavl ne cnoituse ni une futae ni un mtoif de licenciement.

Les heuers complémentaires bénéficient d'une moaitoajm de 10 % dès la première heure. Au-delà de 1/10 de la durée iietainlemnt fixée au contrat, eells snot majorées non puls de 10 %, mias de 25 %.

Article 19 - Heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Des hreues supplémentaires peevnut être effectuées ou les hieroras modifiés, dnas la litmie fixée par la loi.

Les hreues supplémentaires effectuées de la 36e hruee à la 39e hruee snot majorées de 25 % en rémunération ou en repos, les huerees pieress en rpoes ne s'imputent pas sur le ctnonniegt d'heures supplémentaires, fixé à 180 heures.

Au-delà de la 36e heure et jusqu'à la 43e heure hebdomadaire, les heerus supplémentaires snot rétribuées conformément aux modalités légales, siot 25 % de puls puor les 8 premières huerees et 50 % puor les heuers suivantes.

Article 20 - Repos compensateur

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

Au leiu du paieenmt prévu à l'article qui précède et par aorccd etrne l'employeur et les intéressés, les hreues supplémentaires en sus de l'horaire hibetaul puormot être compensées par un roeps spécial dit ceunsmatpor à prenre dnas le délai de 2 mois. Puor ccaleulr la durée de ce repos, il est tneu cpmotte d'une miaaorjtn de tpmes itqjedune à cllee prévue puor la rémunération des heerus supplémentaires (exemple : 1 huere supplémentaire effectuée cndeoaorsrnt à 1 h 15 de rpoes compensateur). Le rpoes cnaputsmoer ne puet être pirs que par journée entière ou demi-journée.

Le roeps cpmtnaeuors de rceaelpmnmnt dnone leiu à une ientaismodonn qui ne diot entraîner acuune dniutmiion par rrapopt à la rémunération que le salarié aariit perçue s'il avait aocclpmi son travail.

Les heerus supplémentaires qui fnoot l'objet d'un rcepmaeenlmt en rpoes ne snot pas comptabilisées au ttrie du cgnieonntt annuel d'heures supplémentaires.

Article 20 - Repos compensateur de remplacement

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

Au leiu du penemiat prévu à l'article qui précède et par accrod etrne l'employeur et les intéressés, les heures supplémentaires en sus de l'horaire heabiutl puormot être compensées par un roeps spécial dit csonupteemar à prenre dnas le délai de 2 mois. Puor culleulr la durée de ce repos, il est tneu cpmotte d'une miaaorjtn de tpmes ietdnique à celle prévue puor la rémunération des heerus supplémentaires (exemple : 1 huere supplémentaire effectuée cpmoansedt à 1 h 15 de roeps compensateur). Le roeps caupnmeosetr ne puet être pirs que par journée entière ou demi-journée.

Le rpeos cnpstumeaar de maeeppcmemt dnnoe leiu à une idtiniameonsn qui ne diot entraîner auucne diuinmtnon par rrapopt à la rémunération que le salarié airaut perçue s'il aiavt acoplmoi son travail.

Les hreues supplémentaires qui fnoot l'objet d'un ramepnmcleet en rpoes ne snot pas comptabilisées au ttrie du cigtenonntt annuel d'heures supplémentaires.

Article 20 BIS - Cycle de travail

En vigueur étendu en date du 24 janv. 1996

La durée de tvaairl dnas le cebiant ou la cliquine vétérinaire puet être organisée suos fomre de cclbye de tirvaal dès lros que sa répartition à l'intérieur d'un cclye se répète à l'identique d'un cclye à l'autre.

Un cclye de travail, d'une durée mxailame de hiut semaines, puet être mis en pacle dnas les cntiaebss et ciulqnes vétérinaires qui foionnntct en ctnoniou puor ausserr un svrciee de gdare et tuote activité liée à l'urgence et à la continuité des soins.

Un cclye d'une durée mxilaiame de qurate saieemns puet également être mis en pacle dnas les cntnabes et ciinqleus vétérinaires qui ne tnevalairt pas en cotninu puor aesrus un svirece de grade et totue activité liée à l'urgence et à la continuité des soins.

Luroqse snot organisés des cclyes de travail, sluees snot considérées cmome hereus supplémentaires cleles qui dépassent la durée monneye de 39 hueers calculée sur la durée du cycle de travail.

Article 20 ter - Modulation

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2011

En aptaiiopcln de l'article L. 3122-2 du cdoee du taavil et de l'accord étendu de réduction du tpmes de travail, l'entreprise ernatnt dnas le camhp d'application de la présente coevnnotn clltovciee puet avior rrcuoos à la molduoatin du tpmes de tvaairl puor pmertrete d'adapter le volmue d'heures travaillées au volmue réel de travail.

Le roucres à la moutaildon est justifié par les vatnairios d'activité liées à la saisonnalité ou aux périodes de reodorcpitun des aamniux d'élevage, au mmpeacleemt des salariés en congés par rmlnoueet et puor répondre à la nécessité de saiafrtie aux bniesos de la clientèle, en picruieitlar la pencranmee des soins. Le roucres à la mloioutadn preemt en otrue d'éviter le rreocuss eeiecsxf à des heerus supplémentaires et au chômage partiel.

Recours au tavrail à tpmes plien modulé

L'employeur puet osgemar un système de moodatliun d'horaires dnas lqeueul l'horaire hbrdeadaomie moeyn de 35 heuers est calculé sur l'année civile, siot 1 607 heures.

L'employeur établit une pragmmrtoaion qui fiat l'objet d'un clmieader itancidif cranouvt l'année civile. La seaimne civile au ttrie de l'article L. 3121-20 du cdoee du tarvail débute le ludni à hueree et se tienrme le dmcanhe à 24 heures.

En cas de cegmnhanet dnas la pmiaaogrtrmon initiale, le délai de prévenance des salariés est de 14 juroos ouvrés puor une mtaicioofdin ptoarnt sur 8 hereus en puls ou en moins par semaine. En cas d'urgence et dnas des siituanos enoelnpltxeecs de surcroît ou de bssiae de travail, le délai de prévenance srea réduit à 2 juroos cidaanleers dès lros que la mfcitoaioindn de l'horaire de tvaairl est limitée à 4

heures de travail en plus ou en moins par semaine. Dans ce cas, en cas de cumul de la durée normale de la période initiale, il sera accordé au salarié, au choix des parties, soit une période compensatoire en temps de repos de 10 minutes par heure modifiée, soit la rémunération équivalente.

Cette période compensatoire 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 35^e heure et jusqu'à la 42^e heure n'ouvrent pas droit à majoration ni à ajout de heures supplémentaires. Les heures effectuées en deçà de 28 heures par semaine ont droit à indemnisation au titre du chômage partiel.

Par contre, les heures excédant la durée normale de 42 heures, la durée moyenne annuelle de 35 heures ou le plafond annuel de 1 607 heures se voient allouer par le régime des heures supplémentaires et s'imputeront sur le contingent annuel d'heures supplémentaires fixé spécifiquement par le code de 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 normale 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 soumise à corrélation jusqu'à l'issue de la période.

En cas de période non travaillée, mais durant laquelle l'employeur, cette indemnité est calculée sur la base de la rémunération régulière. 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 salaire sera effectué dans le cas contraire, étant précisé que ce rappel se fera aux taux usuels des conditions et les proportions des rémunérations sont respectivement 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 effective correspondante à la rémunération mensuelle régulière, sa rémunération sera régularisée à la dernière échéance de paie, sur l'ensemble des sommes dues au salarié. Les conditions et les proportions des rémunérations sont respectivement définies par les articles L. 3252-1 et R. 3252-2 du code du travail.

Article 21 - Indemnisation du repos compensateur

En vigueur non étendu en date du 1^{er} janv. 2012

Quel que soit l'effectif du cabinet, de la clinique ou du centre hospitalier vétérinaire, les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel de 220 heures ont droit à une période compensatoire en repos.

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

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

Cette période 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 présente obligation en repos sont celles de l'article D. 3121-9 du code du travail.

Article 21 - Contrepartie obligatoire en repos

En vigueur non étendu en date du 1^{er} janv. 2012

Quel que soit l'effectif du cabinet, de la clinique ou du centre hospitalier vétérinaire, les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel de 220 heures ont droit à une contrepartie 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 1 heure supplémentaire) pour les salariés de 20 salariés au plus et de 100 % (soit 1 heure pour 1 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.

Service continu

Article 21 BIS - Indemnités pour service de nuit

En vigueur étendu en date du 24 janv. 1996

Dans les cabinets ou cliniques vétérinaires fonctionnant en service continu, par roulement, les salariés affectés à un poste de nuit percevront, dès la prise de leur service et pendant toute sa durée, une indemnité de 15 p. 100 du salaire horaire correspondant au coefficient.

Indemnités pour travail effectué les dimanches et jours fériés

Dans le cadre du service continu, les salariés qui assurent un service pendant les dimanches ou les jours fériés percevront une indemnité égale à 15 p. 100 du salaire horaire de leur catégorie.

Les indemnités de nuit, de dimanche ou de jour férié ne sont pas cumulables entre elles.

Article 21 ter - Travail de nuit

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2011

Définition

Le travail de nuit, en application de l'article L. 3122-32 du code du travail, est exceptionnel. Il est interdit de l'exercer de la médecine vétérinaire et est justifié pour répondre à l'obligation de continuité des soins et aux impératifs en matière de santé publique et de sécurité sanitaire.

Il est expressément prévu par la loi 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 représentants du personnel de la présente profession civile 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 travaillant 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 accompli, au cours de 1 mois, un nombre minimum 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 prise en charge caractérisées par la nécessité d'assurer l'obligation de continuité des soins et des impératifs en matière de santé publique 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 doivent à la disposition des salariés des locaux et équipements nécessaires pour permettre 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 maximale 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 publique 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 travaillées 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 compensatoire

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 compensatoire. Au cours d'une année civile, les travailleurs de nuit bénéficient d'une nuit de repos compensatoire par semaine de 270 heures de travail effectif au moins, soit 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, 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, présence 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.

Le salarié peut avoir refusé l'affectation à un poste de nuit sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement. Il peut également démissionner à la demande de l'employeur 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 correspondant 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 à un poste de nuit et à des horaires 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 correspondant au travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;
- pour mettre 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 avantages sociaux dans le plan de formation de l'entreprise. Pour des raisons d'organisation, ces avantages pourront être assurés 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 constatée 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 1 mois.

Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune déduction 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 jusqu'à 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 mai 1978.

Article 22 - Garde et astreinte, définition

En vigueur étendu en date du 24 janv. 1996

Pour répondre aux besoins du cabinet ou de la clinique vétérinaire et, notamment répondre à la continuité du service, les vétérinaires et spécialistes vétérinaires peuvent être appelés à assurer les gardes et astreintes.

La garde exige la présence du salarié sur le lieu de travail, c'est-à-dire au cabinet ou à la clinique vétérinaires pour l'exécution d'un travail effectif.

L'astreinte exige la présence du salarié à son domicile pour répondre aux appels téléphoniques et, le cas échéant, se déplacer pour un travail effectif au cours de cette astreinte.

Article 23 - Indemnisation de la garde

En vigueur étendu en date du 24 janv. 1996

Le temps de garde du salarié est inclus dans le temps de travail. Il est rémunéré sur la base du salaire de la catégorie du salarié, majoré de 15 p. 100 pour la garde de nuit ou exécuté un jour férié.

La majoration de 15 p. 100 n'est pas cumulable avec la majoration des heures supplémentaires.

Les horaires et temps de garde sont fixés par l'employeur qui en informe le salarié quinze jours à l'avance, sauf cas exceptionnel.

Article 24 - Indemnisation de l'astreinte à domicile

En vigueur étendu en date du 24 janv. 1996

Le salarié perçoit en contrepartie de l'astreinte, de nuit ou de jour, une indemnité égale à 25 p. 100 du salaire horaire de sa catégorie pour chaque heure d'astreinte.

En cas de circonstances nécessitant l'intervention du salarié durant l'astreinte, celui-ci recevra durant cette intervention, le temps de déplacement compris, une indemnité équivalente à une fois et demi le salaire horaire de sa catégorie par heure d'intervention.

Si l'employeur et le salarié en conviennent, le paiement des heures d'intervention peut être remplacé par un repos compensateur, selon les modalités définies aux articles 21 et 22 de la présente convention.

Article 25 - Ancienneté

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

La prime d'ancienneté calculée sur le salaire minimum conventionnel de l'intéressé, s'ajoutant à la rémunération mensuelle, est versée aux salariés dans les conditions suivantes :

- à partir de 3 ans d'ancienneté : 5 % ;
- à partir de 6 ans d'ancienneté : 7 % ;
- à partir de 10 ans d'ancienneté : 10 % ;
- à partir de 15 ans d'ancienneté : 15 % ;
- à partir de 20 ans d'ancienneté : 20 %.

En cas d'embauche d'un salarié ayant travaillé dans un établissement existant dans le champ d'application de la présente convention collective, celui-ci bénéficiera d'une reprise partielle de l'ancienneté au jour de son embauche.

- salariés des échelons 1 à 3 : 25 % de l'ancienneté ;
- salariés des échelons 4 et 5 : 50 % de l'ancienneté.

Article 26 - Droit à congés

En vigueur étendu en date du 24 janv. 1996

Les congés sont calculés et indemnisés conformément à la réglementation en vigueur, à raison de 2 jours et demi ouverts 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 1er juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année suivante au cours de laquelle les vacances doivent être prises.

Article 27 - Congés payés

En vigueur étendu en date du 24 janv. 1996

La durée des congés annuels ne saurait excéder 1 mois de date à date.

Les congés payés doivent être pris éventuellement avant le 31 décembre de l'année en cours, sauf accord entre les parties, conformément au salarié de pratiquer en vacances pour 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, comprise entre le 1er mai et le 31 octobre, date 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.

Article 28 - Fixation des congés payés

En vigueur étendu en date du 24 janv. 1996

Au début de chaque année, au minimum deux 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 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 à charge ;
- de l'ancienneté dans l'établissement.

Article 29 - Maladie pendant les congés

En vigueur étendu en date du 24 janv. 1996

Si un employé se trouve absent pour maladie 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 maladie ou, si les besoins du service l'exigent, à une date ultérieure fixée par accord entre les parties.

Article 30 - Travail effectif et congés payés

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

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 cumulées pour heures supplémentaires ;
- les périodes de congés légaux de maternité, d'adoption ou pour événements familiaux définies 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 scolaire ou de formation syndicale, définies à l'article L. 3142-7 du code du travail ;
- les absences pour accident de travail et maladies professionnelles limitées à une période ininterrompue de 1 année (art. L. 3141-5 du code du travail) et accident de trajet assimilé à des accidents du travail ;
- les congés de courte durée justifiés ;
- les absences provoquées par la fréquentation des cours professionnels ;
- les absences prises en application des dispositions du titre II de la présente convention collective ;
- les congés pour enfant malade définis à l'article 37 de la présente convention collective ;
- la journée d'appel de préparation à la défense, la journée citoyenne, et les journées de rappel sous les drapeaux.

(1) L'article 30 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.

(Arrêté du 29 novembre 2012, art. 1er)

Article 31 - Temps partiel et congés payés

En vigueur étendu en date du 24 janv. 1996

Le personnel salarié à temps partiel bénéficie d'un congé payé dont la durée est calculée comme il est indiqué à l'article 26. Sa rémunération sera calculée conformément à la réglementation en vigueur.

Article 32 - Indemnité compensatrice de congés payés

En vigueur étendu en date du 24 janv. 1996

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 33 - Fêtes légales et jours fériés

En vigueur étendu en date du 24 janv. 1996

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

Les jours fériés légaux, à savoir :

1er 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.

Dans les cabinets ou cabinets vétérinaires fonctionnant en service continu, les salariés bénéficieront, selon les nécessités du service :

- soit d'un jour de repos compensatoire ;
- soit du paiement de cette journée en sus de leur salaire normal (le jour de repos accordé en contrepartie d'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 compensatoire, soit du paiement de cette journée en sus de son salaire normal et ce dans la limite de cinq jours par an.

La modification pour travail des jours fériés prévue par la convention collective ne peut se cumuler avec la modification pour travail du dimanche également prévue conventionnellement.

Les postes contractuels afférents aux jours fériés doivent en principe être pris dans le délai de deux mois.

Article 33 bis - Journée de solidarité

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

Sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 3133-7 à L. 3133-11 du code du travail et en application des dispositions légales, les services ont convenu 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.

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 fait de la journée de solidarité sont définies par l'employeur, après accord avec les salariés concernés.

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 cette journée ou, au contraire, effectuer cette journée de solidarité et être rémunérés.

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

Article 34 - Congés de courte durée

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

Des congés en congés de courte durée, rémunérés, sont accordés à l'occasion de certains événements familiaux :

- pour le déménagement : 1 jour ;
- pour la naissance et l'adoption : 3 jours ;
- pour le mariage : 5 jours ;
- pour le Pcas : 1 jour ;
- pour le mariage d'un enfant : 2 jours ;
- pour le décès du père ou de la mère, d'un frère ou d'une sœur : 2 jours ;
- pour le décès d'un conjoint ou d'un concubin (certificat de concubinage), partenaire Pacs, d'un enfant : 1 semaine ;
- pour le décès d'un beau-père, d'une belle-mère, d'un grand-père, d'une grand-mère : 1 jour.

Un jour de plus pourra être accordé selon que les cérémonies ont lieu à plus de 300 kilomètres.

Ces congés ne s'imputent pas sur le congé annuel et doivent être pris au moment de l'événement.

Article 34 - Congés pour événements familiaux

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

Des congés de courte durée, rémunérés, sont accordés à l'occasion de certains événements familiaux :

- pour le déménagement : 1 jour ;
- pour la naissance et l'adoption : 3 jours ;
- pour le mariage : 5 jours ;
- pour le Pcas : 1 jour ;
- pour le mariage d'un enfant : 2 jours ;
- pour le décès du père ou de la mère, d'un frère ou d'une sœur : 2 jours ;
- pour le décès d'un conjoint ou d'un concubin (certificat de concubinage), partenaire Pacs, d'un enfant : 1 semaine ;
- pour le décès d'un beau-père, d'une belle-mère, d'un grand-père, d'une grand-mère : 1 jour.

Un jour de plus pourra être accordé selon que les cérémonies ont lieu à plus de 300 kilomètres.

Ces congés ne s'imputent pas sur le congé annuel et doivent être pris au moment de l'événement.

Article 34 bis - Congé de paternité

En vigueur étendu en date du 17 avr. 2007

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 1 mois avant la date à laquelle il entend prendre son congé et la date de la fin de ce congé. (1)

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-26, alinéa 5, du code du travail aux femmes détachées le congé d'adoption peut être prolongé dans des durées compatibles avec le congé de paternité au bénéfice des deux parties en cas de partage du congé d'adoption (Arrêté du 20 février 2008, art. 1er)

Article 35 - Présélection militaire

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

Le salarié ayant 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie d'une autorisation d'absence effective de 1 jour pour se rendre à la journée d'appel de préparation de défense, dite journée citoyenne.

Ce jour d'absence n'entraîne pas réduction de la rémunération mensuelle et est assimilé à un jour de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Article 35 - Journée d'appel de préparation de défense

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

Le salarié ayant 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie d'une autorisation d'absence effective de 1 jour pour se rendre à la journée d'appel de préparation de défense, dite journée citoyenne.

Ce jour d'absence n'entraîne pas réduction de la rémunération mensuelle et est assimilé à un jour de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Article 36 - Congés exceptionnels

En vigueur étendu en date du 24 janv. 1996

Des congés exceptionnels de courte durée pour certaines raisons 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 quinze jours.

Ces congés pour certaines raisons n'ouvrent pas droit aux congés payés et peuvent être décomptés, au choix du salarié, soit dans le solde, soit en imputation sur le congé annuel.

Article 37 - Congé pour proche ou enfant malade

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

Un congé sans solde de 3 jours 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, pourra être porté à 20 jours pour plusieurs enfants, dans la limite de 3 jours.

(1) L'article 37 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 3142-6 et L. 3142-22 et L. 3142-22 et L. 3142-22 et L. 3142-22 du code du travail.

(Arrêté du 29 novembre 2012, art. 1er)

Article 37 bis - Congé de présence parentale

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

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 particulièrement difficile une présence soutenue et des soins adéquats 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 38 - Congés de maternité, d'adoption, protection des mères

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

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 sont 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 semaines après la date de celui-ci, hors de vacances uniques pendant 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 38 - Congés de maternité ou d'adoption

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

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 sont 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 semaines après la date de celui-ci, hors de vacances uniques pendant 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 39 - Grossesse et suspension du contrat

En vigueur étendu en date du 24 janv. 1996

La salariée ne peut travailler pendant une période de huit semaines avant et après son accouchement.

Il est interdit d'employer des femmes dans les six semaines qui suivent l'accouchement.

Article 40 - Grossesse et licenciement

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

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 allouées 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 dans le cas où l'employeur justifie d'une 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 signifiée pendant la période de suspension définie ci-dessus.

(1) L'article 40 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1225-4 du code du travail.

(Arrêté du 29 novembre 2012, art. 1er)

Article 41 - Grossesse et démission

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

Les salariés peuvent demander le bénéfice des dispositions de l'article L. 1225-66 du code du travail.

Article 42 - Congé parental

En vigueur étendu en date du 24 janv. 1996

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 bénéficier soit 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 43 - Maladie et accident du travail

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

En cas d'absence pour maladie, accident du travail ou accident de trajet, le salarié doit informer l'employeur par tout moyen et dans un délai de 48 heures.

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 raisonnable.

En cas d'interruption de travail, l'assuré doit évaluer à la casierie l'assurance maladie, dans les 2 jours suivants 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 prolongation.

Article 44 - Maladie et remplacement

En vigueur étendu en date du 24 janv. 1996

En cas d'absences répétées du salarié ou en cas d'absence supérieure à quatre mois déterminée sur une période de douze mois consécutifs, le remplacement définitif du salarié pourra intervenir s'il s'avère impossible de recourir à son remplaçant temporaire sans compromettre le bon fonctionnement ou de la clinique vétérinaire.

Dans ces hypothèses, l'employeur, s'il envisage de licencier le salarié, devra, dans le respect de la procédure de licenciement, notifier celui-ci en énonçant la nécessité dans laquelle il se trouve de remplacer le salarié.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas au salarié bénéficiant de la potesté des atitudes du travail et des médailles professionnelles.

Article 45 - Prévoyance maladie - décès

En vigueur étendu en date du 24 janv. 1996

Les salariés de la présente convention collective ont droit de mettre en place un régime de prévoyance maladie-décès au bénéfice des salariés des catégories et catégories vétérinaires tant que le contrat d'application défini à l'article 1er et dont les modalités et conditions sont précisées par accord annexé à la présente convention (cf. annexe IV).

Article 46 - Salaire minimum

En vigueur étendu en date du 24 janv. 1996

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

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

Article 47 - Avantages en nature

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

Des cmbehars et des lengotmes penvet être mis à la dssotpioiin du pnenroesl dnas les ctinondios prévues aux barèmes des sleaais annexés à la présente convention. Les cerhgas leticoavs icbnenmot à l'employeur.

Le lmeenogt ctotnuise un atanagve en nature, suimos en tnat que tel au pamnieet des caosnoitits sociales. Il derva de ce fiat feiurgr sur le bletulin de salaire.

La bsae failroafte des aagnaetvs en ntraue est cleie fixée aeenennmlt par les Urssaf.

Titre V : Rupture du contrat de travail

Article 48 - Délai-congé ou préavis

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

En cas de rpuure du cronatt de travail, par l'une ou l'autre des parties, après la période d'essai et hmoirs le cas de fuata grave ou de faute lourde, la durée du préavis est déterminée cmmoe siut :

Personnel aanyt mnios de 6 mios d'ancienneté dnas l'établissement :

- aailxiirue spécialisé vétérinaire (échelon 5) : 15 jorus ;

- aiuarlixie vétérinaire (échelons 2 à 4) : 8 jorus ;

- pnsmoeel de nntteogyae et d'entretien des loaucx (échelon 1) : 8 jours.

Personnel aynat au monis 6 mios et mnios de 2 ans d'ancienneté dnas l'établissement :

- alaxiuiure spécialisé vétérinaire (échelon 5) : 1 mios ;

- aiurxilae vétérinaire (échelons 2 à 4) : 1 mios ;

- psnneerol de ntoaegyte et d'entretien des luaocx (échelon 1) : 1 mois.

Personnel aynat au minos 2 ans d'ancienneté dnas l'établissement :

- aarlixiue spécialisé vétérinaire (échelon 5) : 2 mios ;

- airilxiaue vétérinaire (échelons 2 à 4) : 2 mios ;

- pnerosnel de naogetyte et d'entretien des lcauox (échelon 1) : 2 mois.

Pour le pnenseorl de noeyttage et eemtiten des luaocx (échelon 1) aynat puls de 2 ans d'ancienneté, en cas de démission, le préavis est ramené à 1 mois, bein qu'ayant puls de 2 ans d'ancienneté.

Article 49 - Indemnités de préavis

En vigueur étendu en date du 24 janv. 1996

Suaf accord ctniorrae emte les parties, la patire qui n'observerait pas le préavis dveriat à l'autre une indemnité égale à la rémunération cprenoanrodst à la durée du préavis rsneatt à couirr : cette rémunération conrermdpa tuos les éléments ctlnaectortus du salaire.

En cas de licenciement, le salarié pruoau queitr son elpomi dès qu'il srea pvrrou d'un nuevol emploi. Dnas ce cas il n'aura droit, indépendamment de l'indemnité éventuelle de licenciement, qu'à la rémunération coardpeosrnt à la durée de la période de préavis etneceiefvmft travaillée.

Article 50 - Heures pour recherche d'emploi

En vigueur étendu en date du 24 janv. 1996

Avec accord de l'employeur, les salariés ont le droit de s'absenter puor rhrchocce d'emploi siot 2 heuers par jour, soit 1 journée par senimae de travail.

Avec accord de l'employeur, ces périodes d'absence puor reechorche d'emploi punroot être cumulées puor être prseis en fin de préavis.

Ces anebsecs ne deonnnt pas leiu à réduction de rémunération puor les salariés licenciés. En revanche, les heuers d'absence puor rhcceehe d'emploi des salariés démissionnaires ne deonnnt pas leiu à rémunération.

En outre, anuce indemnité n'est due au salarié qui n'utilise pas ses heures d'absence puor rchechree d'emploi.

Article 51 - Indemnités de licenciement

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2008

Il est attribué à tuot salarié licencié, suaf dnas l'hypothèse de la futae gavre ou de la fuata lourde, jnfstuiat d'au monis 1 année d'ancienneté, une indemnité de leicn ceenmt dsititche de l'indemnité éventuelle de préavis et déterminée cmome siut :

- 1 / 5 de srialae mueesnI par année d'ancienneté puor les salariés aaynt monis de 10 ans d'ancienneté ;

- 1 / 5 de sialae meusenI par année d'ancienneté + 2 / 15 de sariale mesunel puor canhcue des années de présence effectuées après 10 ans puor les salariés aaynt puls de 10 ans d'ancienneté.

Le silaare mnuesel à perrdne en considération sera, selon la frumole la puls avantageuse, siot 1 / 12 de la rémunération des 12 dreiners mios précédant la ntficioaotn du licenciement, siot 1 / 3 de la rémunération des 3 dereiners mios précédant la dtae de notioafctin du licenciement.

Pour une année incomplète, l'indemnité est calculée pro rtaa temporis.

Mise à la retraite

Article 52

En vigueur étendu en date du 15 mars 2011

Le fait, puor tuot salarié, d'atteindre un ciertan âge ou de pviuoor prétendre à la rrtaitte n'entraîne pas la rpuute aioamqtute de son ctaornt de travail.

Conformément à l'article L. 1237-5 du cdoe du travail, l'employeur ne puet pas peooncnrr la msie à la rrtreiae d'un salarié aavnt l'âge à praitr dequ il puet prétendre autuemtneiqmaot à une raritree à tuax plein.

Si l'employeur shotaiue mtrte à la rrtreiae un salarié aaynt aetnitt l'âge auueql il puet prétendre à une rrtaittee à tuax plein, il diot l'interroger par écrit, dnas un délai de 3 mios avnat son anniversaire, sur son ietnonntin de quitierr veennrooailt l'entreprise.

En cas de rfeus du salarié, l'employeur pruroa réitérer sa demdnae dnas les mêmes cidoitons l'année santuive et cela, le cas échéant, cahuqe année jusqu'aux 69 ans inlcus du salarié.

Si le salarié mnsetifae son accord, il puet être mis à la retraite.

L'absence de réponse vuat ruefs du salarié à la pioorpsiotn de l'employeur.

La ruutpre du coartnt de traiaavl iinntnrvdea 3 mios après que l'employeur a notifié au salarié par lettre recommandée aevc accusé de réception sa volonte de rprome le ctaront de travail. A défaut de notification, le carnott de triaavl se pusuirot de pieln droit.

L'employeur puet mettre à la rrtaitree un salarié lsquore ce salarié ateitnt au miiuumm l'âge de 70 ans.

En atoiipolpan des diisptions os de l'article L. 1237-7 du cdoe du travail, le salarié mis à la rrtaitree bénéficie d'une indemnité fixée soeln les modalités de l'article 51 de la présente convention, siot :

-1/5 de saarile mseenuI par année d'ancienneté puor les salariés aaynt moins de 10 ans d'ancienneté ;

-1/5 de saialre msueenI par année d'ancienneté + 2/15 de sariale meenusI puor cuhcnae des années de présence effectuées à piartre de 10 ans.

L'employeur qui décide une msie à la riaertrte diot repsteocr un préavis dnoot la durée est fixée seoln les modalités de l'article 48 de la présente convention.

Si les cioonndtis de msie à la raitree ne snot pas réunies, la rprutue du cortant de taavrl par l'employeur citutonse un licenciement.

Article 53

En vigueur étendu en date du 15 mars 2011

Le salarié puet qteiuir vonlemteniaort le cabinet, la culnqie ou le ctenre hstpiaieolr vétérinaires puor bénéficier de son dirot à sa pinseon vieillesse. Dnas ce cas, il diot rteeespr un préavis.

Ce préavis est de 1 mios si le salarié a mnois de 2 ans d'ancienneté et de 2 mios s'il a au mions 2 ans d'ancienneté.

En cas de départ à la rrtaitree à l'initiative du salarié puor bénéficier d'une retraite, celui-ci prvcrea une indemnité de départ en retraite, conformément à l'article L. 1237-9 du cdoe du travail.

Pour bénéficier d'une indemnité de départ en retraite, le salarié diot dseiposr d'au moins 10 ans d'ancienneté dnas l'entreprise. Selon son ancienneté, le mntonat de l'indemnité en équivalent sarilae est le suivat :

- 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 défavorable 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.

Titre VI : Règlement des conflits

Article 54 - Commissions paritaires d'interprétation et de conciliation

En vigueur étendu en date du 24 janv. 1996

En application de l'article L. 133-5, troisième alinéa, du code du travail, il est institué une commission paritaire d'interprétation chargée de veiller au respect et à l'application de la présente convention et de ses avenants, ainsi que d'étudier les difficultés d'interprétation et d'application pouvant résulter de leur mise en œuvre.

Ces commissions se composent d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles de salariés, chacune d'entre elles étant représentée par un membre titulaire, qui pourra se faire représenter par un suppléant appartenant à la même organisation.

Le secrétariat de ces commissions est assuré par la partie employeurs.

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

Lorsqu'une commission est saisie d'un différend, elle se réunit dans un délai de quinze jours calendaires à compter de la présentation de la requête, en tenant les parties et se prononce dans un délai de quinze jours ouvrés à partir de sa première réunion.

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

Lorsqu'un accord est intervenu devant la commission paritaire de conciliation, un procès-verbal en est dressé sur-le-champ ; il est signé des membres de la commission ainsi que des parties ou, le cas échéant, de leurs représentants. Le procès-verbal est notifié sans délai aux parties.

Si les parties ne sont parvenues d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation précisant les points sur lesquels le différend persiste est aussitôt dressé ; il est signé des membres présents de la commission ainsi que des parties présentes ou de leurs représentants, s'il y a lieu.

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

Des absences d'absence sont accordées aux salariés appelés à participer aux réunions des commissions paritaires. Dans ce cas, le temps de travail non effectué sera payé comme le temps de travail effectif et les frais de déplacement dûment justifiés sont pris en charge par les organisations professionnelles selon les modalités fixées par un règlement intérieur. Les absences prévues au présent article n'auront aucune incidence sur la détermination des dotations à congés et ne seront pas imputées sur les congés.

Titre VII : Formation professionnelle

Article 1er - Versement des contributions

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2020

Les entreprises versent leurs cotisations de contribution au titre de la formation professionnelle continue dans les conditions prévues par le code du travail.

Elles versent également une contribution collective au titre de la formation professionnelle continue à l'opérateur de compétences agréé pour la branche conformément à l'article L. 6332-1-1.

Les entreprises vétérinaires versent cette contribution collective selon le cadre défini ci-après :

? pour les entreprises ayant un effectif de moins de 11 salariés : une contribution collective égale à 0,45 % de la masse salariale brute des salariés est versée ;

? pour les entreprises ayant un effectif supérieur ou égal à 11 salariés : une contribution collective égale à 0,60 % de la masse salariale brute des salariés est versée.

L'employeur procède au versement de la contribution au titre de la formation professionnelle continue au 1er mars de l'année suivante à la date de la déclaration.

Fraction professionnalisation

Les usages de la formation professionnelle continue des entreprises sont les suivants :

1° De contribuer au financement d'actions de formation professionnelle continue des salariés et des adhérents d'emploi, au bénéfice de personnels dont les caractéristiques sont déterminées par la convention-cadre prévue au présent article ;

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

3° De contribuer au financement de la scolarité des salariés au premier alinéa de l'article L. 6111-4 du code du travail (disposer d'une première formation et d'un premier contrat de travail personnalisé en matière d'orientation et de formation professionnelle).

Les versements mentionnés au 2° de l'article L. 6332-21 du code du travail sont accordés à l'organisme de formation agréé lorsque :

1° L'organisme de formation agréé affecte au moins 50 % des fonds alloués au titre de la professionnalisation, déduction faite de la part versée au fonds de formation de sécurisation des parcours professionnels, aux cotisations de formation professionnelle continue et à des périodes de professionnalisation, dont la durée maximale est définie par décret, visées des dispositions mentionnées aux 1° et 3° de l'article L. 6314-1 du code du travail ;

2° Les fonds affectés au titre de la professionnalisation par l'organisme de formation agréé, déduction faite de la part versée au fonds de formation de sécurisation des parcours professionnels, sont affectés à la formation professionnelle continue des salariés.

Article 2 - Développement de l'apprentissage et financement des CFA en santé animale

En vigueur étendu en date du 14 déc. 2014

Développement de l'apprentissage et de la formation tutorale

1. La commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle de la branche s'attache à développer des formations professionnelles de haut niveau préparant aux métiers et aux qualifications du secteur. De même, elle soutient le tutorat, qu'elle considère comme une formation importante au sein des cabinets, cliniques et centres vétérinaires, pour assurer l'accueil, l'encadrement et l'accompagnement de la formation des jeunes professionnels d'un jeune ou d'un salarié dans l'entreprise.

2. Dans ce cadre, les organisations membres de la CNPE s'efforcent de la nécessité de mettre en œuvre un plan de développement de l'apprentissage et de la formation tutorale dans les entreprises de la branche susvisée.

3. Elles décident de surcoûter l'ensemble des points de ce plan autour des missions suivantes :

- le soutien financier aux entreprises 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 CNPE demande à l'OPCA d'affecter jusqu'à 25 % des fonds destinés à financer des actions de formation professionnelle continue des salariés aux articles L. 6332-2 et L. 6332-9 du code du travail à la participation financière aux dépenses de formation continue des CFA santé animale.

CFA santé animale Atquinia : 8, avenue de Verdun, 33200 Bordeaux-Caudéran.

CFA santé animale Ile-de-France : 10, place Léon-Blum, 75011 Paris.

CFA santé almanie PCAA : mainpric de l'Anjoly, bâtiment 1, 6, vïoe d'Angleterre, BP 50034, 13741 Villrietos Cedex.

CFA santé anmliae Pyas de la Lroie : 87, rue de Kernevel, 44490 Le Croisic.

5. ?La CNPE détermine chuae année, dnas le crade défini à l'alinéa 4 du présent accord, le mtoannt etfeciff de l'enveloppe financière que l'OPCA affecte, au trite de l'alinéa susvisé, à la prise en carche des dépenses de fotieeonnnt des CFA santé animale.

6. ?Dans le mios qui siut la réception de la cbonittuion visée aux alretics L. 6332-2 et L. 6332-9 du cdoe du travail, le csnieol de getision de l'OPCA arsedse à la CEPNFP vétérinaire un état des smoems qu'il a collectées au trite de la ciottuinrbon visée aux acterlis L. 6332-2 et L. 6332-9 du cdoe du travail, asini que le mtnaont prévisionnel des preiss en chrage rtaveils aux cctranos de professionnalisation, aux périodes de professionnalisation, au ctpmoe penrseonl de formation, et aux dépenses rtelavies à la préparation et à l'exercice de la fncotio totrluae et au fnonecnoitmt de l'observatoire pprtiseof et aanqyiuie des métiers et des qciolinluafts visées à l'article 1er du présent accord, en ttnaet cmotpe des priorités et monyes définis par les aroccds de la barchne vétérinaire.

7. ?Au puls trad le 30 arivil de cqhaue année, un blain de l'activité se rpaaprtnt à l'année précédant celle au trite de lqeaule l'affectation visée à l'article 9 iertvnt anssi qu'un beugdrt prévisionnel inalcut l'ensemble des rcoersesus setsciupbels d'être affectées aux crenes de froamotin d'apprentis snot dressés par chqae CFA santé ainlmae et tmrïnass à la CNPE vétérinaire.

Le blain de l'activité de chuqae CFA santé alaimne ansii que le bedgut prévisionnel snot présentés puor avis, préalablement à sa tsoisnrams à la CNPE vétérinaire, au ciesnol ptariarie de pieréfennentmt de chqae CFA santé animale.

8. ?La CNPE vétérinaire est chargée d'actualiser la litse des CFA santé amlaine établie en apiiloactpn du présent article.

9. ?La CNPE vétérinaire est chargée d'élaborer à l'intention de l'OPCA, au puls trad le 1er juin de cuhgae année, une ritemnmadoocan lui inuidanqt les bsnoies en fomineocntnt de cqauhe CFA santé amianle ainsi que le mmanot affecté, au titre de la cutibinrootn visée aux arteicls L. 6332-2 et L. 6332-9 du cdoe du travail, à cauhqe CFA santé animale. Elle détermine, à ctete occasion, les priorités en matière de développement de l'apprentissage et, en particulier, les évolutions soutuhaables des eifetfcs d'apprentis, puor tuos les niveaux de formation.

L'affectation des fonds diot être réalisée, aanvt le 1er juellit de cqhaue année, par l'OPCA à cuhgae CFA santé animale.

Un balin realtif aux coinotdos de msie en ?uvre des dnipiotssios du présent alitce est présenté cuahqe année à la CNPE vétérinaire.

La CNPE vétérinaire reçoit de cuhgae CFA santé ainlmae un état de ses efciefcs d'apprentis.

Les résultats du balin snot pirs en cmotpe par la CNPE vétérinaire lros de l'établissement de la ramnocitomaedn visée dnas le présent article.

Article 3 - Organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA)

En vigueur étendu en date du 14 déc. 2014

Les oitisagomnas mreembs de la CNFEPF vétérinaire rpnplealt aux eptiresmes de la bacnrhe pfrlsionoenee des vétérinaires d'exercice libéral que la psoosefrin dspsoie d'un omrgnsaie ceecollutr de la txae d'apprentissage (OCTA) qui est le SNVEL, jusqu'au 1er jveinar 2016.

A ce titre, elels iinvetn tueos les epertinses à fiare crvnoeegr luer ciitontbroun de txae d'apprentissage vres cet OCTA aifn de sounteir les CFA santé aianmle préparant les juenes aux métiers du secteur.

Au 1er jveinar 2016, les oraiginnsatos mbemres iovtenimrt teous les epreintss à faire cronegevr luer cioibuntim de txae d'apprentissage vres l'OCTA Actaliens.

Article 4 - Professionnalisation

En vigueur étendu en date du 11 avr. 2021

1. Canrttos de professionnalisation

Le ctornat de petilosfooassiriannn a puor ojebt de prtemrete d'acquérir une des qilnfaiotacuis prévues dnas le présent atrlicie et de favoisor l'insertion ou la réinsertion professionnelles. Il est oeuvrt aux pbuclis mentionnés à l'article L. 6325-1 du cdoe du travail. La firmatont et l'exécution du cortnat de pratnsnfsoaeisolon snot sousseims à l'application des dsnpotioisiss des aeicrils L. 6325-1 à L. 6326-4 du cdoe du travail.

Un tuuetr est oelngobirtaemt désigné par l'employeur puor siruve les bénéficiaires du caomtt de pneaosstrofnaisiailin pmrai les salariés qualifiés, en ttnaet ctompe de luer empoli et de luer naievu de qualification, qui drvoent être en adéquation avec les ocitjefts meetus puor l'action de formation. L'employeur peut, nmeomntat en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux ctociondis mentionnées ci-dessus, ausresr lui-même le traotut dès lros qu'il mmlpet les coinotdos de quilliotafan et d'expérience. L'employeur ne puert asserur simultanément le totroat à l'égard de puls de duex salariés. Le tutuer aocapnmcge le salarié tuot au lnog de la durée de son conartt de professionnalisation.

2. Périodes de professionnalisation

Les périodes de psastailoionniersofn ont puor ojebt de favoriser, par des atnoics de formation, le mntieain de l'emploi ou l'acquisition des cniaecnsaonss des salariés suos ctornaot à durée indéterminée quel que siot luer âge ou luer ancienneté, des salariés en cnatrot uquie d'insertion ansii que des salariés en coartmt d'insertion dnas l'emploi cncolu avec des onmgisraes ou des estrtpeires d'insertion. La lstie des bénéficiaires des périodes de piaistiesnonsofralon est établie à l'article L. 6324-1 du cdoe du travail.

La durée maillinme de la période de passosranhnooiiift est de 70 heures, réparties sur une période de 12 mios calendaires, suaf lorqsue la période de pnroansfseiaotioin vsie une aoictn de VAE, une coeraictifin iticmse à « l'inventaire CCNP » ou lorsqu'elle itennvret en anoedbmnt du ctpome poenmsel de frmiaoom (CPF), conformément aux dsopiintoiss de l'article D. 6324-1 du cdoe du travail.

En apcplaiton des donpsoiitiss de l'article L. 6324-1 du cdoe du travail, les périodes de psnliaossneitfraioon puenvnt aeobdnr le cmotpe pnesenrol de ftomoiran du salarié dnas les conodtniis prévues au II de l'article L. 6323-4 et à l'article L. 6323-15 du cdoe du travail.

Forfait de fenianncemt des cronttas et périodes de psasfseoarlintioonn prioritaires

Les priaets sntrairaigs du présent acrcod feinxte le coût forairfiare hariroe à 9,15 ? par herue de formation. Ce tuax est mluoedblae par la CNPE puor les ftoairmnos mlveeat des priorités de la bhrcane porensliflonsee - le CQP « Ailluxirie vétérinaire niveau IV » (AVQ) et « Axiualirie spécialis(e) vétérinaire » (ASV) - et puert être porté à 10,50 ? par hreue en focontin des capacités de feencnanmt de l'OPCA (Actaliens).

L'ouverture d'une période de panresstoooinfloain fiat l'objet d'un anaevnt au cotnat de travail, qui précise les coinodntis d'aménagement de l'emploi et de la durée du travail du salarié qui snot les conséquences de la période.

Financement par l'OPCA (Actaliens) des périodes de professionnalisation

Les périodes de psosnteifroasialn snot financées dnas les mêmes conditionis que les catrtnos de professionnalisation.

En complément, les périodes de psloiarntfenioioasn pteririoais puenvnt bénéficier d'une prsie en cagrh au trtie des seaairls sur la bsae fattoriarae de 10 ? par heure. Ce cnennoaiefct est effectué par le paln de formation, dnas la limite des capacités de fmenecinat de l'OPCA (Actaliens). (1)

Les pirteas snittraeags cofnient à la CNPE l'étude des mersues à mettre en ?uvre au tirt de la fomtiroan de tuetur et de l'accompagnement tutorial, en fointcon des btduogs mesilboialbs puor ce faire.

Liste des qfauaticoinils aeclsbiccs :

? CQP « Aullirixiae de snios almnriees » (ASA) ;

? CQP « Aillixurae vétérinaire qualifié » (AVQ) ;

? trtie « Axialuirie spécialisé vétérinaire » (ASV) ;

? CQP « Cilesoenir en clientèle vétérinaire » (CCV) ;

? CQP « Tincieehn en sinos vétérinaires » (TSV) ;

? CQP « Auaxrliliee en diitenterse équine » (ADE) ;

? CQP « Auxiliaire-conseil en cmmoeropntet et bien-être aaminl » (ACC).

Descriptif des aniocts de formation

CQP « Alauxirie de snois aieairmlns » (ASA)

La frmiaotn d'auxiliaire de sions amainliers est organisée sur une durée de 6 à 12 mios puor 175 heerus de formation, réparties en duex bclos de compétences citpbaliaals (UC) suianvt les modalités définies par la CPNE.

La firmatont ASA prévoit d'inclure la firmotoam prévue au 3° du I de l'article L. 214-6-1 du cdoe rarul et de la pêche maritime.

Lorsque le salarié a déjà oetnbu la vtaaadiln d'une ou de plirseuus UC, ou lorsqu'il possède déjà une expérience et une ccnsisoannae dnas les dmeiaons visés, la durée de frotmiaon puert être réduite en conséquence.

UC1-ASA : aesusr la réception des cnetlis et la msie à juor les fichires professionnels.

UC2-ASA : vleir à l'entretien des ioniaatslnls et au bien-être des animaux.

CQP « Auxiliaire vétérinaire qualifié » (AVQ)

La formation d'auxiliaire vétérinaire qualifié est organisée sur une durée de 12 mois pour 350 heures de formation, réparties sur quatre blocs de compétences (UC) conformément aux modalités définies par la CPNE.

Lorsque le salarié a déjà obtenu la validation d'une ou de plusieurs UC, ou lorsqu'il possède déjà une expérience et une connaissance dans les domaines visés, la durée de formation peut être réduite en conséquence.

L'accès à la formation AVQ est conditionné par la validation de prérequis en expérience et en compétences professionnelles.

- UC1-AVQ : accueillir la clientèle.
- UC2-AVQ : réaliser le secrétariat courant.
- UC3-AVQ : appliquer les procédures d'hygiène.
- UC4-AVQ : préparer le matériel et l'animal.

Titre « Auxiliaire spécialisé(e) vétérinaire » (ASV)

La formation d'auxiliaire spécialisé(e) vétérinaire est organisée sur une durée de 2 ans pour 670 heures de formation, réparties sur quatre blocs de compétences (UC) conformément aux modalités définies par la CPNE.

Lorsque le salarié a déjà obtenu la validation d'une ou de plusieurs UC, ou lorsqu'il possède déjà une expérience et une connaissance dans les domaines visés, la durée de formation peut être réduite en conséquence.

L'accès à la formation ASV est conditionné par la validation de prérequis en expérience et en compétences. Les candidats n'ayant pas ces prérequis pourront bénéficier d'un complément de 35 heures de formation personnalisées à leurs besoins.

- UC1-ASV : accueillir la clientèle.
- UC2-ASV : réaliser la gestion administrative.
- UC3-ASV : assurer l'hygiène.
- UC4-ASV : assister le vétérinaire.

CQP « Coilsleur en clientèle vétérinaire » (CCV)

La formation de coilsleur en clientèle vétérinaire est organisée sur une durée de 175 heures, réparties en trois blocs de compétences (UC) conformément aux modalités définies par la CPNE.

Lorsque le salarié a déjà obtenu la validation d'une ou de plusieurs UC, ou lorsqu'il possède déjà une expérience et une connaissance dans les domaines visés, la durée de formation peut être réduite en conséquence.

L'accès au CQP est ouvert sous condition d'une expérience minimale d'une année en entreprise vétérinaire (en ETP) et de la vérification des prérequis en accueil, conseil et vente.

- UC1-CCV : optimiser l'image professionnelle.
- UC2-CCV : développer le suivi client.
- UC3-CCV : développer les ventes et les services.

CQP « Technicien en soins vétérinaires » (TSV)

La formation de technicien en soins vétérinaires est organisée sur une durée de 175 heures, réparties en trois blocs de compétences (UC) conformément aux modalités définies par la CPNE.

Lorsque le salarié a déjà obtenu la validation d'une ou de plusieurs UC, ou lorsqu'il possède déjà une expérience et une connaissance dans les domaines visés, la durée de formation peut être réduite en conséquence.

L'accès au CQP est ouvert sous condition d'une expérience minimale d'une année en entreprise vétérinaire (en ETP) à compter de la date d'obtention du titre d'auxiliaire spécialisé(e) vétérinaire délivré par le GPSA.

- UC1-TSV : optimiser la qualité de l'hospitalisation, des soins infirmiers et de la rééducation.
- UC2-TSV : optimiser l'assistance en chirurgie et en anesthésie.
- UC3-TSV : gérer les examens complémentaires.

CQP « Auxiliaire en équie » (ADE)

La formation d'auxiliaire en équie est organisée sur une durée de 6 à 12 mois pour 150 heures de formation, réparties en trois blocs de compétences (UC) conformément aux modalités définies par la CPNE.

Lorsque le salarié a déjà obtenu la validation d'une ou de plusieurs UC, ou lorsqu'il possède déjà une expérience et une connaissance des équidés, la durée de formation peut être réduite en conséquence.

L'accès au CQP est ouvert sous condition d'une expérience minimale d'une année en entreprise vétérinaire (en ETP) et de la vérification des prérequis techniques.

- UC1-ADE : gérer le cheval avec les propriétaires d'équidés.
- UC2-ADE : maîtriser l'approche et la coopération du cheval.
- UC3-ADE : maîtriser les soins d'entretien du cheval.

CQP « Auxiliaire-conseil en croquerie et bien-être animal » (ACC)

Le CQP d'auxiliaire-conseil en croquerie et bien-être animal (ACC) est organisé sur 147 heures de formation, réparties en trois blocs de compétences (UC) conformément aux modalités définies par la CPNE.

Lorsque le salarié a déjà obtenu la validation d'une ou de plusieurs UC, ou lorsqu'il possède déjà une expérience et une connaissance dans les domaines visés, la durée de formation peut être réduite en conséquence.

L'accès au CQP est ouvert sous condition d'une expérience minimale d'une année en entreprise vétérinaire (en ETP).

- UC1-ACC : favoriser le suivi vétérinaire et le bien-être du chat.
- UC2-ACC : favoriser le suivi vétérinaire et le bien-être du chien.
- UC3-ACC : accompagner la thérapie comportementale prescrite.

Les membres de la CNPE désignent le GPSA comme personnalité morale titulaire des droits de propriété intellectuelle des CQP de la branche des métiers et métiers vétérinaires.

Article 5 - Plan de formation

En vigueur étendu en date du 14 déc. 2014

Les trois types d'actions de formation, à l'initiative de l'employeur, se résument de la façon suivante :

1. ? Adaptation au poste de travail

Toute action de formation destinée à l'adaptation du salarié au poste de travail constitue un temps de travail effectif et donne lieu au paiement de la rémunération.

2. ? Evolution et maintien dans l'emploi

Les actions de formation siveu par le salarié liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi sont des actions nécessaires par la stratégie économique, l'évolution technologique ou la restructuration des entreprises. Elles constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au paiement de la rémunération.

3. ? Développement des compétences

Ces actions de formation ont pour objet le développement ou l'acquisition de compétences visant l'obtention d'une qualification ou d'une promotion. Elles peuvent être mises en œuvre :

- pendant les heures de travail ;

- soit en dehors de celles-ci à concurrence de 80 heures par an, imputables au compte d'heures supplémentaires, dans le cas où le salarié a une allocation de formation égale à 50 % de sa rémunération nette exonérée de cotisations sociales.

Les actions de formation siveu par le salarié ayant pour objet le développement des compétences font l'objet d'un écrit signé par les deux parties réciproques de l'employeur et du salarié et spécifiant l'objet de la formation, la durée, la date de celle-ci, la rémunération, l'organisme de formation, les modalités de paiement réciproques (rémunération, emploi et cotisations) à l'issue de la formation.

Rémunération

Les modalités de paiement liées à la rémunération et aux frais de formation (pédagogie, transport, repas, etc.) sont définies entre la CNPE et l'OPCA (Actaliens). (1)

Les partenaires sociaux décident que la définition des priorités et des modalités est effectuée de façon pluriennale par la CNPE en fonction des données issues de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et de l'évolution de la demande de formation observée par l'OPCA (Actaliens).

(1) Alinéa étendu sous réserve des dispositions des articles L. 6332-1 et L. 6332-3 du code du travail et des dispositions de l'article 37 de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la

Conformément aux dispositions législatives en vigueur, un compte personnel de formation (CPF) est ouvert aux actifs, artisans et aux salariés dès l'âge de 16 ans. (1) 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, plus de 12 heures par année de travail à temps partiel, dans la limite d'un plafond total de 150 heures. (2)

Les heures de formation inscrites sur le CPF demeurent acquises en cas de cessation de l'activité professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire, jusqu'à la fin de la durée de validité du compte lorsque le possesseur est admis à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite. (3)

Actions de formation éligibles

Les actions de formation éligibles au compte personnel de formation, au titre de la liste élaborée par la CFNEPP conformément aux dispositions de l'article L. 6323-16 du code du travail, sont les formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle ou par un titre enregistré au RNCP, ou permettant d'obtenir une attestation de compétences (blocs de compétences). (4)

Les actions de formation s'entendent éligibles au CPF au travers de lues blocs de compétences reconnus (UC) : (4)

? CQP « Activités de soins vétérinaires » (ASA) ? ;

? CQP « Activités vétérinaires qualifiées » (AVQ) ? ;

? titre « Activités spécialisées vétérinaires » (ASV) ? ;

? CQP « Clients en clientèle vétérinaire » (CCV) ? ;

? CQP « Techniciens en soins vétérinaires » (TSV) ? ;

? CQP « Activités de dressage équin » (ADE).

L'ensemble des qualifications s'entendent délivrées par le GIPSA.

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 des heures de travail.

Lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie pendant les heures de travail, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation au minimum 60 jours avant le début de celle-ci en cas de durée inférieure à 6 mois et au minimum 120 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.

À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour effectuer 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 frais de déplacement et des frais 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 (Actaliens) est habilité à acquiescer une modulation des taux de prise en charge en fonction des priorités définies paritairement, des types d'actions considérées et des disponibilités financières.

Abonnement du compte personnel de formation :

Le salarié peut bénéficier de périodes de pause pour compléter le compte personnel de formation 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.

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. 6323-21 du code du travail.

(1) La première phrase du premier alinéa du paragraphe portant modification de l'article VI du titre VII est étendue sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6323-1 du code du travail. (Arrêté du 19 décembre 2017-art. 1)

(2) La deuxième phrase du premier alinéa du paragraphe portant modification de l'article VI du titre VII est étendue sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6323-11-1 du code du travail, dans sa rédaction issue du 8° du II de l'article 39 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la sécurisation des parcours professionnels, publiée au Journal Officiel du 9 août 2016. (Arrêté du 19 décembre 2017-art. 1)

(3) Le deuxième alinéa du paragraphe portant modification de l'article VI du titre VII est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6323-1 du code du travail, dans sa rédaction issue du 1° du II de l'article 39 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 précitée. (Arrêté du 19 décembre 2017-art. 1)

(4) Les troisième et quatrième alinéas du paragraphe portant modification de l'article VI du titre VII sont étendus sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6323-16 et L. 6323-6 du code du travail. (Arrêté du 19 décembre 2017-art. 1)

(4) Les troisième et quatrième alinéas du paragraphe portant modification de l'article VI du titre VII sont étendus sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6323-16 et L. 6323-6 du code du travail. (Arrêté du 19 décembre 2017-art. 1)

Article 7 - Validation des acquis de l'expérience

En vigueur étendu en date du 14 déc. 2014

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet à toute personne qui a exercé pendant au moins 3 ans une activité salariée, non salariée ou bénévole d'obtenir tout ou partie d'une qualification en faisant valoir les acquis de son expérience.

Pour pouvoir accéder, par la VAE, à la catégorie d'auxiliaire vétérinaire niveau IV (AVQ) ou à la catégorie d'auxiliaire spécialisé(e) vétérinaire (ASV), il faut justifier d'au moins 3 années d'expérience professionnelle équivalentes temps complet en rapport avec les activités requises dans les référentiels métiers.

Peuvent prétendre à la VAE tout salarié d'un cabinet, d'une clinique ou d'un hôpital vétérinaires répondant aux conditions d'accès au dispositif ASV@E mis en œuvre par la CNPE de la branche vétérinaire.

Il est précisé qu'une personne qui a été titulaire d'un contrat à durée déterminée a droit au congé pour validation des acquis de l'expérience. L'ouverture de ce droit est subordonnée à des conditions minimales d'ancienneté qui sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Toute personne dont la qualification a été déclarée obligatoire en application de l'article L. 6412-2 du code du travail peut bénéficier d'un accompagnement dans la préparation de son dossier et de son entretien avec le jury en vue de la validation des acquis de son expérience.

L'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience, mentionnée à l'article L. 6313-11 du code du travail, est également éligible au compte personnel de formation, dans des conditions qui sont définies par décret.

Les personnes agréées délèguent à la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle la mise en œuvre de ce dispositif défini comme l'une des priorités de la branche.

Article 8 - Entretien professionnel

En vigueur étendu en date du 14 déc. 2014

À l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en matière 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 inopposable prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical.

Tous les 6 ans, l'entretien personnel 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 6 dernières années d'entretiens personnels et d'apprécier s'il a :

1° Suivi au moins une fois de sa formation ;

2° Acquies des éléments de sa formation par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;

3° Bénéficié d'une formation scolaire ou professionnelle. ?

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 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 du code du travail.

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

- un abaissement effectif du CPF de 100 (salariés à temps plein) ou 130 heures (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.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 14 déc. 2014

Les dispositions qui suivent définissent les moyens et priorités de la formation dans la branche prise en compte des caractéristiques de structure et d'organisation des entreprises 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, ainsi que de la validation des acquis de l'expérience, et garantir les compétences ;

2. ? Assurer l'adaptation des entreprises à la transformation du cadre économique résultant de la création de la nouvelle branche :

-? verser un montant intégral et mensuel au sien de l'OPCA ;

-? validation des acquis de l'expérience et des possibilités d'imputation de l'entreprise ;

-? émergence de la politique d'investissement de la branche ;

3. ? Permettre à la branche vétérinaire face à la possibilité de compléter la formation unique par une formation complémentaire affectée au développement de la formation professionnelle continue ;

4. ? Orienter les ressources via l'articulation des dispositifs, en vue de faciliter au mieux les projets individuels des salariés et les projets d'entreprise.

Rôle élargi de la CNPE

1. ? Conformément aux dispositions du code de la branche, la CNPE définit les orientations prioritaires en vue de leur mise en œuvre par la SPP sous l'autorité du CA d' (1) Acteurs.

2. ? Nonobstant le CPF, la CNPE sélectionne les compétences inscrites au RCNP et à l'inventaire des compétences de la branche établi par la CNPC, ainsi que les critères de qualification des salariés (CQP) retenus par la commission de la branche, plus les critères sur la liste des anciens éligibles au CPF.

(1) Mots exclus de l'extension comme étant concernés aux dispositions de l'article R. 6332-16 du code du travail.

(ARRÊTÉ du 9 avril 2015 - art. 1)

Textes Attachés

Annexe I : Classification des emploi - Définition des tâches

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Echelon 1

Personnel de nettoyage et d'entretien des locaux : cneifeicof 102.

Personnel assurant le nettoyage et l'entretien de l'ensemble des locaux, du mobilier et des textiles professionnels du cabinet, de la clinique ou du centre hospitalier vétérinaires.

Ce personnel travaille à temps plein ou à temps partiel, il peut intervenir en dehors des heures d'ouverture.

Aucune qualification particulière n'est nécessaire.

Echelon 2

Personnel d'accueil et de secrétariat : cfeecionfit 105.

Personnel non titulaire du titre d'auxiliaire vétérinaire assumant principalement les activités suivantes :

- accueil et réception ;
- secrétariat ;
- aide à la gestion et à la comptabilité ;
- vente de produits vétérinaires sans prescription ;
- hygiène et maintenance des locaux.

Ce personnel assure l'hygiène et la maintenance des locaux, du matériel et des textiles professionnels, du fait de l'activité professionnelle, notamment l'entretien permanent de la propreté et l'entretien sanitaire : excréments, urines, sang, poils...

Echelon 3

Auxiliaire vétérinaire 3 : cifeceiofnt 107.

Ce personnel doit assurer, en plus des tâches définies à l'échelon 2 :

- hygiène, sécurité et aide à la consultation ;
- assistance technique du praticien ;
- aide à la consultation, aux soins, aux examens, à la radiologie et à la chirurgie ;
- préparation du matériel médical et chirurgical.

Le personnel classé à l'échelon 2 de la convention collective est passé à l'échelon 3, à compter de la date d'extension de l'avenant n° 19, le 19 octobre 2005.

Echelon 4

Auxiliaire vétérinaire 4 : cieifnecof 110.

Personnel titulaire du certificat de qualification professionnelle AVQ équivalent aux mêmes tâches que l'échelon 3.

Le certificat de qualification professionnelle AVQ sera déposé au répertoire national des certifications professionnelles.

L'accès à cette qualification se fait par formation. Les salariés, à l'issue d'une expérience professionnelle salariée ou bénévole supérieure à 3 ans équivalent temps plein, en continu ou en discontinu, en rapport avec les activités de la qualification visée, pourront accéder au certificat de qualification professionnelle par la validation des acquis de l'expérience.

Les auxiliaires vétérinaires classés à l'échelon 3 de la convention collective sont passés à l'échelon 4 à compter de l'extension de l'avenant n° 19, le 19 octobre 2005, sans pouvoir être titulaires du titre d'auxiliaire vétérinaire 4.

Echelon 5

Auxiliaire spécialisé vétérinaire : ceceiofnt 117.

Ce personnel titulaire du titre d'auxiliaire spécialisé vétérinaire (ASV) doit assurer, en plus des tâches définies à l'échelon 3 :

- assistance à la comptabilité ;
- conseil et vente argumentés des produits vétérinaires sans prescription ;
- assistance aux soins et examens complémentaires ;
- assistance chirurgicale pré-, per- et post-opératoire.

La qualification d'ASV sera enregistrée au niveau 4 des titres et diplômes (équivalent bac).

L'accès à cette qualification se fait soit par formation, soit par validation des acquis de l'expérience professionnelle, à l'issue d'une expérience professionnelle salariée ou bénévole d'au moins 3 ans équivalent temps plein, en continu ou en discontinu en rapport avec les activités de la qualification visée.

Les candidats saignés de la présente convention se réuniront au moins une fois par an pour négocier les salaires.

Annexe II : Salaires minima conventionnels Valeur minimale du point

En vigueur étendu en date du 11 avr. 2021

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

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

- personnel de nettoyage et entretien des locaux (échelon 1) : coefficient 102 ;
- postes de accueil et de secrétariat (échelon 2) : coefficient 105 ;
- auxiliaire vétérinaire 3 (échelon 3) : coefficient 107 ;
- auxiliaire vétérinaire 4 (échelon 4) : coefficient 110 ;
- auxiliaire spécialisé vétérinaire (échelon 5) : coefficient 117.

Tout salarié ayant obtenu l'un des certificats de qualification professionnelle (CQP) visés ci-dessous bénéficie de plein droit, pour chaque CQP obtenu, de trois points de coefficient, en supplément du coefficient minimum conventionnel correspondant à sa qualification :

Le CQP « Ceclinisior en clientèle vétérinaire » (CCV) ;

Le CQP « Technicien en soins vétérinaires » (TSV) ;

Le CQP « Auxiliaire en équitation » (ADE) ;

Le CQP « Auxiliaire-conseil en croquerie et bien-être animal » (ACC).

Ces coefficients peuvent être obtenus soit à l'issue d'une formation professionnelle, soit à l'issue d'une expérience professionnelle salariée ou bénévole supérieure à 1 an équivalent temps plein, en continu ou discontinu, en rapport avec les activités de la qualification visée pour accéder au coefficient de qualification par la voie de l'ancienneté des acquis de l'expérience.

Avantages en nature

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

Valeur minimale du point

La valeur minimale du point est fixée par la commission 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 insaisissable de croissance.

Les heures supplémentaires effectuées de la 36^e à la 39^e heure sont majorées de 25 %, en rémunération ou en repos, ces heures ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires fixé à 220 heures.

Annexe III : Commission paritaire nationale de l'emploi

En vigueur étendu en date du 24 janv. 1996

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, il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1

En vigueur étendu en date du 24 janv. 1996

Il est créé entre les signataires une commission paritaire nationale de l'emploi en référence aux accords nationaux des 10 février 1969, 10 octobre 1986 et de l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991 et, plus particulièrement, des articles 81-1, 82-2, notamment des articles 10, 12 et suivants relatifs à l'apprentissage, dont les attributions sont les suivantes :

- l'interaction réciproque des organisations représentatives de l'emploi dans le champ professionnel ;
- étude de la situation de l'emploi et son évolution ;
- l'impact d'un rapport annuel sur la situation de l'emploi ;
- étude des conséquences prévisibles sur l'emploi de l'évolution des différentes activités du secteur en regard :
 - aux données économiques générales et de la branche ;
 - à l'évolution des techniques et des équipements professionnels ;
- suivi des accords conclus dans la branche en matière de formation professionnelle et d'apprentissage et de la qualification de la main-d'œuvre vétérinaire libérale ;
- formuler à cet effet des propositions et propositions utiles et notamment de préciser, en liaison avec les organismes de formation, les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation ;
- la commission paritaire nationale de l'emploi examine également les conditions d'engagement de développement de la formation entre l'Etat et les professionnels de la branche. Elle est en outre informée de l'exécution de ces derniers.

La commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) procède périodiquement à l'examen :

- de l'évolution du titre d'auxiliaire spécialisé vétérinaire (ASV) relevant du ministère de l'agriculture ;
- de l'évolution des qualifications professionnelles qui peuvent donner lieu à la délivrance de certificats de qualification et de certificats d'apprentissage ;
- des informations sur les activités de formation professionnelle (contenu, objectifs, validation) menées dans le secteur ;
- la commission paritaire nationale de l'emploi examine les conditions de la branche professionnelle, l'Etat et les régions des critères d'objectifs relatifs aux premières formations techniques et professionnelles.

En matière de formation dans le cadre des contrats d'insertion en alternance et d'apprentissage :

- elle fixe le plan de l'application des dispositions relatives à la formation en alternance (contrats d'orientation, de qualification, d'adaptation et d'apprentissage). Elle formule des recommandations visant à améliorer l'application ;
- elle définit et contrôle les mesures nécessaires à un bon déroulement de la mise en œuvre des contrats ;
- elle définit les conditions des contrats d'orientation pouvant être proposés à des jeunes ;
- elle procède au bilan de l'application des dispositions relatives à la formation en alternance et fixe des mesures recommandées visant à améliorer ces dispositions.

Article 2 - Relations avec l'organisme paritaire collecteur agréé

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

Les priorités et orientations en matière de formation professionnelle ainsi que les études et recherches relatives aux questions de qualification 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 professionnels au vu du bilan établi ci-dessus.

Fonctionnement

Article 3

En vigueur étendu en date du 24 janv. 1996

La commission est composée :

- les représentants des syndicats professionnels ;
 - les représentants des organisations professionnelles de salariés.
- Chaque organisation représentative ou adhérente désigne deux délégués titulaires et deux délégués suppléants.

Le président et le vice-président sont élus pour un mandat de deux ans.

La présidence est exercée pendant deux ans.

La première présidence revient au collègue employeur.

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

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

Article 4

En vigueur étendu en date du 24 janv. 1996

Les décisions de la commission sont prises par les collèges employeur et salarié. Cet accord est formalisé par une délibération qui est modifiée 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 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 que si le nombre de membres présents ou représentés est suffisant.

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

Néanmoins, le baeur 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 sont prises par le collège employeur et le collège salarié. Le procès-verbal est l'objet d'une approbation lors de la réunion suivante de la commission.

Article 5

En vigueur étendu en date du 24 janv. 1996

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

En cas de saisie par une des organisations signataires, le secrétariat peut décider d'une ou de 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

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

Chaque organisation représentative est représentée au présent comité par un délégué nommé par l'assemblée générale de l'organisation le 202 ?

Pour les représentants salariés, des absences sont accordées sur présentation de la convocation précisant les lieux et dates. Le salarié devra arriver à l'heure dès qu'il aura eu connaissance de la convocation et au plus tard 10 jours avant la réunion, sauf convention exceptionnelle.

Le temps de réunion est :

- 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 organisme de représentation aux réunions de la CNPE se voient maintenir leur salaire.

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

Article 7 - Révision

En vigueur étendu en date du 24 janv. 1996

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 croisée 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 - Dénonciation

En vigueur étendu en date du 24 janv. 1996

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 de 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 continueront de produire leurs effets.

Avenant du 20 février 1998 relatif à l'interprétation de l'article 25 de la convention collective nationale

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

SNVEL.

SYNDICATS SIGNATAIRES:

FO ;
CFTC.

En vigueur étendu en date du 20 févr. 1998

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 conclusion de la convention collective régulière et continue 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.

Accord n° 2 du 15 décembre 2000 relatif à la prévoyance annule et remplace l'annexe IV

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

Syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral SNVEL.

SYNDICATS SIGNATAIRES:

Fédération des services publics et de santé Fcro ouvrière;
Fédération nationale agroalimentaire, CFTD;
Fédération des employés cerads tceehniis et aentgs de maîtrise CFTC.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2001

Dans le cadre de l'article 45 de la cinotvevon clotvilee notniaale des cibaens et cuinqiels vétérinaires, les pnierearats siucaox ont cvennou de mrtete en pacle un régime de prévoyance en saingnt l'accord du 5 juillet 1995, firangut en axenne IV à la cinnvooen clvteicloee nationale.

Conformément aux doospisniits de l'article L. 912-1 de loi n° 94-678 du 8 août 1994, et après eeamxn des résultats tuneeqchis et clpemaotbs du régime, les prtriaeneas soacuxi décident par le présent accord de modifier les cotdninios de la miiiaaltstouon en aapoptnt des améliorations au régime en vigueur.

Le régime de prévoyance asini modifié aursee les gaerairns snieuavts :

Incapacité. - Invalidité

Des pteaterarsis complémentaires à cleels de la sécurité soailce en cas d'arrêt de tvaairl puor maiale ou ainceedct du salarié.

Décès

Le scervie d'une mtee éducation au prfriot des ennfats à charge, en cas de décès du salarié.

Le srvcvie d'une mtee de conijnnot en cas de décès du salarié.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2010

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés cerdas et non crdeas des centiabs et cuinelqis vétérinaires exerçant sur le trotiriere métropolitain et dnas les départements d'outre-mer, classés dnas la nitaocennure NAF suos le cdoee NAF 75. 00Z, et anayt puls de 1 an d'ancienneté dnas la profession.

Les salariés rlenvaet de l'autorité oalridne des vétérinaires snot elcxus du cahmp d'application du présent accord.

Le dirot à greaanits est oevrut puor tuot événement snanurevt padnnet la durée du catront de taavril ou pnaednt la durée de vmreenset d'une pteoirsan au ttre du régime mis en oeuvre par le présent accord (sous réserve dnas ce direner cas qu'il soit, ainsi que son annexe, tuorjous applicable).

Entraîne la snpsuosien du dirot à gtanaire et du fncaneeimnt crmaosneodprtt la ssposunéin du croatnt de travail, nemnoatmt en cas de congés non rémunérés (congé snas solde, congé sabbatique, congé pmeaatl d'éducation, congé puor création d'entreprise...).

Le bénéfice du régime de prévoyance est maintenu, mneaynnot peaniemt des cotisations, au prfriot des salariés dnnot le cotant de tivaral est sunespu puor congé ou absence, dès lros que pndnaet totue ctete période il bénéficie d'un maneitn tatol ou pitreal de srliaae de l'employeur ou en cas d'arrêt de tvaairl puor miaaide ou accident, tnat que l'intéressé perçoit des pnaitoress en espèces de la sécurité sicaole (indemnités journalières, retens d'invalidité ou d'incapacité pnrenetmae de travail).

Toutefois, dès lros que le salarié bénéficie d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité complémentaires versées en aicliaptopn du présent régime de prévoyance, les gnritaeas snot mnnetueals snas croitpatnree des cotisations. Cependant, lsquore le salarié perçoit un srliaae réduit padnnet cteppériode de d'indemnisation complémentaire, les citnootaoiss rsteent deus sur la bsae du sailrae réduit. L'exonération de cniiootsaots csese dès le piemr juor de repsrie du taavrl par le salarié ou dès la cieosstn ou la sospunisen du vsmreent des porittasnes par l'organisme asureurs désigné.

Indépendamment de toute apticoaipn d'un dosistipf de portabilité, le dirot à grmiaate cesse en cas de ruurtpde du ctnaort de tvaairal (sauf si le salarié bénéficie à cette dtaee du vmreent de proetatisns complémentaires de prévoyance de l'assureur au ttre du présent régime : dnas ce cas, le dirot à gnrtiaae est assuré jusqu'au tmere du veensmret des prestations).

Article 2 - Garantie incapacité temporaire de travail

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2010

Il est versé aux salariés, anayt puls de 1 an d'ancienneté dnas la profession, en incapacité tmaieropre de travail, suos réserve qu'ils bénéficient des indemnités journalières de la sécurité scoiaee au ttre des législations maladie, acienctd du taavrl ou midlaae professionnelle, une indemnité complémentaire définie ci-dessous, suos réserve qu'ils seonit en activité à la prise d'effet du régime de prévoyance.

Ctete idmtainnoesin débutera à copmetr du 4e juor d'arrêt de tarvail si celui-ci est consécutif à une maailde ou à un aiedccnt de la vie privée, et à cmoeptp du 1er juor en cas d'arrêt consécutif à un accdniet du tvaairl ou une madilaee professionnelle.

Le mnnaott des indemnités journalières complémentaires srea égal à 80 % du saalrie de référence (sous déduction des pattoemsis breuts seveirs par le régime de bsae sécurité sociale).

Au-delà de 1 an d'ancienneté dnas la caniebt ou la cinqlieue vétérinaire, les salariés bénéficieront des dsioitopnsis étendues de l'accord ipnroesnfstneeril de maooanislséitun du 10 décembre 1977 (loi de généralisation de jiaevnr 1978) modifiées en deerinr leiu par la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 patnort mostediranon du marché du taavrl et le décret n° 2008-716 du 18 juillet 2008, dès lros que celles-ci snot puls favorables.

En tuot état de cause, le cmuul des indemnités perçues au ttre du régime général de la sécurité soalcie et du régime de prévoyance, ne pourra cmoiude l'intéressé à provveecir une rémunération supérieure à celle qu'il aruiat perçue s'il aivat puvoirsui son activité.

Le scierve des indemnités journalières complémentaires est miantneu tnat qu'il y a vsemreent des indemnités journalières sécurité sociale, jusqu'à la lqiioduaitn de la pniesn viilselese puor inaptitude.

L'indemnisation débutera également à ctpeomr du 4e juor d'arrêt de trivaal si celui-ci est consécutif à un adencicnt de trajet.

(1) Actiire étendu à l'exclusion des mtos : « dès lros que celles-ci snot puls fvlobareas » : les dsionipstois de la loi dtie de mensualisation, modifiée par la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 ponartt mdioesnirotan du marché du travail, ctsouentint un niveau pehcnlar d'indemnisation de l'incapacité de travail, dès lors, les dopioitsisnis des régimes de prévoyance mis en pcalle dnas l'entreprise ou dnas la bnarhce psrlilosenenfoe ne peunevt être mnois favorables.

(Arrêté du 23 décembre 2010, art. 1er)

Article 3 - Garantie incapacité permanente professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2010

La rioaccenssnae par la sécurité soaciale de la sabilsatitoin d'un état d'incapacité consécutif à un accdniet du tiavarl ou une mdailae professionnelle, dnnot le tuax d'incapacité est au monis égal à 66 %, ovruve droit au vmseent d'une mtee complémentaire msneellue sievre à tmere échu, dnnot le mntnoat est de 80 % du srliaae de référence suos déduction de la mtee burte de la sécurité sociale.

Le srvciee des rteens est miantneu suos réserve du vnmseeet des ptiersatnos de sécurité sociale, jusqu'à la luaoidiqint des driots retraite.

Article 4 - Garantie invalidité

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2010

Le salarié, mis en invalidité par stuaie d'une décision de la sécurité sociale, bénéficiera d'une mtee complémentaire mensuelle, sirvee à tmree échu, dnnot le niveau est fintcoon de la catégorie d'invalidité dnas lequale le salarié a été classé.

S'agissant d'une invalidité 1re catégorie, le mntnoat de la rtene est de 80 % du saalrie de référence, suos déduction de la mete btrue de sécurité sociale, de l'éventuel saalrie à tmeps ptiaerl ou du mveeu de substitution.

En tout état de cause, le montant de la rente complémentaire 1re catégorie ne pourra être supérieur à celui qui aurait été le sien s'il s'était agi d'une invalidité 2e catégorie.

Quant aux salariés classés par la sécurité sociale en invalidité 2e ou 3e catégorie, ils percevront une rente complémentaire égale à 80 % du salaire de référence, sous déduction des prestations de sécurité sociale.

Le montant des rentes est maintenu sous réserve du versement des prestations de sécurité sociale, jusqu'à la liquidation de la retraite.

Article 5 - Exclusions pour les garanties incapacité temporaire de travail, incapacité permanente professionnelle et invalidité

En vigueur étendu en date du 16 janv. 2012

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive, quelle qu'en soit la cause, du salarié ayant pu de 1 an d'ancienneté et au plus trad 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 enfants de père et de mère.

Par ailleurs, la rente d'éducation est versée sans limitation de durée en cas d'invalidité avant le 26^e anniversaire de l'enfant à charge (équivalente à l'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tout autre document qui lui confère le statut d'adulte handicapé et tout ce qui est inscrit sur la carte d'invalidité civile), sous réserve qu'il soit toujours considéré comme étant à charge au décès du parent participant.

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

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

Par ayants droits, 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 d'éducation en cas d'invalidité absolue et définitive du salarié met fin à la garantie de subsistance en cas de décès du salarié.

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

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

Par assimilation, sont considérés à charge, et jusqu'à leur 26^e anniversaire, les enfants nés et nés viables et les enfants naturels (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 d'éducation sont versées trimestriellement à titre d'avance.

Article 6 - Garantie rente éducation

En vigueur étendu en date du 1^{er} avr. 2010

En cas de décès, quelle qu'en soit la cause, du salarié ayant pu de 1 an d'ancienneté dans la profession, et au plus trad avant son départ à la retraite, il est versé au profit de chaque enfant à charge une rente temporaire dont le montant est égal à 20 % du salaire de référence, tout ce que l'enfant répond à la définition d'enfant à charge prévue à l'article 7.

Le montant de la rente temporaire prévu ci-dessus est doublé pour les enfants de père et de mère.

Par ailleurs, la rente d'éducation est versée sans limitation de durée en cas d'invalidité avant le 26^e anniversaire de l'enfant à charge (équivalente à l'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tout autre document qui lui confère le statut d'adulte handicapé et tout ce qui est inscrit sur la carte d'invalidité civile), sous réserve d'être âgé de moins de 26 ans à la date du décès du parent participant.

Dans ce cas, le montant de la rente sera doublé et sera donc porté à 40 % du salaire de référence.

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

Par ayant 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.

Ces améliorations prennent effet pour tout événement survenant postérieurement à la date d'effet du présent avenant.

Article 7 - Enfants à charge-Définition

En vigueur étendu en date du 1^{er} avr. 2010

Sont considérés comme tels, indépendamment de la situation fiscale, les enfants du salarié et de son conjoint ou concubin ou partenaire lié par un Pacs, qu'ils soient légitimes, naturels ou adoptifs, mineurs :

? jusqu'à leur 18^e anniversaire, sans condition ;

? jusqu'à leur 26^e anniversaire, et sous conditions, si :

? de poursuite des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;

? d'être en apprentissage ;

? de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des entreprises générales ou professionnelles et d'autre part, des organismes publics ou privés de formation et, d'autre part, de l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;

? d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré : inscrit auprès du Pôle emploi comme demandeur d'emploi ou stagiaire de la formation professionnelle ;

? d'être employés dans un contrat d'aide par le travail en tant que travailleurs handicapés.

Par assimilation, sont considérés à charge, s'ils remplissent les conditions indiquées ci-dessus, les enfants nés et nés viables et les enfants naturels (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.

Article 8 - Garantie rente de conjoint

En vigueur étendu en date du 1^{er} avr. 2010

En cas de décès, quelle qu'en soit la cause, du salarié ayant pu de 1 an d'ancienneté dans la profession, et au plus trad avant son départ en retraite, il est versé au profit du conjoint (époux ou épouse du salarié non divorcé(e) par un jugement définitif) survivant, une rente annuelle égale à 10 % du salaire de référence.

Cette pectsoarin est versée jusqu'à l'âge normal prévu pour le moment de la pension de réversion à taux plein du régime de retraite complémentaire AGIRC.

Revalorisation

Article 9 - Maintien de la garantie décès

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2010

Les prestations prévues par le présent accord (rentes éducation, veuves de conjoint, indemnités journalières, rentes d'invalidité et rentes d'incapacité pour retraite professionnelle) sont revalorisées selon l'évolution du point indice de la convention collective nationale des cabinets et vétérinaires, aux mêmes dates.

Maintien des garanties décès, rente éducation, rente de conjoint au profit des assurés en arrêt de travail

Les garanties en cas de décès, telles que définies aux articles 6, 7, 8 et 9 de l'accord sur la prévoyance du 15 décembre 2000 modifiées par le présent avenant sont maintenues en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation de l'OCIRP comme organisme assureur des garanties rente éducation et de conjoint ou du contrat d'adhésion, au salarié ou ancien salarié en arrêt de travail pour maladie, accident, invalidité bénéficiant des prestations complémentaires d'incapacité de travail ou d'invalidité.

La garantie décès est maintenue :

- jusqu'au 1^{er} 095e jour d'arrêt de travail indemnisé pour incapacité de travail par l'organisme assureur de l'adhérent;
- en cas d'invalidité indemnisée à titre complémentaire, par l'organisme assureur de l'adhérent;
- dans tous les cas, jusqu'à la date d'acquisition de la pension du régime de base d'assurance vieillesse.

Article 10 - Taux de cotisation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2001

La cotisation globale du régime est fonction du trimestre annuel brut de référence et se répartit de la façon suivante entre les différents taux :

Rente éducation : 0,17 % ST

Rente de conjoint : 0,07 % ST

Incapacité temporaire : 1,06 % ST

Incapacité permanente partielle : 0,22 % ST

Invalidité : 0,22 % ST

Totale : 1,52 % ST

La cotisation est répartie également entre employeur et salarié, à raison de :

- 1,11 % pour l'employeur ;
- 0,41 % pour le salarié.

Par ailleurs, en ce qui concerne le cadre, et conformément aux dispositions de la CCN du 14 mars 1947, les employés sont rattachés à un régime de prévoyance existant en œuvre des garanties pour l'assurance contre le risque décès en contrepartie d'un taux de cotisation supplémentaire de 1,50 % du salaire limité à la tranche A, à l'exclusion exclusive.

Article 11 - Gestion du régime conventionnel

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2001

Le présent accord vaut adhésion des cabinets et vétérinaires et de l'application de la convention collective nationale des cabinets et vétérinaires auprès de :

- l'AGRR Prévoyance, institut de prévoyance agréée, relevant de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale, assureur des garanties incapacité, invalidité, incapacité permanente partielle et rentes ;
- l'OCIRP (Organisme commun des institutions de retraite et de prévoyance), union d'institutions de prévoyance agréée et relevant de l'article L. 931-2 du code de la sécurité sociale, assureur des garanties rente éducation et veuve de conjoint. L'OCIRP assure la gestion de ces garanties à l'AGRR Prévoyance.

Afin de fixer les relations avec les organismes assureurs ci-avant désignés, les partenaires sociaux ont signé un "Protocole de gestion des cotisations", ce dernier étant annexé au présent accord.

L'AGRR Prévoyance établira un bureau d'adhésion. Il sera remis à chaque entreprise nouvellement adhérente de la convention collective nationale des cabinets et vétérinaires en vue de la régularisation administrative de l'adhésion. Sera également établie par l'AGRR Prévoyance une notice d'information à destination des salariés dont la cotisation devra être assurée par les employeurs, conformément à la loi n° 94-678 du 8 août 1994.

Article 12 - Commission paritaire technique

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2001

Les membres du présent accord nomment de leur représentant 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 salariés 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 accord ;
- d'étudier et d'apporter une solution aux litiges portant sur l'application du régime de prévoyance ;
- de délibérer sur tous les documents d'information concernant le régime que diffuse l'organisme ;
- 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.

A 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 mise en œuvre des dispositions "concluées avec les organismes désignés" sont réexaminées au plus tard 5 ans après la date d'effet du présent accord. A cette fin, la commission paritaire se réunira spécialement au plus tard 6 mois avant l'échéance.

Article 13 - Adhésion

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2001

Tutoe otgnsoiarian salidyne représentative au pain natoinal au snes de l'article L. 133-2 du cdoe du triaval ou tutoe oisantraigon d'employeurs représentative au pain naatniol qui n'est pas ptirae à la ctneivoon cceitollve nlonaiate puet adhérer à cette citvnoonen et au présent aoccrd selon les dpooniitssis prévues aux arclteis L. 132-9 et R. 132-1 du cdoe du travail.

Article 14 - Effet. - Durée

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2001
Le présent accrod pnerd eefft le 1er janeivr 2001.

Il fiat ptirae intégrante de la cointoevnn cilloetcve et il a la même durée que celle-ci. Il purora être modifié ou dénoncé solen les ciotinndos des artielcs L. 132-7 et L. 132-8 du cdoe du travail.

Dans l'hypothèse où le " coratnt de gartaneis ctletoecivs "serait résilié à l'initiative de l'un ou l'autre des oginsrmeas ausurses désignés, les pierrenatas socaiux se réuniront puor teuorvr une suitolon de remplacement. A défaut, le présent aoccrd cerssieat de s'appliquer à la dtae d'effet de la résiliation. (1)

Il frea l'objet, asnii que son axenne " ctonrat de ginraates cllicivoetes " d'un dépôt à la diorceitn départementale du taavrl et anisi qu'au secrétariat du gffree du ceosinl des prud'hommes. Les sainertiags en ddeenamnt l'extension.

(1) *Le troisième alinéa de l'article 14 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 132-8 du cdoe du travail. (Arrêté du 9 airvl 2002, art. 1er).*

Annexe contrat de garanties collectives à l'accord n° 2 du 15 décembre 2000 relatif à la prévoyance Annexe du 15 décembre 2000

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

Syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral (SNVEL).

SYNDICATS SIGNATAIRES:

Fédération des sociétés pilibus et de santé FO ;
Fédération nationale des vétérinaires CFDT ;
Fédération des employés cadets vétérinaires et agents de maîtrise CFTC.

En vigueur non étendu en date du 1^{er} janv. 2001

Les représentants élus de la commission nationale des vétérinaires ont signé un accord n° 2 à la convention inasumatt un régime de prévoyance obligatoire au profit des salariés de la branche. Cet accord désigne les organismes chargés de l'assurance et de la gestion du régime.

Le présent "Contrat de garanties collectives" a pour objet de formaliser l'acceptation des organismes assureurs et de préciser les modalités de leur fonctionnement vis-à-vis de la branche professionnelle et des partenaires sociaux.

Par la signature de ce contrat, l'AGRR Prévoyance et l'OCIRP acceptent leur désignation en qualité d'organismes assureurs, et en qualité d'organisme gestionnaire pour la suite de l'AGRR Prévoyance. Ils acceptent de garantir les prestations prévues par l'accord n° ... à la convention collective, aux taux de cotisation fixés par ce même accord.

Le présent "Contrat de garanties collectives" est ainsi conclu entre :

D'une part,

Les représentants élus de l'accord n° 2 à la convention collective nationale des vétérinaires,

et, d'autre part,

L'AGRR Prévoyance, institut de prévoyance agréée, relevant de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale, agissant pour son compte et, en tant que membre de l'union, pour le compte de l'OCIRP, un organisme d'institutions de prévoyance agréée et relevant de l'article L. 931-2 du code de la sécurité sociale.

Article 1 - Assiette des cotisations - Exonération

En vigueur non étendu en date du 1^{er} janv. 2001

Est soumis à cotisations le salaire brut total de l'ensemble du personnel visé ne relevant pas de l'autorité ordinaire des vétérinaires, quelle que soit son ancienneté dans le cabinet ou la clinique vétérinaire, y compris les primes à périodicité plus longue que le mois.

Le salaire cotisable se décompose comme suit :

- tranches A (TA) : partie de salaire inférieure au plafond mensuel de la sécurité sociale ;
- tranche B (TB) : partie de salaire comprise entre le plafond mensuel de la sécurité sociale et 4 fois son montant.

Par ailleurs, dès lors que le salarié bénéficie de prestations du régime de prévoyance liées à une incapacité de travail, une invalidité ou une incapacité permanente professionnelle, ces prestations sont exonérées de toute cotisation due au titre de l'accord n° 2.

Article 2 - Salaire de référence servant au calcul des prestations

En vigueur non étendu en date du 1^{er} janv. 2001

Par salaire de référence pour le calcul des prestations, il faut entendre le salaire brut moyen perçu au cours des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail ou le décès.

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 d'ancienneté dans le cabinet ou la clinique vétérinaire, le salaire sera reconstitué de manière théorique.

Article 3 - Délais de prescription

En vigueur non étendu en date du 1^{er} janv. 2001

Vsmeent des retens suite à décès :

Les demandes non présentées dans un délai de 10 ans suivant la date du décès ne donnent pas lieu au versement des prestations, sauf cas de force majeure.

Versement des indemnités journalières ou rentes suite à incapacité de travail, invalidité ou incapacité permanente professionnelle :

Les demandes non présentées dans un délai de 5 ans suivant la date de l'arrêt de travail ne donnent pas lieu au versement des prestations, sauf cas de force majeure.

Article 4 - Subrogation

En vigueur non étendu en date du 1^{er} janv. 2001

L'AGRR Prévoyance est subrogée de plein droit aux salariés victimes d'un accident dans leur action contre les tiers responsables et dans la limite des dépenses supportées par elle.

Article 5 - Principes de fonctionnement des adhésions

En vigueur non étendu en date du 1^{er} janv. 2001

L'adhésion de chaque cabinet ou clinique vétérinaire est régie dans son fonctionnement interne par les statuts et règlements intérieurs de l'AGRR Prévoyance et de l'OCIRP pour la partie qui la concerne, pour tous les points qui ne soient pas stipulés dans l'accord n° ... à la convention collective nationale ou dans le présent "Contrat de garanties collectives".

Article 6 - Effet - Durée

En vigueur non étendu en date du 1^{er} janv. 2001

Le présent "Contrat de garanties collectives" a un effet et une durée indéterminés à l'accord n° 1 à la convention collective.

Il pourra toutefois être résilié :

- par les représentants élus de la convention nationale ou les organisme(s) assureur(s) désigné(s) ;
- par le ou les organisme(s) assureur(s) désigné(s).

Un préavis de 6 mois devra être respecté dans les deux cas, et l'auteur de la résiliation devra faire part de celle-ci par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à toutes les autres parties prenantes du présent "Contrat de garanties collectives".

En cas de dénonciation de la cotisation collective, de résiliation du "Contrat de garanties collectives", quel qu'en soit l'auteur, ou en cas de changement d'organisme assureur, les prestations en cours de service sont minimeuses à leur niveau atteint au jour de la résiliation. La poursuite des prestations futures, ainsi que le maintien des garanties liées éducation et retraites de conjoint au profit des personnes en cours d'indemnisation doivent faire l'objet d'une négociation avec le ou les organisme(s) assureur(s) suivant(s), conformément aux dispositions de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale.

Accord du 4 décembre 2001 relatif à la réduction du temps de travail RTT

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

Le syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral, 10, place Léon-Blum, 75011 Paris,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

La fédération des services publics et de santé France ouvrière, 153-155, rue de Rome, 75017 Paris ;
La fédération générale armée de la CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75019 Paris ;
La fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise CFTC, 36, rue de Lagny, 75020 Paris,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2003

Le présent accord collectif national 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 partenaires sociaux reconnaissent la nécessité d'organiser la réduction du temps de travail et d'en fixer les conditions dans le cadre d'un accord collectif national de branche dérivé de l'ensemble des entreprises visées par la convention collective nationale des vétérinaires n° 3282 du 5 juillet 1995 étendue par arrêté du 16 janvier 1996, sans obligation d'avoir à négocier un accord d'entreprise.

Les partenaires sociaux conviennent que cet accord, dont ils déclinent l'extension, sera dérivé de l'application au personnel salarié rattaché au champ d'application de la convention collective des vétérinaires et de certaines entreprises et permettra, sous réserve de l'application intégrale de l'accord, de bénéficier des avantages prévus par la loi.

Les partenaires sociaux n'entendent pas exclure pour autant le recours éventuel à des accords d'entreprise, dans le cadre d'un accord national syndical.

Ils réaffirment leur volonté d'assurer la stabilité de l'emploi et, dans toute la mesure du possible, d'en promouvoir le développement et l'accès à la formation.

L'organisation et l'aménagement de la durée du travail dans les entreprises et certaines entreprises 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 tenant compte de la modalité du temps de travail et en adaptant les horaires pour faire face aux fluctuations du travail, liées à la particularité des soins pour les animaux et aux effets de la saisonnalité de l'exercice professionnel.

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 ouvre droit au bénéfice de l'allègement de cotisations sociales pour les salariés de moins de 50 salariés. (Arrêté du 6 décembre 2002 art. 1er.)

Article 1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2003

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises et certaines entreprises vétérinaires et de leurs salariés rattachés au champ d'application de la convention collective nationale des vétérinaires n° 3282 (code NAF 852Z).

Article 2 - Personnel bénéficiaire

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2003

L'ensemble des salariés ne relevant pas de l'autorité sanitaire et employés dans le champ d'application du présent accord tel que défini à l'article 1er bénéficie des dispositions ci-après à l'exception toutefois des cadres dirigeants.

Article 3 - Durée de l'accord et dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2003

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 législative ou réglementaire ayant présidé à la conclusion et à la mise en œuvre 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.

Article 4 - Mise en œuvre de la réduction du temps de travail

En vigueur étendu en date du 19 déc. 2001

Au 1er janvier 2002 ou par anticipation, les entreprises et certaines entreprises vétérinaires rattachées au champ d'application du présent accord peuvent, s'ils le souhaitent, opter pour des horaires dérivés ou une réduction de la durée du travail de 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 œuvre, 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 convention 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 1er, 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 système ou la modulation 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 du travail 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 permettant 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 convention écrite 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 horaires individualisés pour chaque salarié. Les périodes hautes et les périodes basses sont les mêmes pour tous les salariés relevant de la même unité de travail.

a) Horaires dérivés :

En cas d'horaire collectif, l'employeur établit un patmoiomargn qui fiat l'objet d'un craendeir idactniif cnouravt l'année civile. La saeinme civile au trtie de l'article 212-5 du cdoe du taavrnl débute le Inudi à hruee et se tirnene le dhnimcae à 24 heures.

Ctete pamiromtaogm diot s'intégrer dnas une limte inférieure de 28 hreues par smiaene et une litmie supérieure de 42 hueres dnas la limite, puor ces dernières, de 12 siamnees consécutives.

Les hueres travaillées au-delà de la 35e huere et jusqu'à la 42e huere n'ouvrent pas doit à majoration, ni à iautopitmn sur le cenognntit d'heures supplémentaires.

Les heeurs effectuées en deçà de 28 hereus par siamnee oenuvrt dorit à inniaotdimesn au trtie du chômage partiel.

Par contre, les heeurs excédant la durée hbaaedormide de 42 heures, la durée mnyenoel alunnee des 35 hreues ou le pnolafd aennul de 1 600 hueres se vnerrot aqilppuer le régime des hueres supplémentaires et s'imputeront sur le ctgnnoient aennul d'heures supplémentaires fixé à 90 heures, en cas de modulation.

En cas de cegemhannt dnas la parmogaimtron initiale, le délai de prévenance des salariés est de 7 jrous ouvvrés puor une mdfiaooctiin pnoartt sur 8 hueres en puls ou en mins par semaine.

En cas d'urgence, et dnas des sottnaius eeitpocnneels de surcroît ou de bisase de travail, le délai de prévenance srea réduit à 2 jrous celaiadems dès lros que la miootidifcan de l'horaire de taavrnl est limitée à 4 hueres de tirvaal en puls ou en mions par semaine.

b) Hieraors individualisés :

En ce qui cconorene les hraieros individualisés, l'employeur diot établir une pmaaogrtiomrn puor chuqae salarié qui fiat l'objet d'un cilrdeaanr iaditcnf cuarvont l'année civile. Cttee prmtramiogaoan diot s'intégrer dnas une litmie supérieure de 42 hueres par smaine et une ltimie inférieure de 28 heures.

Les huerees travaillées au-delà de la 35e hruee et jusqu'à la 42e huere n'ouvrent pas dirot à majoration, ni à itaupitmn sur le ctennigot d'heures supplémentaires.

Les hueres effectuées en deçà de 28 hueres par simeane ounvrt dirot à ietdmaonnnsin au tirt du chômage partiel.

Par contre, les hruees excédant la durée hbaodoiramdee de 42 heures, la durée myeonne anenlule des 35 hueres ou le plnfaod anuenl de 1 600 heeurs se voremnt auelppiqr le régime des hreues supplémentaires et s'imputeront sur le cnnineotgt aneul d'heures supplémentaires fixé à 90 heures, en cas de modulation.

En cas de chgnmaenet dnas la pmariatgromon initiale, le délai de prévenance des salariés est de 7 jrous ouvvrés puor une mftatoicodin ptoartt sur 8 hueres en puls ou en mins par semaine.

En cas d'urgence et dnas des situiatons elcltninxoeeps de surcroît ou de bisase de travail, le délai de prévenance srea réduit à 2 jrous cnaeaidrels dès lros que la mdicitoaofin de l'horaire de taavrnl est limitée à 4 heeurs de tivaral en puls ou en mins par semaine.

En cmeaioptsonn de ce cngehmneat de la pamtomragiomn initiale, il srea accordé au salarié, au choix de l'employeur, siot une csomnpoeitan de tpmes de rpeos de 10 mntuis par huere modifiée, siot la rémunération équivalente.

Les ascebens rémunérées ou indemnisées (exemple : mliadae ou congé conventionnel) ne puevnt fiare l'objet d'une récupération par le salarié : ces abecensn seonrt assimilées à du tpmes de trvaial eiftcfef puor la détermination du pgrmromae de modulation.

c) Lsgsaie de la rémunération :

Cmptoe tneu des fnualcuiootts d'horaires inhérentes au prinpice de la modulation, la rémunération melesnlue srea indépendante du norbme d'heures réellement travaillées et établie sur la bsae mesuelne de la durée cilvectloe habroemadide définie à l'article L. 212-1 du cdoe du travail.

En cas d'embauche en crous de période de modulation, la rémunération lissée est fixée au ptorara de la période reastnt à cirour jusqu'à l'issue de ldtiae période.

En cas de période non travaillée, mias donnant leiu à inmitainsdeon par l'employeur, cttee ioimatnneidsn est calculée sur la bsae de la rémunération régulée. La même règle est appliquée puor le culacl de l'indemnité de liccenenmnet et puor le cculal de l'indemnité de départ en retraite. Lorsqu'un salarié n'aura pas acmpocli la totalité de la période de madiltuoon (embauche ou départ en corus de période), sa rémunération derva être régularisée sur la bsae de son tpmes réel de travail. Si le décompte fiat apparaitre un trop-versé, celui-ci srea compensé sur les saliares dus lros de la dernière échéance de paie. Un rpepal de saeliars srea effectué dnas le cas contraire, étant précisé que ce rpepal se frea aux taux normaux.

Enfin, en cas de rputure du cnortat de travail, qeul qu'en siot l'auteur ou le motif, suaf dnas le cas d'un leienicmnet puor motif économique ou de msie à la retratie sur l'initiative de l'employeur, loursqe le salarié n'aura pas acoclpmi la durée annlluee de trvail eiftcfef caooprndmest à la rémunération menelluse régulée, sa rémunération srea régularisée à la dernière échéance de paie, sur l'ensemble des seomms deus au salarié.

d) Stiouaitn des salariés tuarielts d'un cnoratt à durée déterminée :

Que ce siot puor un rpmecleaneemt ou un surcroît d'activité, les salariés embauchés dnas le carde d'un cnoratt à durée déterminée à tpmes clompet pueuvnt être sumois aux mêmes règles de miludotoan des hreaois prévues dnas le présent accord. Dnas ce cas, le ctnoart de tvaialr du salarié diot préciser expressément les modalités d'organisation du tiavrnl retenue.

4.2. Réduction du tpmes de triavrnl suos frmoe de jrous de repos

L'horaire hemardadbioe rtese fixé à 39 hreues et la réduction du tpmes de triavrnl est organisée suos forme de ropes rémunéré de 24 jrous ouvvrés par an, qui smoet oemielingatbort pirs dnas le carde d'une ptraamriomgon auennlle iicadvnite : 12 jrous sur l'initiative du salarié, 12 jrous sur l'initiative de l'employeur.

Les heerus effectuées au-delà de 39 heures, au cuors d'une saeinme civile, snot considérées cmome des huerees supplémentaires et traitées comme telles.

En cas de non-acceptation par l'employeur puor nécessité de seivrc de la dtae cohisiie par le salarié, celui-ci dvrea proeopsr une noeuille dtae dnas un délai de 7 jrous ou ultérieurement à une dtae fixée en accrod avec l'employeur. L'employeur ne porra pas ruesepr puls de 2 fois.

Ttuoe mociifoitadn par l'une des peatirs de la pgmoamrtiaom inaitidcve de ces jrous derva farie l'objet d'une ntaotiofin préalable de 7 jrous ouvvrés.

Ces ropes seonrt pirs ogneioarimbtt à l'intérieur des périodes de 12 mios à cotmepr de l'application du présent accrod dnas l'entreprise.

Le salarié pruroa prrdene ce rpeos snas que la psrie en une suele fios de ces jrous de ropes puisse excéder 6 jrous oralbeus consécutifs. Ces jrous de rpeos ne poomurt pas être accolés au congé annuel.

4.3. Cosaombiinn des duex dispositifs

La réduction du temps de tiavrnl prورا se fiare en cmbonait une diontumiin de la durée du tiavrnl et en aacoondrnt des jrous de repos, dnas le rcspeet des dsnioiopotss raeveitls à la réduction du temps de travail.

Article 5 - Contrôle des horaires effectués

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2003

Cuahqe ceanibt ou ciquuile vétérinaire, puor matérialiser et contrôler la réduction du tpmes de tiavrnl et la modulation, diot oeoitnribagmet mettre en pcale un décompte des hueres de tvaairl effectuées conformément aux dsoosinipts de l'article D. 212-17 et snvtaius du cdoe du travail.

A ctete fin, il purroa être utilisé ntammmoet un riretge paginé, ou tuot aurte myeon probant. Tuos les jours, le salarié imrcsia son hruee d'arrivée et de sirtoe de cuahqe période de travail. En fin de semaine, le ttoal des hueres effectuées srea mentionné dnas les cnoonels prévues à cet effet. L'employeur et le salarié sngniet le rritsgee chuqae fin de seniamme travaillée. Ttuoe mdaoitfocin d'horaire dvrea apparaitre sur le registre.

Article 6 - Pause obligatoire et repos quotidien

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2003

Lorsque le tpmes de tvaairl joem aillur ateintt au mins 6 heeurs consécutives, tuot salarié bénéficie d'un tpmes de pasue d'une durée minimlae de 20 minutes.

Les paeuss ne snot pas rémunérées et ne snot pas pseirs en cptomte dnas le décompte du tiavrnl eiftcfef dès lros que le salarié, lbrrie de vqauer à ses otionupccas psnnrleeels pnedant la période de pause, n'est pas à la disoptision de l'employeur.

Toutefois, lorsque, d'après la période de pause, le salarié assiste 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 12 heures consécutives.

La troisième alinéa de l'article 6 (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, doit être accordée pour six heures maximum de travail. (Arrêté du 6 décembre 2002, art. 1er.)

Article 7 - Habillage et déshabillage

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2003

Le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage, lorsque le port d'une tenue de travail est imposée dans l'entreprise, sera considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Article 8 - Gardes et urgences

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2003

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. En contrepartie, le salarié percevra, par heure d'astreinte, une indemnité non forfaitaire égale à 25 % du salaire horaire de sa catégorie. Toutefois, le temps passé en intervention sera décompté et rémunéré comme un temps de travail effectif sur la base de 1,5 fois le salaire horaire de sa catégorie par heure d'intervention, en application des dispositions de l'article 24 de la convention collective.

En fin de mois, le bulletin de paie doit indiquer le nombre d'heures d'astreinte et la cotisation correspondante.

La poursuite immédiate 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.

Article 9 - Rémunération

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2003

9.1. Matien du salaire

Il est rappelé que la valeur du point pour la détermination des salaires minimaux a été fixée par référence à la durée légale du travail de 39 heures hebdomadaires.

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 croissant jusqu'à l'horaire habituel de 39 heures ;

- le salaire calculé au prorata de 35 heures.

9.2. Résorption du complément différentiel de RTT

Ce complément différentiel de RTT sera progressivement intégré au salaire à la hauteur de :

- un tiers à compter du 1er janvier 2003 ;

- un deuxième tiers à compter du 1er janvier 2004 ;

- un troisième tiers à compter du 1er janvier 2005.

Les salariés de la valeur du point de référence ne bénéficieront pas en réduction du complément différentiel de RTT qui bénéficiera des avantages de la valeur du point jusqu'à sa résorption.

Les nouveaux embauchés se voient appliquer les dispositions de cet article.

9.3. Prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté sera calculée, au prorata du temps de travail, sur le salaire minimum conventionnel dans lequel est inclus le complément différentiel de RTT.

Article 10 - Heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2003

Les heures effectuées au-delà de 35 heures hebdomadaires, en application du présent accord, sont considérées comme des heures supplémentaires.

La répartition 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 1er janvier 2003 : ces heures supplémentaires donneront lieu à une majoration de 25 %.

La répartition de ces heures supplémentaires devra être attribuée au salarié de préférence sous forme de repos.

Le nombre 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 nombre d'heures supplémentaires pourra être augmenté dans le cadre 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 sont imputées sur ce contingent qu'à partir de la 38e heure en 2002, de la 37e heure en 2003 et de la 36e heure en 2004.

Dans le cadre de la modification du temps de travail, le contingent d'heures supplémentaires est réduit à 90 heures.

Dans le cadre de la modification du temps de travail telle que définie à l'article 4 du présent accord, les heures travaillées jusqu'à la 42e heure n'ouvrent pas droit à majoration. Par contre, les heures excédant la durée habituelle de 42 heures, la durée moyenne annuelle des 35 heures ou le plafond annuel de 1 600 heures se voient appliquer le régime légal des heures supplémentaires, notamment en matière de repos compensateur.

Article 11 - Salariés à temps partiel

En vigueur étendu en date du 19 déc. 2001

11.1. 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.

11.2. 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 modalités suivantes :

- soit une réduction de leur temps de travail effectif dans les mêmes proportions que les salariés à temps plein, accompagnée des dispositions de maintien du salaire identiques à celle des salariés à temps plein ;

- soit le maintien de leur temps de travail effectif avec une réduction certaine de leur rémunération dans les conditions prévues aux articles 4 et 9 du présent accord.

En tout état de cause, quels 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 vaudrait être créé ou à donner vocation d'être proposé en priorité aux salariés à temps partiel, si leur qualification professionnelle initiale ou acquise leur permet d'occuper cet emploi.

11.3. Heures complémentaires

Le salarié à temps partiel peut être amené à effectuer des heures complémentaires dans la limite définie par la convention collective de 1/3 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. Toutefois les heures complémentaires effectuées au-delà du 1/10 de la durée du travail prévue au contrat sont rémunérées ou compensées au taux de 125 %.

NOTA: (1) Acte exclu de l'extension par arrêté du 10 décembre 2002. NOTA: Arrêté du 6 décembre 2002 art. 1 :

Article 12 - Dispositions pour les salariés cadres

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2003

Les salariés cadres relèvent que le principe d'encadrement, à l'exclusion des cadres non ajustés 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, 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.

Article 13 - Engagements relatifs à l'embauche

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2003

L'application du présent accord s'applique aux cabinets et cliniques vétérinaires d'entrée dans le dispositif d'incitation prévu à l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

Ces entreprises qui souhaitent bénéficier de l'aide financière 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 pourcentage 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 obligation 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, l'exécution de 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).

Acte exclu de l'extension par arrêté du 10 décembre 2002, art. 1er.

Article 14 - Suivi de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2003

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. Elle se réunira y compris les associations syndicales signataires. Elle se réunira dans un délai de 1 mois suivant la date 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.

Article 15 - Dépôts et entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2003

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 publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

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

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

Le syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral, 10, place Léon-Blum, 75011 Paris,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

La fédération des syndicats publics et de santé FO, 153-155, rue de Rome, 75017 Paris ;

La fédération générale agricole CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75019 Paris ;

La fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise CFTEC, 36, rue de Lagny, 75020 Paris,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 27 déc. 2001

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 parties signataires n'entendent pas exclure pour l'avenir le recours éventuel à des accords d'entreprise, dans le cadre d'un mandat syndical.

Les parties signataires conviennent que cet accord, dans les limites de son champ d'application, 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 tenant compte de la saisonnalité du temps de travail et en adaptant les horaires pour faire face aux fluctuations du travail, liées à la saisonnalité des soins pour les animaux et aux effets de la saisonnalité de l'exercice professionnel ;
- d'instaurer des dispositifs 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 ont vu le jour au bénéfice de l'allègement de cotisations sociales pour les salariés indépendants de moins de 50 salariés. (Arrêté du 6 décembre 2002, art. 1er.)

Article 1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 27 déc. 2001

Le présent accord est applicable à l'ensemble des cabinets et cliniques vétérinaires et aux vétérinaires salariés autorisés à exercer la médecine et la chirurgie des animaux sur le territoire national dans les cabinets et cliniques vétérinaires (code NAF 852Z).

Article 2 - Personnel bénéficiaire

En vigueur étendu en date du 27 déc. 2001

Le personnel salarié vétérinaire autorisé à exercer la médecine et la chirurgie des animaux sur le territoire national dans les cabinets et cliniques vétérinaires, à l'exception toutefois des cadres dirigeants.

Le 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 dans le secteur de la profession vétérinaire ne relevant pas de l'autorité vétérinaire.

En application de la convention nationale de travail et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et plus particulièrement son article 4, un accord particulier a été signé le 11 juillet 2001 au profit de 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.

Article 3 - Durée de l'accord de dénonciation

En vigueur étendu en date du 27 déc. 2001

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 œuvre du présent accord va en 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 de travail, par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée par l'auteur de la dénonciation à tous les signataires de l'accord.

Article 4 - Mise en œuvre de la réduction du temps de travail pour le personnel salarié vétérinaire non cadre

En vigueur étendu en date du 27 déc. 2001

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 œuvre, choisies parmi celles figurant ci-après, sont décidées par l'employeur, en consultation 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 de 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 cadre 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 permettant la permanence des soins. Le recours à la modulation permet en outre d'éviter le recours 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 horaires individualisés pour chaque salarié. Les périodes haute et les périodes basse

smoet les mêmes pour tous les salariés ravelent de la même unité de travail.

a) Horaires collectifs :

En cas d'horaire collectif, l'employeur établit un programme qui fait l'objet d'un avenant à l'acte de travail de l'année civile. La norme civile au titre de l'article 212-5 du code de travail débute le 1^{er} janvier et se termine le 31 décembre 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 35^e heure et jusqu'à la 42^e 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 imputation sur le contingent de 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 voient 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 partielle sur 8 heures en plus ou en moins par semaine.

En cas d'urgence et dans des situations particulières 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 un programme pour chaque salarié qui fait l'objet d'un avenant à l'acte de travail de 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 35^e heure et jusqu'à la 42^e 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 imputation sur le contingent de 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 voient 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 partielle sur 8 heures en plus ou en moins par semaine en cas d'urgence et dans des situations particulières 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 ce qui concerne le cas de modulation 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 sont assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination du programme de modulation.

c) Liaison de la rémunération :

Compte tenu des caractéristiques d'horaires inhérentes à la modulation, la rémunération mensuelle sera indépendante du nombre d'heures réellement travaillées et établie sur la base mensuelle de la durée civile hebdomadaire définie à l'article L. 212-1 du code de travail.

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

En cas de période non travaillée, mais donnant lieu à imputation par l'employeur, cette imputation est calculée sur la base de la rémunération régulière. 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 rattrapage de salaires sera effectué dans le cas contraire, étant précisé que ce rattrapage 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 correspondante à la rémunération mensuelle régulière, 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 contrat à durée déterminée ou un surcroît d'activité, les salariés embauchés dans le cadre d'un contrat à durée déterminée à temps partiel 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 est 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 organisés par 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 demande de réduction de la durée du travail par le salarié, celui-ci devra proposer une nouvelle demande 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 initiale de ces jours devra faire l'objet d'une notification préalable de 7 jours ouvrés.

Ces jours seront pris au cours des périodes de 12 mois à compter de l'application du présent accord dans l'entreprise.

Le salarié pourra prendre ces jours dans la mesure où la prise en une seule fois de ces jours de repos ne peut excéder 6 jours consécutifs. Ces jours de repos ne pourront pas être accolés au congé annuel.

4.3. Coexistence 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 9^e alinéa de l'article L. 212-8 du code de travail. (Arrêté du 6 décembre 2002, art. 1^{er}).

Le sous-paragraphe 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 5^e alinéa de l'article L. 212-8 du code de travail, un accord complémentaire de branche étendu ou d'entreprise définit les modalités de recours au travail temporaire. (Arrêté du 6 décembre 2002, art. 1^{er}).

Le deuxième alinéa du point a (Horaire collectif) du sous-paragraphe 4-1-2 susvisé est étendu sous réserve que, conformément aux dispositions du 7^e alinéa de l'article L. 212-8 du code de travail, un accord complémentaire de branche étendu ou d'entreprise définit la réduction du délai de prévenance de toute modification d'horaires. (Arrêté du 6 décembre 2002, art. 1^{er}).

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 de travail, qui précisent les conditions dans lesquelles est déterminée la fixation des modalités de la rémunération. (Arrêté du 6 décembre 2002, art. 1^{er}).

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 de travail, un accord complémentaire de branche étendu ou d'entreprise définit les modalités de répartition dans le temps des droits à rémunération en fonction du calendrier des repos. (Arrêté du 6 décembre 2002, art. 1^{er}).

Le deuxième alinéa du paragraphe 4-2 susvisé est étendu sous réserve de l'application des dispositions du 1^{er} alinéa du paragraphe II de l'article L. 212-9 du code de travail, aux termes duquel les heures réalisées au-delà de la durée annuelle sont également des heures supplémentaires. (Arrêté du 6 décembre 2002, art. 1^{er}).

Article 5 - Mise en oeuvre de la réduction du temps de travail pour le personnel salarié vétérinaire cadre

En vigueur étendu en date du 27 déc. 2001

5.1. Mesures applicables à celles des salariés non cadres

Les parties signataires conviennent 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 cadre ou la clinique vétérinaire, bénéficient dans le respect des dispositions des salariés non cadres, définies dans le présent accord.

5.2. Mesures spécifiques : le forfait

Les salariés cadres avertis de graves difficultés 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 incontestables avec le respect d'un horizon fixe, les entreprises peuvent adapter 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 horaire doit être conclu avec les salariés définis aux articles L. 212-5-2 et L. 212-15-3 du code de travail.

Ayant un caractère individuel, le caractère de forfait horaire doit résulter de l'accord de chacun des salariés concernés sous la forme d'une convention spécifique ou d'un avenant au contrat de travail.

La convention de forfait horaire doit préciser le nombre d'heures de travail par semaine et le cadre de référence hebdomadaire ou mensuel choisi.

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

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée prévue dans le cadre du forfait horaire 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 horaire 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 au sens de l'article L. 212-15-3 du code de travail, il peut être conclu des conventions de forfait horaire 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 a été 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 doivent être 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 de 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 de travail.

5.2.3. Forfait annuel en jours.

Pour les vétérinaires cadres dont la durée du temps de travail ne peut pas être prédéterminé 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 conclu sans pouvoir dépasser 215 jours au titre d'une année civile.

Il pourra être conclu 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 annuel inférieur, le vétérinaire salarié bénéficie de la même protection sociale que le vétérinaire salarié travaillant à temps complet.

Selon les conditions 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 travail sont 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 périodes prévues par l'article L. 223-9 du code de travail, le vétérinaire salarié aura la possibilité de prendre les jours de repos correspondants 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 vétérinaires salariés rémunérés en forfait annuel ne sont pas soumis aux dispositions de l'article L. 212-1 et L. 212-7-2 du code de travail définissant les conditions de travail et les modalités de repos légales du travail.

En revanche, les vétérinaires salariés bénéficient de manière impérative des dispositions attachées au repos hebdomadaire.

Article 6 - Contrôle des horaires effectués par les vétérinaires cadres et non cadres

En vigueur étendu en date du 27 déc. 2001

Avant les salariés cadres rémunérés en forfait horaire, l'employeur doit contrôler la réduction du temps de travail et la modulation, et doit tenir un registre de décompte des heures de travail effectuées conformément aux dispositions de l'article D. 212-17 et suivantes du code de travail.

A cet effet, il pourra être utilisé tout moyen approprié, ou tout autre moyen probant. Tous les jours le salarié inscrit 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 documents prévus à cet effet. L'employeur et le salarié signeront le registre chaque fin de semaine travaillée. Toute modification d'horaire devra apparaître sur le registre.

Article 7 - Pause obligatoire et repos quotidien

En vigueur étendu en date du 27 déc. 2001

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 présence 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.

La 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 de travail, une pause de 20 minutes, non susceptible d'être qualifiée de temps de travail effectif, devra être accordée pour six heures maximum de travail. (Arrêté du 6 décembre 2002, art. 1er)

Article 8 - Habillage et déshabillage

En vigueur étendu en date du 27 déc. 2001

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.

Article 9 - Gardes et urgences

En vigueur étendu en date du 27 déc. 2001

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 indemnité 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 itinérance 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 somme correspondante.

La parotomie individuelle des scieries 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.

La dernière phrase du deuxième alinéa de l'article 9 (Gardes et urgences) est étendue sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-4 bis du code de travail. (Arrêté du 6 décembre 2002, art. 1er)

Article 10 - Rémunération

En vigueur étendu en date du 27 déc. 2001

10.1. Montant 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 cosnorednprt à l'horaire hamabrdioee atuecl de 39 heures ;
- le salaire calculé au prorata de 35 heures.

Ce complément différentiel de RTT sera peserinoegsvrmt intégré au salaire à la hauteur de :

- un tiers à compter du 1er janvier 2003 ;
- un deuxième tiers à compter du 1er janvier 2004 ;
- un troisième tiers à compter du 1er janvier 2005.

Les nouveaux embauchés se voient appliquer les dispositions de cet article.

10.2. Façon de jour

La rémunération des salariés vétérinaires employés en forfait annuel hebdomadaire fixée sans référence à un taux horaire, et à ses modalités pour exécution d'heures supplémentaires.

La rémunération forfaitaire doit être ajustée par rapport aux sujétions imposées au salarié vétérinaire, ses compétences, son amonouite et son degré de responsabilité.

Le bulletin de paie doit indiquer la nature et le montant du forfait.

Article 11 - Heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 27 déc. 2001

Les heures effectuées au-delà de 35 heures hebdomadaires, en application du présent accord, sont considérées comme des heures supplémentaires.

La répartition 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 1er janvier 2003 : ces heures supplémentaires donneront lieu à une majoration de 25 %.

La répartition de ces heures supplémentaires devra être attribuée au salarié de préférence sous forme de repos.

Le nombre 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 nombre d'heures supplémentaires peuvent être alloués sans autorisation de l'inspection du travail jusqu'à 130 heures en 2001 à 180 heures en 2002, 170 heures en 2003 et 130 heures en 2004. Les heures supplémentaires ne sont imputées sur ce contingent qu'à partir de la 38e heure en 2002, de la 37e heure en 2003 et de la 36e heure en 2004.

Dans le cadre de la mutualisation du temps de travail, le nombre d'heures supplémentaires est réduit à 90 heures.

Dans le cadre de la modulation du temps de travail telle que définie à l'article 4 du présent accord, les heures travaillées jusqu'à la 42e 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 voient appliquer le régime légal des heures supplémentaires, notamment en matière de repos compensateur.

Article 12 - Salariés à temps partiel

En vigueur étendu en date du 27 déc. 2001

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 dispositions de maintien du salaire inéquivalentes à celles des salariés à temps plein ;
- soit le maintien de leur temps de travail effectif avec une réduction de leur rémunération dans les conditions prévues aux articles 4 et 10 du présent accord.

En tout état de cause, quelle 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 dotations équivalentes 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 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 de l'annexe s'appliquant 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).

Article 13 - Engagements relatifs à l'embauche

En vigueur non étendu en date du 27 déc. 2001

*L'application du présent accord prime aux conditions et conditions vétérinaires d'entrée dans le dispositif d'incitation prévu à l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

Ces entreprises qui souhaitent bénéficier de l'aide financière 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 obligation 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 au moins 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).

Article 14 - Suivi de l'accord

En vigueur étendu en date du 27 déc. 2001

La commission paritaire au sein de laquelle cet accord a été négocié et signé sur la mise en place de l'accord dans les cabinets et cliniques vétérinaires. Seules peuvent y siéger les organisations signataires. Elle se réunira dans un délai de 1 mois suivant la date de signature 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.

Article 15 - Dépôt et entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 27 déc. 2001

Le présent accord srea déposé en vue de son extension, conformément aux dsoiitsniops légales sur l'initiative de la pritae la puls diligente.

Il srea déposé auprès de la dotceirin départementale du travail, de l'emploi et de la ftirooman prsoilonefnlese et au grfefe du conseil des prud'hommes de Paris.

Il etnrea en vgueuir le pmireer juor du mios ciivl snviaut la paoiutrn au Joarunl ociiffel de l'arrêté d'extension.

Fiat à Paris, le 27 décembre 2001.

Avenant du 12 juin 2003 portant modifications à l'accord sur la prévoyance du 15 décembre 2000

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

Syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral.

SYNDICATS SIGNATAIRES:

Fédération des services publics et de santé FO ;
Fédération générale agricole CFDT.

Article - Objet

En vigueur étendu en date du 12 juin 2003

Le présent avenant a pour objet d'aménager un certain nombre de dispositions de l'accord sur la prévoyance signé le 15 décembre 2000 et d'intégrer la garantie mutuelle de la couverture décès en cas de non-renouvellement ou résiliation des cotisations de prévoyance (art. 7.1 et 30 de la loi n° 89-1009, dite loi Evin).

C'est ainsi que sont modifiés les articles de l'accord ci-dessus décrit ci-après :

Article 1er

Champ d'application

L'alinéa 1er devient : "... puls de 1 an d'ancienneté dans la profession."

Article 2

Garantie incapacité temporaire de travail

L'alinéa 1er devient :

"En cas de décès, quelle qu'en soit la cause, du salarié ayant puls de 1 an d'ancienneté dans la profession, il est versé au profit..."

Article 6

Garantie retraite d'éducation

L'alinéa 1er devient :

"En cas de décès, quelle qu'en soit la cause, du salarié ayant puls de 1 an d'ancienneté dans la profession, il est versé au profit..."

Article 7

Enfants à charge : définition

Sont considérés comme tels, indépendamment de la situation fiscale, les enfants du salarié et de son conjoint ou concubin ou partenaire lié par un PACS, qu'ils soient légitimes, naturels ou adoptifs, reconnus :

- jusqu'à leur 18e anniversaire, sans condition ;

- jusqu'à leur 26e anniversaire, et sous conditions, soit :

- de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
- d'être en apprentissage ;
- de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des enseignements généraux professionnels et théoriques dispensés pendant les temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
- d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré :
- - isiront auprès de l'agence nationale pour l'emploi (ANPE) comme demandeurs d'emploi ;
- - ou s'agissant de la formation professionnelle ;
- d'être employés dans un cadre d'aide par le travail en tant que travailleurs handicapés ;

- sans limitation de durée en cas d'invalidité avant le 21e anniversaire, équivalent à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou dont ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et dont ils sont titulaires de la carte d'invalidité civile.

Par assimilation, sont considérés à charge, s'ils remplissent les conditions indiquées ci-dessus, les enfants nés et nés viables et les enfants légitimes - 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 auteur parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Article 8

Garantie retraite de conjoint

L'alinéa 1er devient :

"En cas de décès, quelle qu'en soit la cause, du salarié ayant puls de 1 an d'ancienneté dans la profession, et au puls trad avant son départ en retraite, il est versé..."

Article 9

Revalorisation

Le titre devient :

Article 9

Revalorisation. - Maintien de la garantie décès

L'article est complété d'un alinéa 2 relatif au maintien de la garantie décès :

"Maintien des garanties décès, retraite d'éducation, retraite de conjoint et prestations assurées en arrêt de travail

Les garanties en cas de décès, telles que définies aux articles 6, 7, 8 et 9 de l'accord sur la prévoyance du 15 décembre 2000 modifiés par le présent avenant sont maintenues en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation de l'OCIRP comme organisme assureur des garanties retraite d'éducation et de conjoint ou du contrat d'adhésion, au salarié ou ancien salarié en arrêt de travail pour maladie, accident, invalidité bénéficiant des prestations complémentaires d'incapacité de travail ou d'invalidité.

La garantie décès est maintenue :

- jusqu'au 1095e jour d'arrêt de travail indemnisé pour incapacité de travail par l'organisme assureur de l'adhérent ou jusqu'au 65e anniversaire du participant ;

- jusqu'au 60e anniversaire du participant, en cas d'invalidité indemnisée à titre complémentaire, par l'organisme assureur de l'adhérent ;

- dans tous les cas, jusqu'à la date d'acquisition de la pension du régime de base d'assurance vieillesse."

Mise en oeuvre de la garantie pour les risques incapacité

ou invalidité souscris antérieurement au 1er janvier 2002

La garantie concernait les salariés en arrêt de travail antérieurement au 1er janvier 2002 est répartie de manière linéaire sur une période de 10 ans.

En cas de non-renouvellement de la désignation de l'OCIRP pendant cette période, une indemnité de résiliation devra être versée à cet organisme assureur, dès la date d'effet de la nouvelle désignation, par chaque adhérent ayant résilié son adhésion.

Cette indemnité de résiliation sera égale à la différence entre le montant des prestations auxquelles ils ont droit et le montant des prestations auxquelles ils ont droit constituées au titre des incapacités et invalidités en cours au 31 décembre 2001.

Effet. - Durée

Le présent avenant prend effet au 1er juillet 2003.

Il fait partie intégrante de la convention collective et il a la même durée que celle-ci. Il pourra être modifié ou dénoncé selon les conditions des articles L. 132-7 et L. 132-8 du code du travail.

Il fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail et au secrétariat du gffere du conseil des prud'hommes.

Avenant n 14 du 10 février 2004 relatif au champ d'application

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

Le syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral, 10, place Léon-Blum, 75011 Paris,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

La fédération des services publics et de santé FO, 153-155, rue de Rome, 75017 Paris ;

La fédération générale agricole CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolívar, 75019 Paris,

En vigueur étendu en date du 10 févr. 2004

Réunis en commissions paritaires le 10 février 2004, sont convenus d'une nouvelle rédaction du 1er alinéa de l'article 1er de la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires, à compter de la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant au Journal officiel :

(voir cet article)

Avenant du 6 septembre 2004 relatif à l'indemnisation des délégués des syndicats pour participer aux réunions de commissions mixtes paritaires concernant les vétérinaires salariés

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

SNVEL.

SYNDICATS SIGNATAIRES:

FMAA CFE-CGC ;
CGT-FO.

Article 1

En vigueur non étendu en date du 6 sept. 2004

Le présent accord s'applique aux cabinets, cliniques et centres hospitaliers vétérinaires qui sont les lieux où s'exercent la médecine et la chirurgie des animaux. Ils sont répertoriés au code APE 84.14.

Tout employeur d'un ou de plusieurs salariés est tenu par les dispositions du présent accord quel que soit le lieu de l'exercice.

L'accord s'applique sur tout le territoire national et ne concerne que les vétérinaires salariés qui relèvent de l'autorité nationale des vétérinaires.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 6 sept. 2004

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

Article 3

En vigueur non étendu en date du 6 sept. 2004

Les salaires et autres rémunérations des salariés appelés à participer aux réunions des commissions mixtes sont maintenues par l'employeur.

La journée passée à la négociation est considérée comme du temps de travail effectif. Si la date de réunion coïncide avec un jour de repos du salarié, ce dernier sera récupéré dans les 2 mois en accord entre les parties.

Article 4

En vigueur non étendu en date du 6 sept. 2004

Les frais de déplacement des salariés susvisés sont remboursés par les organisations d'employeurs sur la base des tarifs SCNF 1re classe.

Les frais d'emploi sont remboursés.

Les frais de repas sont remboursés sur la base d'un forfait de 25 Euros par salarié et par jour.

Article 5

En vigueur non étendu en date du 6 sept. 2004

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et sera révisé périodiquement.

Fait à Paris, le 6 septembre 2004.

Avenant n 15 du 27 septembre 2004 relatif à la prévoyance

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:
SYNDICATS SIGNATAIRES:

En vigueur étendu en date du 27 sept. 2004

Réunis en ciossmomin naaioltne pirirtaae le 27 septmbree 2004, ils snot cnuovnes d'une maïifdcitoon de l'annexe IV sur l'accord de prévoyance, pntarot sur la gaaitrne rtnee éducation et sur la graatine rtnee de cnjooit aevc une nvolvele rédaction.

Objet

Le présent aanvnet a puor ojbet de miffoder les getraians rtnee éducation et retne de cninoajt msies en oeuvre par l'accord de prévoyance du 15 décembre 2000 et son anaenvt du 12 jiuin 2003.

C'est anisi que snot modifiés les actriles qui suivent.

Article 6

Garantie rtene éducation.

Devient :

En cas de décès, qlleue qu'en siot la cause, du salarié anyat puls de 1 an d'ancienneté dnas la profession, et au puls trad anvat son départ en retraite, il est versé au prifot de chauqe ennfat à chgrae une rtnee teimrproae dnot le mnoatnt est égal à : 20% du sralaie de référence.

Ces rteens snot doublées puor les orilhpens de père et de mère.

Elles snot versées par trimestrialité à trmee d'avance.

Article 8

Garantie rente de conjoint.

devient :

En cas de décès, qelule qu'en siot la cause, du salarié ayant puls de 1 an d'ancienneté dnas la profession, et au puls trad anvnt son départ en retraite, il est versé au porfit du cnjioont (époux ou épouse du salarié non divorcé(e) par un jgmeenut définitif) survivant, jusqu'à son 60e anniversaire, une rente aulnelne égale à : 10 % du sairale de référence.

Effet-durée

Le présent anevnat pemd effet au 1er jnievar 2005 puor tuos les événements décès seuurnvs à cptoemr de cttee date.

Il fiat paitre intégrante de la cietvnnoon ctoevilcle et il a la même durée que celle-ci.

Il pourra être modifié ou dénoncé sleon les citdonnois des arilcets L. 132-7 et L. 132-8 du cdoe du travail.

Il dvera fiare l'objet d'un dépôt à la drctioin départementale du tivaarl et au secrétariat du grfefe du ceisonl des prud'hommes. Les sgtiaierans en dndnmeeat l'extension.

Fait à Paris, le 30 décembre 2004.

Adhésion par lettre du 25 octobre 2004 de l'UNSA, fédération des commerces et des services

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:
SYNDICATS SIGNATAIRES:

En vigueur en date du 25 oct. 2004
Bagnole, le 25 octobre 2004.

L'UNSA, fédération des commerces et des services, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris, service des conventions collectives, 210, quai de Jemmapes, 75462 Paris Cedex 10.

Monsieur,

Nous avons le plaisir de vous faire savoir, qu'après décision du bureau fédéral de la fédération des commerces et des services UNSA, prise à l'unanimité, nous adhérons à la convention collective des vétérinaires (n° 3282).

Veuillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.
Le secrétaire général.

Avenant n° 17 du 14 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

Syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral (SNVEL).

SYNDICATS SIGNATAIRES:

Fédération des secrétaires pluriels et des services de santé Force ouvrière (FO).

En vigueur étendu en date du 14 déc. 2004

Ce texte annule et remplace l'avenant n° 16 qui modifie les articles 55 à 59 du titre VII de la convention collective nationale des vétérinaires. Les dispositions qui suivent définissent les mythes et priorités de la formation dans la branche professionnelle des caractéristiques de structure et d'organisation des cabinets et particulièrement des exercices d'adaptabilité nées de ces dernières.

Article 1 - Versement des contributions

En vigueur étendu en date du 14 déc. 2004

La profession vétérinaire verse la totalité de ses contributions mutualisées, dans le cadre défini ci-après, au titre de la formation continue, à l'exclusion du congé individuel de formation, à l'organisme partenaire de l'Etat agréé des professions libérales OPCA-PL, dont le siège social est à Levallois-Perret (92309), 52-56, rue Kléber.

Cet organisme est administré paritaire, sa composition et son mode de fonctionnement sont fixés par ses statuts.

Ces contributions sont fixées comme suit :

Au titre du personnel non vétérinaire : le nombre de salariés se calcule en fonction de salariés équivalents temps plein.

Cabinets de moins de 10 salariés

La contribution est fixée à 1 % de la masse salariale annuelle brute des salariés versés, au titre et à partir de l'année 2004.

Elle est versée à hauteur :

- de 0,60 % au titre de la " Pensions complémentaires " ;

- de 0,40 % au titre du " Plan de formation " .

Cabinets de 10 salariés et plus

La contribution est fixée à 1,60 % de la masse salariale annuelle brute des salariés versés, au titre et à partir de l'année 2004.

L'OPCA-PL n'étant pas habilité à percevoir la contribution au titre du " Congé individuel de formation (0,20 %) ", celle-ci est versée au FONGECIF.

Elle est versée à hauteur :

- de 0,50 % au titre de la " Pensions complémentaires " ;

- de 0,90 % au titre du " Plan de formation. (1)

L'ensemble de ces contributions est mutualisé dès leur versement dans une société unique, quel que soit l'effectif des cabinets. (2)

Sur la base de la CPNE, des fonds destinés à la professionnalisation peuvent permettre la prise en charge des dépenses de formation des membres de la profession par apprentissage.

Accord étendu, à l'exclusion :

(1) - du deuxième trait du troisième alinéa du paragraphe " cotisations de plus de dix salariés " de l'article 1 (Versement des contributions) comme étant contraire aux dispositions du premier alinéa de l'article R. 964-13 du code du travail ;

(2) - de l'avant-dernier alinéa de l'article 1 susvisé comme étant contraire aux dispositions des articles L. 952-2 et R. 952-3 du code du travail. (Arrêté du 18 juillet 2005, art. 1er).

Article 2 - Dispositifs de formation des personnels non vétérinaires

En vigueur étendu en date du 16 juin 2010

1. Périodes de formation : caractéristiques et périodes

Les caractéristiques et périodes sont organisées, conformément aux dispositions législatives et réglementaires, selon les objectifs et priorités suivants : au titre des caractéristiques et périodes de professionnalisation.

Périodes de professionnalisation :

Publics :

1. Conformément à l'article (ancien) L. 982-1 du code du travail et à l'article 12 de l'accord collectif UNAPL, l'accord de branche peut cibler, parmi les publics concernés par les périodes de professionnalisation, les salariés en CDI.

La CFENPP propose que tous les publics éligibles puissent accéder aux périodes de professionnalisation. Mais elle décide de porter une attention particulière aux publics mentionnés dans le présent accord afin d'établir une hiérarchie et de fixer à chaque année des catégories de publics formés par les périodes de professionnalisation :

1. 1. Salariés expérimentés qui ont eu une VAE mais n'ont pas obtenu la totalité de la certification professionnelle visée.

1. 2. Les salariés qui n'ont pas l'ancienneté requise pour prétendre à la VAE.

1. 3. Salariés en CI-RMA.

1. 4. Salariés issus des contrats d'apprentissage et de professionnalisation n'ayant pas validé la totalité des UC de la certification visée dans la formation en alternance.

Liste des bénéficiaires :

2. Le CQP « AVQ », dès que son inscription au RCNP sera enregistrée.

3. Le titre « ASV ».

Définition des critères de formation :

4. Les critères de formation sont ceux des référentiels de formation du CQP et du titre.

5. Les actions de formation « Remédiation-certification » prévues à la catégorie 3 du plan et au DIF.

6. La durée de la formation est celle prévue par les référentiels, qui peut être augmentée de 35 heures de base à la demande (savoirs de base) pour les salariés dont la formation initiale est insuffisante.

Mise en œuvre :

7. En principe, la formation se déroule pendant le temps de travail avec versement du salaire habituel. Toutefois, elle peut être suivie tout ou partie en dehors du temps de travail, à l'initiative :

- soit de l'employeur, avec accord écrit du salarié ;

- soit du salarié, avec l'accord de l'employeur, dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF).

8. Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail peuvent dépasser les heures prévues au titre du DIF, dans la limite de 80 heures sur une même année civile. Celles-ci donnent lieu au versement de l'allocation de formation.

9. Les conditions des heures de travail.

Les actions de formation réalisées dans le cadre de la période de professionnalisation peuvent se dérouler tout ou partie en dehors du temps de travail, sous réserve d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié participant les engagements mutuels.

10. Favoriser la formation des caractéristiques et périodes de professionnalisation prioritaires

Les parties signataires du présent accord fixent le coût forfaitaire à 9,15 € par heure de formation. Ce taux est modulé par la CNPE pour les formations relevant des priorités de la branche professionnelle vétérinaire niveau IV (AVQ) et spécialisée vétérinaire (ASV) et peut être porté à 10,50 € de l'heure en fonction des capacités de financement de l'OPCA PL.

L'ouverture d'une période de professionnalisation fait l'objet d'un avenant au contrat de travail qui précise les conditions d'aménagement de l'emploi et de la durée du travail du salarié qui sont les

conséquences de la période.

Financement par l'OPCA PL des périodes de poursuite de la formation : les périodes de poursuite de la formation sont financées dans les mêmes conditions que les périodes de professionnalisation.

En complément des périodes de poursuite de la formation, le salarié a droit à une période de repos de 10 jours de l'heure. Ce congé est effectué par le plan de formation, dans la limite des capacités de financement de l'OPCA PL.

Article 3 - Droit individuel à la formation

En vigueur étendu en date du 14 déc. 2004

Tout salarié à temps plein ayant une ancienneté minimum de 1 an dans le cabinet, sous contrat de travail à durée indéterminée, bénéficie, à sa demande, chaque année, d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures catégorielles sur 6 ans (120 heures).

La durée du droit est calculée proportionnellement à la durée du travail du salarié dans le cabinet pour les salariés à temps partiel.

Les modalités de mise en œuvre du présent accord s'inscrivent dans la définition des critères d'éligibilité au titre du DIF qui peuvent être précisés en ce qui concerne l'OPCA-PL.

La détermination de ce droit s'effectue par années civiles.

En cas d'embauche ou de départ du salarié en cours d'année, sauf intervention pour faute grave ou lourde, le droit du salarié est calculé proportionnellement.

La formation dans le cadre du droit individuel à la formation est mise en œuvre en tout ou partie hors temps de travail. Cette formation, y compris l'allocation de formation peut être prise en charge par l'OPCA-PL si elle relève des priorités arrêtées par la CPNE.

Pour la détermination du droit des salariés selon les modalités définies à l'article L. 933-1 du code du travail, l'ancienneté dans le cabinet sera calculée au 1er janvier de chaque année civile pour déterminer l'ouverture du droit. Le salarié bénéficiera ensuite, à date d'anniversaire d'embauche, de 20 heures par année d'appartenance professionnelle au cabinet. (1)

Droit transitoire

Pour la détermination du droit des salariés selon les modalités définies à l'article L. 933-1 du code du travail, il conviendra de faire application des dispositions susmentionnées au titre de l'année civile 2004 :

- l'ancienneté dans le cabinet pour déterminer l'ouverture du droit sera calculée au 6 mai 2004 ;

- le quantum des droits acquis au titre de l'année 2004 également décompté à partir du 6 mai 2004 est ramené proportionnellement à 13 heures, pour un temps d'activité compté sur le 2e semestre de l'année.

Salariés entrés en cours d'année

Depuis la date où le droit est ouvert (après 1 an d'ancienneté) et jusqu'au 31 décembre de l'année considérée, le DIF est calculé en proportion des mois complets d'activité écoulés depuis cette même date. (2)

Situation du dispositif

Au cours de l'année de rattachement de la branche, les modalités définies ci-après, les droits au DIF sont calculés en proportion des mois complets d'activité écoulés depuis le 1er janvier de l'année considérée jusqu'à la date de sortie :

a) En cas de licenciement, sauf faute grave ou lourde

L'employeur doit mentionner dans la lettre de licenciement les droits acquis au titre du DIF et la possibilité de demander à exercer ce droit pendant le préavis conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le salarié doit en faire la demande, avant la fin du préavis ; à défaut, le montant de l'allocation de formation correspondante aux droits acquis n'est pas dû par l'employeur.

b) En cas de démission

Le salarié peut demander à bénéficier de son DIF pour participer à un bail de compétences, une action de formation ou de VAE engagée avant la fin de son préavis.

c) En cas de départ à la retraite

Le DIF n'est pas transférable.

(1) et (2) - des septième et neuvième alinéas de l'article III (Le droit individuel à la formation) comme étant contraires aux dispositions du premier alinéa de l'article L. 933-2 et de l'article L. 933-1 du code du travail. (Arrêté du 18 juillet 2005, art. 1er)

Article 4 - Validation des acquis de l'expérience Public concerné

En vigueur étendu en date du 14 déc. 2004

Tout salarié d'un cabinet vétérinaire répondant aux conditions d'accès au dispositif ASV@E, mis en œuvre par la CPNE des cabinets vétérinaires.

Les priorités s'inscrivent dans le cadre de la politique paritaire de l'emploi de la branche en matière de dispositifs défini comme l'une des priorités de la branche.

Article 5 - Dispositifs d'accompagnement professionnel

En vigueur étendu en date du 14 déc. 2004

1. Observatoire des métiers et des qualifications

En application de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle, à l'apprentissage et à l'insertion sociale, les partenaires du présent accord ouvrent la négociation créant un observatoire des métiers et des qualifications compétent à l'échelon national et professionnel, dont les compétences de mise en place sont confiées à la CPNE.

Celle-ci peut déléguer à l'OPCA-PL, dans le cadre de l'observatoire des métiers et des qualifications de la branche, des travaux d'observation inhérents aux métiers et aux qualifications au sein de la profession vétérinaire.

La CPNE fixe chaque année le cadre de ses priorités d'études et d'analyses demandées à l'observatoire.

2. Intervention auprès des cabinets vétérinaires

En dehors d'opérations de co-construction qui lui sont propres, la branche peut déléguer à l'OPCA-PL l'information des cabinets vétérinaires, des salariés de la profession et des organismes de formation, notamment sur les aspects et facteurs appliqués dans le cadre de la planification de la formation, ainsi que sur des interventions d'ordre général sur les priorités définies par la branche professionnelle et la CPNE.

Le premier alinéa (Observatoire des métiers et des qualifications) de l'article V (Dispositifs d'accompagnement professionnel) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 964-16-1 (5°) du code du travail. (Arrêté du 18 juillet 2005, art. 1er.)

Article 6 - Négociation triennale

En vigueur étendu en date du 14 déc. 2004

Une mise à jour des objectifs, des priorités et des moyens de la branche en matière de formation professionnelle est l'objet d'une négociation triennale de l'avenant tous les 3 ans par la commission paritaire.

A défaut de décision, en ce qui concerne la définition de ses priorités et l'établissement de la liste des formations correspondantes, la commission paritaire confie à la CPNE la mise à jour de cette liste. Celle-ci tient compte des évolutions constatées par l'observatoire des métiers et des qualifications ainsi que de l'évolution de la demande de formation à l'OPCA-PL.

Avenant n 19 du 1 mars 2005 relatif à la classification des emplois

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

Le syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral (SNVEL),

SYNDICATS SIGNATAIRES:

La fédération des syndicats vétérinaires et des services de santé animale ouvrière,

Article - Classification des emplois et définition des tâches

En vigueur étendu en date du 1 mars 2005

Echelon 1

Personnel de nettoyage et d'entretien des locaux :

coefficient 100.

Personnel assurant le nettoyage et l'entretien de l'ensemble des locaux, du matériel et des textiles professionnels du cabinet, de la clinique ou du centre vétérinaire.

Ce personnel travaille à temps plein ou à temps partiel, il peut intervenir en dehors des heures d'ouverture.

Aucune qualification particulière n'est nécessaire.

Echelon 2

Personnel d'accueil et de secrétariat : coefficient 105.

Personnel non titulaire du titre auxiliaire vétérinaire assurant les activités suivantes :

- accueil et réception ;

- secrétariat ;

- aide à la gestion et à la comptabilité ;

- vente de produits vétérinaires sans prescription ;

- hygiène et maintenance des locaux.

Ce personnel assure l'hygiène et la maintenance des locaux, du matériel et des textiles professionnels, du fait de l'activité professionnelle, notamment l'entretien permanent de la propreté et l'entretien sanitaire : excréments, urines, sang, poils...

Echelon 3

Auxiliaire vétérinaire : coefficient 107.

Ce personnel doit assurer, en plus des tâches définies à l'échelon 2 :

- hygiène, sécurité et aide à la consultation ;

- assistance technique du praticien ;

- aide à la consultation, aux soins, aux examens, à la radiologie et à la chirurgie ;

- préparation du matériel médical et chirurgical.

Le personnel classé échelon 2 de la convention précédente passe à cet échelon 3, à compter de la date d'extension de l'avenant.

Echelon 4

Auxiliaire vétérinaire qualifié : coefficient 110.

Personnel titulaire du titre d'auxiliaire vétérinaire qualifié (AV) en effectue les mêmes tâches que l'échelon 3.

La qualification s'est enregistrée au niveau 5 des titres et diplômes (équivalent aux nouveaux BEP ou CAP).

L'accès à cette qualification se fait soit par formation, soit par validation des acquis de l'expérience (VAE) à l'issue d'une expérience professionnelle salariée, supérieure à 3 ans acquise en cabinet, clinique ou centre vétérinaire.

Les auxiliaires vétérinaires classés à l'échelon 3 de la convention précédente passent à cet échelon 4, à compter de l'extension de l'avenant, sans pouvoir être titulaires du titre d'auxiliaire vétérinaire qualifié, qu'ils puissent l'être par la VAE.

Echelon 5

Auxiliaire spécialisé vétérinaire : coefficient 117.

Ce personnel titulaire du titre d'auxiliaire spécialisé vétérinaire (ASV) doit assurer, en plus des tâches définies à l'échelon 3 :

- assistance à la comptabilité ;

- conseil et vente argumentés des produits vétérinaires sans prescription ;

- assistance aux soins et examens complémentaires ;

- assistance chirurgicale pré-, per- et post-opératoire.

La qualification d'ASV s'est enregistrée au niveau 4 des titres et diplômes (équivalent bac).

L'accès à cette qualification se fait soit par formation, soit par validation des acquis de l'expérience professionnelle, à l'issue d'une expérience professionnelle salariée supérieure à 3 ans à l'échelon 4.

Les intéressés de la présente convention se réuniront au moins une fois par an, en début d'année, pour négocier les salaires.

Avenant n 20 du 15 juin 2006 relatif à la classification des emplois et à la définition des tâches

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

Le syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral (SNVEL),

SYNDICATS SIGNATAIRES:

La fédération des services vétérinaires et des services de santé FO,

En vigueur étendu en date du 15 juin 2006
Classification des emplois et définition des tâches

Echelon 1

Personnel de nettoyage et d'entretien des locaux :
coefficient 100.

Personnel assurant le nettoyage et l'entretien de l'ensemble des locaux, du mobilier et des textiles posés sur les surfaces du cabinet, de la clinique ou du centre hospitalier vétérinaires.

Ce personnel travaille à temps plein ou à temps partiel, il peut intervenir en dehors des heures d'ouverture.

Aucune qualification particulière n'est nécessaire.

Echelon 2

Personnel d'accueil et de secrétariat : coefficient 105.

Personnel non titulaire du titre d'auxiliaire vétérinaire assurant principalement les activités suivantes :

- accueil et réception ;
- secrétariat ;
- aide à la gestion et à la comptabilité ;
- tenue des dossiers vétérinaires sans prescription ;
- hygiène et maintenance des locaux.

Ce personnel assure l'hygiène et la maintenance des locaux, du matériel et des textiles professionnels, du fait de l'activité professionnelle, notamment l'entretien permanent de la propreté et l'entretien sanitaire : excréments, urines, sang, poils...

Echelon 3

Auxiliaire vétérinaire : coefficient 107.

Ce personnel doit assurer, en plus des tâches définies à l'échelon 2 :

- hygiène, sécurité et aide à la consultation ;
- assistance technique du praticien ;
- aide à la consultation, aux soins, aux examens, à la radiologie et à la chirurgie ;
- préparation du matériel médical et chirurgical.

Le personnel classé échelon 2 de la convention actuelle passe à cet échelon 3, à compter de la date d'extension de l'avenant.

Echelon 4

Auxiliaire vétérinaire qualifié : coefficient 110.

Personnel titulaire du titre d'auxiliaire vétérinaire qualifié (AV) en fait les mêmes tâches que l'échelon 3.

La qualification s'acquiert au niveau 5 des titres et diplômes (équivalent aux niveaux BEP ou CAP).

L'accès à cette qualification se fait soit par formation, soit par validation des acquis de l'expérience (VAE) à l'issue d'une expérience professionnelle salariée ou bénévole supérieure à 3 ans équivalents temps plein acquis en cabinet, clinique ou centre hospitalier vétérinaires.

Les auxiliaires vétérinaires classés à l'échelon 3 de la convention actuelle passent à cet échelon 4, à compter de l'extension de l'avenant, sans pouvoir être titularisés du titre d'auxiliaire vétérinaire qualifié, qu'ils puissent obtenir par la VAE.

Echelon 5

Auxiliaire spécialisé vétérinaire : coefficient 117.

Ce personnel titulaire du titre d'auxiliaire spécialisé vétérinaire (ASV) doit assurer, en plus des tâches définies à l'échelon 3 :

- assistance à la comptabilité ;
- conseil et vente argumentés des produits vétérinaires sans prescription ;
- assistance aux soins et examens complémentaires ;
- assistance chirurgicale pré-, per- et post-opératoire.

La qualification d'ASV s'acquiert au niveau 4 des titres et diplômes (équivalent bac).

L'accès à cette qualification se fait soit par formation, soit par validation des acquis de l'expérience professionnelle, à l'issue d'une expérience professionnelle salariée ou bénévole supérieure à 3 ans équivalents temps plein à l'échelon 4.

Les intéressés de la présente convention se réuniront au moins une fois par an, en début d'année, pour négocier les salaires.

Avenant n° 21 du 15 juin 2006 relatif au développement de l'apprentissage et de la fonction tutorale

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

Le syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral (SNVEL),

SYNDICATS SIGNATAIRES:

La fédération des vétérinaires vétérinaires et des vétérinaires de santé FO,

Article 1

En vigueur étendu en date du 15 juin 2006

La commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle de la branche vétérinaire a pour objet le développement des formations pluri-professionnelles en faveur des jeunes se préparant aux métiers et aux qualifications du secteur. De même, elle souhaite encourager le fait que'elle considère comme une formation importante au sein des cabinets, cliniques et centres hospitaliers vétérinaires, pour organiser l'accueil, l'encadrement et l'accompagnement de la formation professionnelle d'un jeune ou d'un salarié dans l'entreprise.

Article 2

En vigueur étendu en date du 15 juin 2006

Dans ce cadre, les organisations membres de la CNPE ont convenu 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.

Article 3

En vigueur étendu en date du 15 juin 2006

Ils décident de surcharger l'ensemble des points de ce plan au profit 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 ;

- le développement du tutorat.

Article 4

En vigueur étendu en date du 15 juin 2006

Ainsi, au titre de l'article L. 983-4 du code du travail, la CNPE détermine à l'OPAC-PL d'affecter jusqu'à 25 % des sommes collectées au titre des cotisations et périodes de professionnalisation, visées aux articles L. 951-1 et L. 952-1, alinéa 2, 1°, du code du travail, à la participation financière aux budgets de fonctionnement des CFA santé animale, figurant dans la liste reproduite en annexe au présent accord.

Article 5

En vigueur étendu en date du 15 juin 2006

La CNPE détermine chaque année dans le cadre défini à l'alinéa 4 du présent accord le montant effectif de l'enveloppe financière que l'OPCA-PL affecte au titre de l'alinéa susvisé à la prise en charge des dépenses de fonctionnement des CFA santé animale.

Article 6

En vigueur étendu en date du 15 juin 2006

Dans le mois qui suit la réception de la contribution de 0,50 % visée à l'article L. 951-1 du code du travail, et de la contribution citée en annexe visée à l'article L. 952-1, alinéa 2, 1°, du code du travail, le conseil de gestion de l'OPCA-PL adresse à la CNPE vétérinaire un état des sommes qu'il a collectées au titre de la contribution de 0,50 % et de la contribution visée à l'article L. 952-1, alinéa 2, 1°, du code du travail, ainsi que le montant prévisionnel des dépenses de professionnalisation, aux périodes de professionnalisation, au droit individuel à la formation, et aux dépenses relatives à la préparation et à l'exercice de la fonction tutorale et au fonctionnement de l'observatoire professionnel et aléatoire des métiers et des qualifications visées à l'article 1er du présent accord, en tenant compte des priorités et objectifs définis par les accords de la branche vétérinaire.

Article 7

En vigueur étendu en date du 15 juin 2006

Au plus tard le 30 avril de chaque année, un bilan de l'activité se rapportant à l'année précédente est transmis au titre de la ligue d'affectation visée à l'article 9 intervenant, ainsi qu'un budget prévisionnel incluant l'ensemble des ressources susceptibles d'être affectées aux centres de formation d'apprentis not dressés par chaque CFA santé animale et transmis à la CNPE 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 CNPE vétérinaire, au conseil paritaire de professionnalisation de chaque CFA santé animale.

Article 8

En vigueur étendu en date du 15 juin 2006

La CNPE vétérinaire est chargée d'actualiser la liste des CFA santé animale établie en application du présent article et reproduite en annexe au présent accord.

Article 9

En vigueur étendu en date du 15 juin 2006

La CNPE vétérinaire est chargée d'élaborer, à l'intention de l'OPCA-PL, au plus tard le 1er juin de chaque année, une recommandation lui indiquant les besoins en formation des CFA santé animale, ainsi que le montant affecté, au titre de la contribution visée à l'article L. 952-1, alinéa 2, 1°, 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 souhaitées 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-PL à chaque CFA santé animale.

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

La CNPE vétérinaire reçoit de chaque CFA santé animale un état de ses effectifs d'apprentis.

Les résultats du bilan sont pris en compte par la CNPE vétérinaire lors de l'établissement de la recommandation visée dans le présent article.

Les organisations membres de la CNPE vétérinaire et signataires de l'accord préalable aux entreprises de la branche pluri-professionnelle des vétérinaires d'exercice libéral, que la présente dispense d'un organe directeur de la taxe d'apprentissage (OCTA) qui est le SNVEL.

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

Fait à Paris, le 15 juin 2006.

Avenant n 22 du 15 juin 2006 portant modification des articles 19, 33 bis et 34 de la convention

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

Le syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral (SNVEL),

SYNDICATS SIGNATAIRES:

La fédération des vétérinaires publics et des vétérinaires de santé FO,

En vigueur étendu en date du 15 juin 2006

réunis en commission nationale paritaire le 15 juin 2006, sont convenus de modifier certains articles du texte de la convention collective nationale des vétérinaires, pour tenir compte des réglementations récentes en matière de droit du travail :

Article 19, 3e alinéa : annulé et remplacé par le texte suivant :

Au-delà de 35 heures et jusqu'à 39 heures hebdomadaires, les heures supplémentaires sont majorées de 25 %, en rémunération ou en espèces et ne sont imputées pas sur le contingent d'heures supplémentaires fixé à 130 heures. Au-delà de 39 heures hebdomadaires, les heures supplémentaires sont rémunérées conformément aux modalités légales, soit 25 % de plus pour les 8 premières heures et 50 % pour les heures suivantes.

Article 33 bis : nouvelle article relatif à la journée de solidarité :

En application des dispositions légales, les partenaires conviennent de fixer à date de la journée de solidarité au lundi de Pentecôte. Sa durée est de 7 heures, les heures effectuées au-delà du contingent d'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 1er Mai ;

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

? soit toute autre jour précédemment non travaillé, en application des modalités d'organisation de l'entreprise ;

? ou de travailler les 7 heures sur l'année.

Dans le cas 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 et consultation des instances représentatives du personnel si elles existent, en application de l'article L. 212-16, alinéa 5, du code du travail.

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 journée de solidarité et être rémunérés.

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

Article 34 : la liste des congés de courte durée est complétée par :

? pour la paternité : 11 jours consécutifs (18 jours en cas de naissances multiples.)

Avenant n 25 du 17 avril 2007 relatif à la journée de solidarité

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

Le syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral (SNVEL),

SYNDICATS SIGNATAIRES:

La fédération des sociétés publiques et des services de santé sociale ouvrière, _____

En vigueur étendu en date du 17 avr. 2007

réunis en commission nationale paritaire le 17 avril 2007, il a été convenu de ce qui suit :

« Sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-16 du code du travail et en application des dispositions légales, les signataires conviennent de fixer la date de la journée de solidarité au 1^{er} mai de Pentecôte. Sa durée est de 7 heures, les heures effectuées au-delà sont des heures supplémentaires. Néanmoins, toute entreprise ravneelt 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 façon à répartir les 7 heures sur l'année.

Dans le cas contraire où le 1^{er} mai 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 ».

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, reussir de travailler d'un quart de journée sans que cela puisse constituer une faute ou un motif de licenciement, ou travailler d'un quart de journée de solidarité et être rémunérés.

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

Avenant n 26 du 17 avril 2007 relatif au congé de paternité

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

Le syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral (SNVEL),

SYNDICATS SIGNATAIRES:

La fédération des services publics et des services de santé FO ;

La fédération des syndicats du commerce, services et force de vente CFTC, _____

En vigueur étendu en date du 17 avr. 2007

réunis en commission nationale le 17 avril 2007, il a été convenu de créer un nouvel article 33 bis relatif au congé de paternité rédigé comme suit :

« 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 1 mois avant la date à laquelle il entend prendre son congé et la date de la fin de ce congé ».

Adhésion par lettre du 31 mai 2007 du SNCEA à la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires personnel salarié

En vigueur en date du 31 mai 2007

Paris, le 31 mai 2007.

Le syndicat national des caedrs d'entreprises adigeors (SNCEA) CFE-CGC, 73, rue de Clichy, 75009 Paris, à la dirotecn des rtoelans du travail, département arocdcs collectifs, buareu RT 2, scioetn GTC, tuor Mirabeau, 39-43, qai André-Citroën, 75902 Priax Cedex 15.

Madame, Monsieur,

Conformément aux areilts L. 132-9 et L. 132-10 du cdoe du travail, ntroe oiosaiartngn a l'honneur de vuos imnfoerr de son adhésion à la cvnoeniton cletlicove du 5 jielut 1995 crceoannnt le prsoeennl non vétérinaire des cnitabes et ciluqeins vétérinaires, à ses aexnens et à tuos ses avenants.

Nous vuos jognnois par ailleurs, la coipe des cirueors adressés à tutes les pertais setainirgs de la civotennon collective.

Nous vuos poinrs d'agrée, Madame, Monsieur, l'expression de nos sltoniautas distinguées.

Avenant n 27 du 4 décembre 2007 relatif aux heures supplémentaires

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

Syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral (SNVEL).

SYNDICATS SIGNATAIRES:

CSFV-CFTC ;

SCNEA CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 4 déc. 2007

Révisé en conséquence de la loi n° 2007-26 du 4 décembre 2007 relative à l'organisation de la profession de vétérinaire.

« Des heures supplémentaires peuvent être effectuées ou les horaires modifiés, dans la limite fixée par la loi et sous réserve de l'accord de l'inspecteur du travail. Le refus d'effectuer des heures supplémentaires ne constitue pas un motif de licenciement.

Un plafond annuel d'heures supplémentaires fixé à 180 heures par employé est cependant applicable sans recourir à l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Au-delà de 35 heures hebdomadaires, les heures supplémentaires sont rétribuées conformément aux modalités conventionnelles, soit 25 % de plus pour les 8 premières heures, et 50 % pour les heures suivantes. »

Adhésion par lettre du 27 novembre 2007 de la CSFV-CFTC à la convention collective nationale

En vigueur en date du 27 nov. 2007

Paris, le 27 novembre 2007.

La fédération des syndicats CFTC, commerce, services et force de vente, 251, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris, à la direction générale du travail, 39-43, quai André-Citroën, bureau RT2, tour Mirabeau, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

Nous vous informons, par la présente, que notre fédération commerce, services et force de vente (CSFV), affiliée à la CFTC, adhère à la convention collective nationale du personnel auxiliaire des cabinets et cliniques vétérinaires (n° 3282).

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Copie aux oiganisations syndicales signataires, au SEVNL et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Avenant n° 30 du 6 octobre 2008 relatif à la classification des emplois annexe I

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

Le syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral (SNVEL),

SYNDICATS SIGNATAIRES:

La fédération des syndicats du commerce, des services et de la profession vétérinaire (CFTC) ;

La FGA CFTD ;

Le SNCEA CFE-CGC ;

La FPSSS FO,

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2008

Réunis en commission mixte le 6 octobre 2008, les signataires ont décidé de modifier ainsi le texte de l'annexe II relative à la classification des emplois :

Contexte :

D'une part, la classification des emplois du personnel non vétérinaire doit être modifiée car elle n'est pas conforme au code du travail, notamment les articles relatifs à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

D'autre part, le certificat de qualification professionnelle (CQP) de la profession vétérinaire, désigné par AVQ (Qualification qualifiée), ne peut pas être déposé à la commission nationale de certification professionnelle sous cette appellation.

Pour permettre aux salariés d'accéder à la VAE pour ce CQP, la CFPEP a décidé de l'inscrire au répertoire national de certification professionnelle sous la nouvelle appellation AVQ, où « Q » signifie « qualification ». Pour plus de détails, voir l'annexe I de la convention collective des vétérinaires.

Texte modifié :

« Classification des emplois et définition des tâches
Echelon 1

Personnel de nettoyage et d'entretien des locaux : coefficient 100.

Personnel assurant le nettoyage et l'entretien de l'ensemble des locaux, du matériel et des locaux professionnels du cabinet, de la clinique ou du centre vétérinaire.

Ce personnel travaille à temps plein ou à temps partiel, il peut intervenir en dehors des heures d'ouverture.

Aucune qualification particulière n'est nécessaire.

Echelon 2

Personnel d'accueil et de secrétariat : coefficient 105.

Personnel non titulaire du titre d'auxiliaire vétérinaire assure les activités suivantes :

? accueil et réception ;

? secrétariat ;

? aide à la gestion et à la comptabilité ;

? vente de produits vétérinaires sans prescription ;

? hygiène et maintenance des locaux.

Ce personnel assure l'hygiène et la maintenance des locaux, du matériel et des locaux professionnels, du fait de l'activité professionnelle, notamment l'entretien permanent de la propreté et l'entretien stricte : excréments, urines, sang, poils...

Echelon 3

Auxiliaire vétérinaire : coefficient 107.

Ce personnel doit assurer, en plus des tâches définies à l'échelon 2 :

? hygiène, sécurité et aide à la clientèle ;

? assistance technique du praticien ;

? aide à la consultation, aux soins, aux examens, à la radiologie et à la chirurgie ;

? préparation du matériel médical et chirurgical.

Le personnel classé à l'échelon 2 de la convention collective passe à cet échelon 3 à compter de la date d'extension de l'avenant.

Echelon 4

Auxiliaire vétérinaire 4 : coefficient 110.

Personnel titulaire du certificat de qualification professionnelle (CQP) AVQ exerce les mêmes tâches que l'échelon 3.

Le CQP "AVQ" sera déposé au répertoire national des certifications professionnelles.

L'accès à cette qualification se fait par la formation. Les salariés, à l'issue d'une expérience professionnelle salariée ou bénévole supérieure à 3 ans équivalents temps plein au cabinet, clinique ou centre vétérinaire peuvent accéder au CQP par la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Les auxiliaires vétérinaires classés à l'échelon 3 de la convention collective passent à cet échelon 4, à compter de l'extension de l'avenant, sans pouvoir être titularisés du titre d'auxiliaire vétérinaire 4.

Echelon 5

Auxiliaire spécialisé vétérinaire : coefficient 117.

Ce personnel titulaire du titre d'auxiliaire spécialisé vétérinaire (ASV) doit assurer en plus des tâches définies à l'échelon 3 :

? assistance à la comptabilité ;

? conseil et vente argumentés des produits vétérinaires sans prescription ;

? assistance aux soins et examens complémentaires ;

? assistance chirurgicale pré-, per- et post-opératoire.

La qualification d'ASV sera enregistrée au niveau 4 des titres et diplômes (équivalent bac).

L'accès à cette qualification se fait soit par formation, soit par validation des acquis de l'expérience professionnelle, à l'issue d'une expérience professionnelle salariée ou bénévole supérieure à 3 ans équivalents temps plein en rapport avec les activités de la profession visée.

Les salariés en rapport avec les activités de la profession visée se réuniront au moins une fois par an, en début d'année, pour négocier les salaires. »

Avenant n 31 du 6 octobre 2008 relatif à la période d'essai

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

Le syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral (SNVEL),

SYNDICATS SIGNATAIRES:

La fédération des syndicats du commerce, services et force de vente CFTC ;

La FGA CFDT ;

Le SNECA CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2008

Réunis en commission nationale paritaire le 6 octobre 2008, les signataires ont décidé de modifier ainsi le texte de l'article 16 « Période d'essai » :

« Toute embauche en contrat à durée indéterminée est souscrite préalablement à une période d'essai de 2 mois.

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.

Pendant la période d'essai, les deux parties peuvent se séparer sans indemnité avec un délai de prévenance minimal de :

? 24 heures si ce dernier est inférieur à 8 jours de présence ;

? 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;

? 2 semaines après 1 mois de présence. »

Avenant n 32 du 6 octobre 2008 relatif aux indemnités de licenciement

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

Le SNVEL,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

La FSPSS-FO ;

La FGA CFDT ;

La CSFV-CFTC ;

Le SCENA CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2008

Réunis en conseil d'administration le 6 octobre 2008, les signataires ont décidé de modifier le texte de l'article 51 « Indemnités de licenciement » :

« Il est attribué à tout salarié licencié, sauf dans l'hypothèse de la faute grave ou de la faute lourde, et lorsqu'il a au moins une année d'ancienneté, une indemnité de licenciement constituée 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.

Pour une année incomplète, l'indemnité est calculée pro rata temporis. »

Avenant n 33 du 6 octobre 2008 relatif aux heures supplémentaires

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

Le syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral (SNVEL),

SYNDICATS SIGNATAIRES:

La fédération des syndicats du commerce, services et professions de santé CFTC ;

Le SNECA CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2008

Réunis en commission paritaire le 6 octobre 2008, les signataires ont décidé de modifier ainsi le texte de l'article 19 « Heures supplémentaires » :

« Des heures supplémentaires peuvent être effectuées ou les horaires modifiés, dans la limite fixée par la loi.

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 d'heures supplémentaires fixé à 180 heures.

Au-delà de la 36^e heure et jusqu'à la 43^e heure hebdomadaire les heures supplémentaires sont rétribuées conformément aux modalités légales, soit 25 % de plus pour les 8 premières heures et 50 % pour les heures suivantes. »

Avenant n 35 du 6 octobre 2008 relatif à la formation professionnelle

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

Le syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral (SNVEL),

SYNDICATS SIGNATAIRES:

La fédération des syndicats du commerce, services et force de vente CFTC ;

Le SNECA CFE-CGC ;

La FSPSS FO,

En vigueur étendu en date du 16 juin 2010

Réunis en commission mixte paritaire le 6 octobre 2008, les signataires ont décidé de modifier ainsi le texte de l'article 2 du titre VII « Formation professionnelle » :

« Article 2

Les dispositifs de formation des professionnels non vétérinaires

1. La professionnalisation : catégorisation et périodes

Les modalités et périodes sont organisées, conformément aux dispositions législatives et réglementaires, selon les objectifs et priorités suivants : au titre des contrats et périodes de professionnalisation.

Les périodes de professionnalisation :

Publics :

1. Conformément à l'article (ancien) L. 982-1 du code du travail et à l'article 12 de l'accord collectif UNAPL, l'accord de branche peut cibler, parmi les publics concernés par les périodes de professionnalisation, les salariés en CDI.

La CPFNEP propose que tous les publics éligibles puissent accéder aux périodes de professionnalisation. Mais elle décide de porter une attention particulière aux publics mentionnés ci-dessus pour assurer l'établissement d'une hiérarchie et de faire état chaque année des catégories de publics formés par les périodes de professionnalisation :

1.1. Salariés expérimentés qui ont obtenu une VAE mais n'ont pas obtenu la totalité de la certification professionnelle visée.

1.2. Les salariés qui n'ont pas l'ancienneté requise pour prétendre à la VAE.

1.3. Salariés en CDD.

1.4. Salariés issus des contrats d'apprentissage et de professionnalisation n'ayant pas validé la totalité des UC de la certification professionnelle visée dans la formation en alternance.

Liste des publics concernés :

2. Le CQP « AVQ », dès que son inscription au RNCP sera enregistrée.

3. Le titre « ASV ».

Définition des publics de formation :

4. Les actions de formation initiales des référentiels de formation du CQP et du titre.

5. Les actions de formation « Remédiation-certification » prévues à la catégorie 3 du plan et au DIF.

6. La durée de la formation est celle prévue par les référentiels, qui peut être augmentée de 35 heures de plus à niveau (savoirs de base) notamment pour les salariés dont la formation initiale est insuffisante.

Mise en œuvre :

7. En principe, la formation se déroule pendant les temps de travail avec le soutien du salarié habituel. Toutefois, elle peut être suivie tout ou partiellement en dehors du temps de travail, à l'initiative :

- de l'employeur, avec accord écrit du salarié ;

- du salarié, avec l'accord de l'employeur, dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF).

8. Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail peuvent dépasser les droits acquis au titre du DIF, dans la limite de 80 heures sur une même année civile. Celles-ci donnent lieu au versement de l'allocation de formation.

9. Les conditions du hors temps de travail.

Les actions de formation réalisées dans le cadre de la période de professionnalisation peuvent se dérouler tout ou partiellement en dehors du temps de travail, sous réserve d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié stipulant les engagements mutuels.

10. Financement des contrats et périodes de professionnalisation

Les parties conviennent du présent accord fixant le coût forfaitaire majoré à 9,15 % par heure de formation. Ce taux est imputable par la CNPE pour les formations à l'initiative de la branche professionnelle : vétérinaire (AVQ) et auxiliaire spécialisée vétérinaire (ASV) et peut être porté à 10,50 % de l'heure en fonction des capacités de financement de l'OPCA PL.

L'ouverture d'une période de professionnalisation fait l'objet d'un avenant au contrat de travail qui précise les modalités d'aménagement de l'emploi et de la durée du travail du salarié qui sont les conséquences de la période.

Financement par l'OPCA PL des périodes de professionnalisation : les périodes de professionnalisation sont financées dans les mêmes conditions que les contrats de professionnalisation.

En complément les périodes de professionnalisation peuvent bénéficier d'une prise en charge au titre des salariés sur la base forfaitaire de 10 % de l'heure. Ce financement est effectué par le plan de formation, dans la limite des capacités de financement de l'OPCA PL. (1)

(1) Le deuxième alinéa est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles R. 6332-79 et D. 6332-89 du code du travail.

(Arrêté du 26 avril 2011, art. 1er)

Adhésion par lettre du 4 décembre 2008 de la FNAF-CGT à la convention collective

En vigueur en date du 4 déc. 2008
Montreuil, le 4 décembre 2008.

La fédération nationale agricole et forestière (FNAF) CGT, 263, rue de Paris, case 428, 93514 Mortineul Cedex, à la direction générale du travail, bureau des relations collectives du travail, 39-43, quai André-Citroën 75902 Paris Cedex 15.

Messieurs,

En application des articles L. 2261-3 et D. 2231-2 à D. 2231-8 du code du travail, nous vous informons de son adhésion aux conventions collectives n° 3282 et n° 3332 du syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral, à ses annexes et à tous ses avenants.

Nous vous prions d'agréer, Messieurs, nos sincères salutations.

Avenant n 38 du 2 juin 2009 relatif au fonctionnement de la CPNE

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

SNVEL

SYNDICATS SIGNATAIRES:

CFSVCFTC ;

FANA CFE-CGC ;

FSPSS FO.

En vigueur étendu en date du 2 juin 2009

Réunis en csmioosmn ntialoane paiartie le 2 juin 2009, les snraaietgis ont décidé de miifoder le primeer alinéa de l'article 6 de l'annexe lalltelrif au fnoinmetnecnot de la csosimmion nlianaote piratirae de l'emploi (CPNE) qui srea anisi rédigé à cpotmer de ce juor :

« Cahuqe oogitrisnaan scladinye représentative sarginatie du présent pcooltore srea indemnisée à riosan d'un ffriaot fixé par réunion à 202 ? . »

Avenant n 37 du 2 juin 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

SNVEL

SYNDICATS SIGNATAIRES:

CFSVCFTC ;

FANA CFE-CGC ;

FSPSS FO.

En vigueur étendu en date du 2 juin 2009

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 prévues de manière à réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les parties conviennent que, à l'issue des résultats de l'enquête de branche qui sera menée 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 :

? l'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 parties conviennent que l'embauche, la rémunération à l'embauche et le maintien dans la grille de classification ne doivent tenir compte ni du sexe ni de la situation de famille de l'employé, 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 doivent à ce titre assurer un égal accès à la formation entre les hommes et les femmes, que les salariés concernés soient à temps plein ou à temps partiel.

Conformément aux dispositions du code du travail, un accord sera déposé auprès de la direction des relations du travail du ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville, avant le 31 décembre 2009. Les parties conviennent d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension de cet accord.

Avenant n 39 du 26 novembre 2009 relatif à la prévoyance

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

SNVEL

SYNDICATS SIGNATAIRES:

FSPSS FO ;

FGA CFDT ;

CFSVCFTC ;

SCENA CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2010

Réunis en cmiissmoon nltnaiae pariatre le 26 nombvbre 2009, les saigiratens ont décidé de mofiedr le texte de l'avenant n° 4 cnnarocent le régime de prévoyance.

Article 1 - Modification du régime de prévoyance

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2010

Sont ansii modifiés les ailtcres siuatvns :

Article 1er

Champ d'application

Cet alrctie est remplacé par les diotionssps snievtas :

« Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés creads et non cedars des ctiebns et cliuiqens vétérinaires exerçant sur le tioiertre métropolitain et dnas les départements d'outre-mer, classés dnas la nltinoruomeae NAF suos le cdoe NAF 75. 00Z, et anayt puls de 1 an d'ancienneté dnas la profession.

Les salariés rlenveat de l'autorité oianlrde des vétérinaires snot eclxus du cmhap d'application du présent accord.

Le diort à getnaairs est oeuvrt puor tuot événement sennuvarat pnndaet la durée du coantrt de tviaarl ou pednant la durée de veersnmet d'une pesaitron au trtie du régime mis en ouvere par le présent acrcod (sous réserve dnas ce denier cas qu'il soit, aisni que son annexe, tuouurjs applicable).

Entraîne la snsiopusen du diort à gatnraie et du fnnmenecaicrseanonmdopt la seuoispssn du cronatt de travail, nneatmmot en cas de congés non rémunérés (congé snas solde, congé sabbatique, congé pnrtaeal d'éducation, congé puor création d'entreprise...).

Le bénéfice du régime de prévoyance est maintenu, mnnytaot pneieamt des cotisations, au pioftr des salariés dnnot le ctonrat de taavirl est sspndue puor congé ou absence, dès lros que pdnneat tuoe ctete période il bénéficie d'un mnaiten tatol ou ptiear de slaraie de l'employeur ou en cas d'arrêt de taavirl puor mldaiae ou accident, tnat que l'intéressé perçoit des pesntaortis en espèces de la sécurité soilaice (indemnités journalières, reetns d'invalidité ou d'incapacité pnremtanea de travail).

Toutefois, dès lros que le salarié bénéficie d'indemnités journalières ou de meets d'invalidité complémentaires versées en apciotailpn du présent régime de prévoyance, les geraantis snot mnueentas snas cnprittaeore des cotisations. Cependant, lqsrue le salarié perçoit un slarae réduit pnndat cettépériode d'indemnisation complémentaire, les ctaniistoos mesett deus sur la bsae du sriiaae réduit. L'exonération de cntioisoaits cseese dès le pereimr juor de rsiepre du tavaril par le salarié ou dès la coitssean ou la soseiunspn du vsrmeent des ptnoseirtas par l'organisme auuesrsr désigné.

Indépendamment de toute aliipotcpa d'un dtiopssif de portabilité, le diort à gtaarnie cseese en cas de rptuue du cnoatrt de tvarail (sauf si le salarié bénéficie à ctete dtae du vnrmeeset de priantestos complémentaires de prévoyance de l'assureur au ttrre du présent régime : dnas ce cas, le diort à gartiane est assuré jusqu'au terme du vermeest des prestations). »

Article 2

Garantie incapacité traipropee de tiraavl

Cet ailtcre est complété cmome siut :

« L'indemnisation débutera également à cmotoper du 4e juor d'arrêt de tiavral si celui-ci est consécutif à un adienccet de trajet. »

D'autre part, les dsoispitnios svienauts snot supprimés :

« Au-delà de 3 ans d'ancienneté dnas le cnbeait ou la cqlnuuie vétérinaire, les salariés bénéficieront des dsonitpioiss étendues de l'accord inefoenepnotirssl de misonaiatuesln du 10 décembre 1977, dès lros qu'elles snot puls favorables. »

et remplacées cmome siut :

« Au-delà de 1 an d'ancienneté dnas le cineabt ou la cqulinie vétérinaire, les salariés bénéficieront des dintsioiops étendues de l'accord isrepiotenosnefrl de mielasausiotnn du 10 décembre 1977 (loi de généralisation de jnaveir 1978) modifiées en deneirr leiu par la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 pmntaot moaeiidnotsm du marché du tiarval et le décret n° 2008-716 du 18 jlueit 2008, dès lros que celles-ci snot puls favorables. (1) »

D'autre part, la mnteion « et au puls trad jusqu'au driener juor du trtemreie cviiil svuiaint le 65e ainiavesmre », furgnait au dineerr parhgaapre de cet article, est supprimée.

Article 3

Garantie incapacité prtaemneee pminlellesfooe

La motienn « et au puls trad jusqu'au driener juor du tmtrseie ciivil svuniat le 65e aainrearnve », fruiagnt au driener phpararage de cet article, est supprimée.

Article 4

Garantie invalidité

La mnnotien « et au puls trad jusqu'au driener juor du tmeitsre cviiil snaviut le 60e aineivsnrare », faunrgit au deenirr paarparghe de cet article, est supprimée.

Article 6

Garantie rtene éducation

Cet acrtile est remplacé par les ditsoiopinss sinvetuas :

« En cas de décès, qellue qu'en snot la cause, du salarié anyat puls de 1 an d'ancienneté dnas la profession, et au puls trad avnat son départ à la retraite, il est versé au pioftr de cuhqae efannt à chrgae une mtee toiareprme dnnot le moanntt est égal à 20 % du sairlae de référence, tnat que l'enfant répond à la définition d'enfant à cgahre prévu à l'article 7.

Le mnaontt de la mtee tomearripe prévu ci-dessus est doublé puor les oeimhpls de père et de mère.

Par ailleurs, la mtee éducation est versée snas loimattin de durée en cas d'invalidité avnat le 26e aairesvnrnie de l'enfant à cggrhae (équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sacloie justifiée par un aivs médical ou tnat qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé et tnat qu'il est tariulte de la carte d'invalidité civile), suos réserve d'être âgé de mions de 26 ans à la dtae du décès du pnerat participant.

Dans ce cas, le montant de la rtene srea doublé et srea dnoc porté à 40 % du slraiae de référence.

D'autre part, il est prévu la granaie ssiutubitive satvuine : en cas de décès d'un salarié snas efannt à charge, il est versé au bénéfice des atanyis dirot un cpaital égal à 25 % du slaraiae de référence.

Par ayant droit, on etnend :

? la pmnseoe expressément désignée par le salarié ;

? à défaut, le cononjit ou cbnuocin ou pnierarae lié par un Pcas ;

? à défaut, dnas l'ordre et par parts égales, les parents, les frères et soures ;

? à défaut, les héritiers.

Ces améliorations pmeennt efeft puor tuot événement srenvnaut postérieurement à la dtae d'effet du présent avenant. »

Article 7

Enfants à charge. ? Définition

Cet arctie est remplacé par les dioipotissns snutvies :

« Snot considérés cmmoee tels, indépendamment de la pitioion fiscale, les ennatfs du salarié et de son coonjint ou cucboinn ou praeatinre lié par un Pacs, qu'ils sneiot légitimes, nrlatues ou adoptifs, meunocs :

? jusqu'à luer 18e anniversaire, snas cnotdoiin ;

? jusqu'à luer 26e anniversaire, et suos conditions, snot :

? de poursuite des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
? d'être en apprentissage ;
? de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des établissements généraux professionnels et techniques dispensés pendant le temps de travail, dans des établissements publics ou privés de formation et, d'autre part, de l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
? d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré : inscrits auprès du Pôle emploi comme demandeurs d'emploi ou sauteurs de la formation professionnelle ;
? d'être employés dans un cadre d'aide par le travail en tant que travailleurs handicapés.
Par assimilation, sont considérés à charge, s'ils remplissent les conditions indiquées ci-dessus, les enfants à naître et nés veils et les enfants faibles ? 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 situation n'est pas neuve au versement d'une pension alimentaire. »

Article 8 Garantie de revenu de conjoint

La mention « jusqu'à son 60e anniversaire » est supprimée et remplacée par les dispositions suivantes :
« Cette prestation est versée jusqu'à l'âge normal prévu pour le paiement de la pension de réversion à taux plein du régime de retraite complémentaire AGIRC. »

Article 9 Revalorisation. ? Maintien des garanties décès retraite éducation et rente de conjoint au profit des assurés en arrêt de travail

Les mentions suivantes sont supprimées :
? « jusqu'au 65e anniversaire du participant » ;
? « jusqu'au 60e anniversaire du participant ».

(1) *Alcitra étendu étendu à l'exclusion des motifs : « dès lors que celles-ci sont plus favorables » : les dispositions de la loi dite de mensualisation, modifiée par la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modification du marché du travail, contiennent un niveau de prestation d'indemnisation de l'incapacité de travail, dès lors, les dispositions des régimes de prévoyance mis en place dans l'entreprise ou dans la branche professionnelle ne peuvent être moins favorables.*

(Arrêté du 23 décembre 2010, art. 1er)

Article 2 - Reconduction de la désignation de l'AG2R Prévoyance et de l'OCIRP en tant qu'organisme assureur
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2010

Les parties au présent avenant décident de la reconduction de la désignation :

? de l'AG2R Prévoyance, instituteur de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale et relevant de l'autorité de contrôle des assurances et des mutuelles, 61, rue Taitbout, 75009 Paris, membre du GIE AG2R, 35, boulevard Brune, 75680 Paris Cedex 14, en qualité d'organisme assureur des garanties incapacité, invalidité à l'exclusion des garanties retraite éducation et rente de conjoint ;
? de l'OCIRP (organisme commun des institutions de retraite et de prévoyance), union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, situé 10, rue Cambacérés, 75008 Paris, en qualité d'organisme assureur des garanties retraite éducation et rente de conjoint.

La désignation des organismes assureurs pourra être réexaminée périodiquement par les parties. En tout état de cause, ce réexamen sera effectué au plus tard 5 ans après la date d'effet du présent avenant, conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Article 3 - Date d'entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2010

Le présent avenant prendra effet le 1er avril 2010.

Article 4 - Extension du présent avenant. — Publicité

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2010

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires originaux pour être remis à chacune des parties signataires et dépôt dans les archives prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée en application des articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

Article 5 - Durée. — Révision. — Dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2010

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra faire l'objet d'une révision à la demande de l'une ou de l'autre des parties signataires.

La révision pourra prendre effet dans les conditions visées aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. L'accord pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 3 mois.

Les modalités de dénonciation sont fixées aux articles L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-13, L. 2261-14 du code du travail. Toutefois, les nouvelles négociations doivent être engagées dans le mois de la notification de la dénonciation.

Adhésion par lettre du 22 décembre 2009 de la fédération générale agroalimentaire CFDT à la convention

En vigueur non étendu en date du 22 déc. 2009

Paris, le 22 décembre 2009.

La fédération générale agroalimentaire, 47-49, avenue Simon-Bolívar, 75950 Paris Cedex 19, à la direction générale du travail, service des dépôts des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

Nous avons constaté avec étonnement que notre organisation s'inscrit dans une logique qui n'est pas en adéquation avec la convention collective citée ci-dessus.

En effet, nous avons adhéré en 1999 (voir copie des statuts ci-joints), depuis nous participons régulièrement aux négociations et signons des accords.

S'agissant principalement d'une question de transmission, nous vous prions de faire le nécessaire pour que la situation soit régularisée dans les meilleurs délais.

Nous sommes à votre disposition pour tout renseignement complémentaire et nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

La secrétaire fédérale.

Avis d'interprétation du 20 janvier 2010 relatif à la classification des emplois

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

SNVEL
CSFVCFTC ;
SNCEA CFE-CGC ;
FSPSS FO.

En vigueur étendu en date du 20 janv. 2010

Réunis en commission paritaire d'interprétation le 20 janvier 2010, à la demande de FO, pour l'interprétation de la classification des emplois telle que définie à l'annexe I de la convention collective, modifiée par l'avenant n° 19 et l'avenant n° 20, les signataires ont adopté l'avis d'interprétation suivant, qui sera annexé à la convention collective.

Article - Les faits

En vigueur étendu en date du 20 janv. 2010

Les faits exposés par Mme..., représentant FO.

Trois auxiliaires vétérinaires, avec une ancienneté de 7 et 6 ans, ont été classées en échelon 3 en novembre 2005, suite à l'avenant n° 19. A l'extension de l'avenant n° 20, ces trois auxiliaires ont demandé à être reclassées à l'échelon 4 dès décembre 2006.

L'employeur considère, effectivement, qu'à la lecture de cet avenant, ces trois salariées ripensent les conditions pour passer en échelon 4 mais qu'elles doivent rester 3 ans en échelon 3 et qu'elles ne passent donc en échelon 4 qu'en octobre 2008. Ce qu'il faut en juillet 2009 avec un rappel de salaire depuis octobre 2008.

Ces trois salariées perdront ce droit de veuler la commission d'interprétation afin que celle-ci se prononce sur le fait de devoir rester ou non 3 ans à l'échelon 3 pour accéder à l'échelon 4.

Les faits exposés par le Dr..., représentant le SNVEL.

Ces trois salariées étaient à l'échelon 2 à leur embauche : respectivement le 1er janvier 2004, le 1er avril 2003 et le 27 novembre 2002.

L'avenant n° 19 (étendu par arrêté du 5 octobre 2005, publié au Journal officiel du 15 octobre 2005) a modifié la classification des emplois. Cet avenant précise que les salariés classés à l'échelon 2 (coefficient 105) doivent passer à l'échelon 3 (coefficient 107) à compter de la date d'extension de l'avenant, soit à compter du 15 octobre 2005.

Or, ces salariées n'ont été classées à l'échelon 3 qu'en avril 2006.

L'avenant n° 20 (étendu par arrêté du 11 décembre 2006, publié au Journal officiel du 22 décembre 2006) est un avenant « modifiant le texte de l'avenant n° 19 » en introduisant les termes « bénévoles » et « équivalents temps plein » pour les échelons 4 et 5. Ces mots sont soulignés et en caractères gras dans le document signé par les partenaires sociaux pour marquer la différence de rédaction entre les deux textes. Cet avenant n'apporte pas une nouvelle classification des emplois.

De ce fait, les avenants n° 19 et n° 20 n'ont donc pas un effet de cascade, faisant passer automatiquement de l'échelon 2 à l'échelon 3 (en octobre 2005) puis à l'échelon 4 (en décembre 2006).

Pour être classées à l'échelon 4, ces salariées doivent passer par la VAE : « L'accès à cette qualification se fait soit par formation, soit par validation des acquis de l'expérience (VAE) à l'issue d'une expérience professionnelle salariée ou bénévole supérieure à 3 ans équivalents temps plein acquis en cabinet, clinique ou centre hospitalier vétérinaires. »

L'employeur a considéré qu'en octobre 2008, c'est-à-dire 3 ans après l'application de l'avenant n° 19, ces salariées passaient à l'échelon 4, bien que n'ayant pas procédé à la VAE.

Il n'y a donc pas lieu de demander une suite favorable à la demande de ces salariées pour être classées à l'échelon 4 dès le mois de décembre 2006.

Article - Interprétation

En vigueur étendu en date du 20 janv. 2010

Après avoir entendu l'exposé des faits, les partenaires ont adopté d'un commun accord l'interprétation suivante.

L'avenant n° 19 a modifié l'annexe I relative à la classification des emplois.

L'avenant n° 20 a « modifié le texte de l'avenant n° 19 » en introduisant les termes « bénévoles » et « équivalents temps plein » pour les échelons 4 et 5, à la demande de la CPNE. Cet avenant n'apporte donc pas une nouvelle classification des emplois.

Les avenants n° 19 et n° 20 n'ont donc pas un effet de cascade, faisant passer automatiquement de l'échelon 2 à l'échelon 3 (en octobre 2005) puis à l'échelon 4 (en décembre 2006).

Pour être classées à l'échelon 4, les salariées de l'échelon 3 doivent passer par la VAE : « L'accès à cette qualification se fait soit par formation, soit par validation des acquis de l'expérience (VAE) à l'issue d'une expérience professionnelle salariée ou bénévole supérieure à 3 ans équivalents temps plein acquis en cabinet, clinique ou centre hospitalier vétérinaires. »

Dans ce cas précis, ces salariées embauchées à l'échelon 2 doivent passer à l'échelon 3 en octobre 2005 (date de publication de l'arrêté d'extension de l'avenant n° 19) puis doivent passer à l'échelon 4 en octobre 2008 (soit 3 ans après l'application de l'avenant n° 19) bien que n'ayant pas procédé à la VAE.

S'il n'y a donc pas lieu de demander une suite favorable à la demande de ces salariées pour être classées à l'échelon 4 dès le mois de décembre 2006, il ne peut d'exiger de l'employeur un rattrapage des salaires entre octobre 2005 et avril 2006, pour le retard du passage à l'échelon 3.

Avenant n° 41 du 16 juin 2010 relatif à la formation professionnelle continue

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

SNVEL

SYNDICATS SIGNATAIRES:

CSFVCFTC.

En vigueur non étendu en date du 29 juil. 2010

Réunis en cossimmoon nnaalote piartae le 16 juin 2010, les sgiartneis ont décidé d'annuler et de reclmpear l'avenant n° 24 par le txee sinavut :

« Le présent aavnnet a puor objet de définir les ooaalibgis de vrsement des epnrresties vlnaenet du cmahp de la cnooinvetn cvtoeilce des pshnmeos des cabinets, ciuqilnes et centers heltropsias vétérinaires asini que les modalités de prélèvement par l'OPCA PL des fndos destinés au fnacemennit du fonds pairaire de sécurisation des prrauos professionnels. »

Article 1er - Obligations de versements à l'OPCA PL

En vigueur non étendu en date du 29 juil. 2010

Entreprises de moins de 10 salariés

Les eperstrnies de mions de 10 salariés veresnt à l'OPCA PL une ctionirutbon égale à 1 % de la mssae salrfaaie bture des personnels.

Cette crinobottiu se répartit asini :

? 0,15 % au tirt de la piltrsnnoissoaainoefn et du DIF ;

? le sdole au tirt du palm de formation.

Entreprises de 10 salariés à moins de 20 salariés

Les esnrpties anyat un effitcef supérieur ou égal à 10 et inférieur à 20 salariés vsreent à l'OPCA PL une cirinotuotbn au tirt de la professionnalisation/DIF et du palm de formation, qui est égale à 1,35 % de la mssae slaiarale bture des personnels.

Le vsnreemnt de cttee cuttbrnoion se répartit anisi :

? un vnmeesert de 0,15 % au tirt de la plsoarensstioaiafin et du DIF en aaitlpiojn des exonérations prévues par l'ordonnance n° 2005-895 du 2 août 2005 ;

? un veresmnt oabltogrie au tirt du palm de formation, qui représente le sdloe ernte l'obligation minlamie conlvionentnee qui est égale à 1,35 % et le vsrmeemnt de la cnbtuiriion professionnalisation/DIF ;

? le cas échéant, un vmeesert complémentaire au tirt du palm de faiomrtion carsnpedoonrt au sdloe de l'obligation légale de fnacemennit qui n'a pas fiat l'objet d'une utiatisilon d'ctree par le cabinet.

Ces tuax de conirottbiun snot appallicbes dès la première année de fsnchemaseimt du suiel de 10 salariés.

Entreprises de 20 salariés à moins de 50 salariés

Les eentierps anyat un effitcef supérieur ou égal à 20 et inférieur à 50 salariés vensert à l'OPCA PL une cnubiototom au ttrie de la professionnalisation/DIF et du palm de ftioarmn qui est égale à 1,35 % de la msase siaralale bture des personnels.

Cette coioibrtnutn se répartit asnii :

? un vreesemnt de 0,50 % au tirt de la peiatsoifasloiroonsnn et du DIF ;

? un vmeesert otiorglbiae au tirt du palm de formation, qui représente le sdloe ernte l'obligation miniamle cnvltionoenle et le vreesemnt de la ctnrioutbou au tirt de la professionnalisation/DIF ;

? le cas échéant, un venseemnt complémentaire au tirt du palm de fmiootam ceroarndosnt au slode de l'obligation légale de feinemanct qui n'a pas fiat l'objet d'une uiltaistoin d'ctree par le cabinet.

Ces tuax de cobiorituntn snot alplpabiecs dès la première année de fnnreasmhesct du sieul de 20 salariés.

Entreprises de plus de 50 salariés

Les eptesreins anyat un effitcef supérieur à 50 salariés vneerst à l'OPCA PL une ctionribotun au ttrie de la professionnalisation/DIF et du palm de formation, qui est égale à 1,35 % de la masse slaiarae bture des personnels.

Cette cbrutitinoon se répartit asini :

? un vnsreemnt de 0,50 % au tirt de la penssirintaioisfoaln et du DIF ;

? un vemsneret ootirblagie au tirt du palm de formation, qui représente le sdloe ernte l'obligation maillmne ceonlvntionle et le vesmnrret de la citmoobutn au tirt de la professionnalisation/DIF ;

? le cas échéant, un veresemnt complémentaire au tirt du palm de fomtoiran csoemndprot au sold de l'obligation légale de fcnmneieant qui n'a pas fiat l'objet d'une utisoliatin d'ctree par le cabinet.

Article 2 - Modalités de prélèvement du financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

En vigueur non étendu en date du 29 juil. 2010

Le prélèvement au tirt du fcmnnaeint du fndos de sécurisation des puoacrs pnnorslsoeies fiat l'objet d'un resreneemnt par l'OPCA PL, qui se clalce sloen les modalités seinavuts :

Le prélèvement aunenl au tirt de l'FPSP s'effectue solen le tuax fixé aenlunnlemet par arrêté ministériel.

Ce prélèvement compirs etne 5 % et 13 % de l'obligation légale des eptsmiees au tirt de l'fennncerniat de la ftaioimm pinoeserofnlle est asnii réparti :

? au tirt de l'obligation légale de vemensert des epnrstries de mions de 10 salariés : le prélèvement ttaol est réparti à hauuter de 50 % sur la ctlooe légale due au ttrie de la professionnalisation, le sdloe sur la coetlice légale due au tirt du palm de faroitomn ;

? au ttrie de l'obligation légale de vneereest des eenespirts de puls de 10 salariés.

Le sdloe du prélèvement FPSP, après déduction de la prat asisse sur les cnbionuotts deus au tirt de l'fennnainct du congé ivueiddnil formation, est réparti à heauter de 50 % sur la cetlooe légale due au tirt de la professionnalisation, le sdloe sur la ceocltle légale due au tirt du palm de formation.

Dispositions particulières

Quel que sioit l'effectif des entreprises, le prélèvement se clalce sur la cotaisotn légale ntee après prélèvement de la TVA.

Article 3 - Portée et durée de l'accord

En vigueur non étendu en date du 29 juil. 2010

Les sregtainas du présent annavet décident de conférer une vuelar impérative à l'ensemble des dnstopsisiois ddiut avenant, qui s'applique à l'ensemble des cbitanes et cliniques.

En conséquence, les ardocos d'entreprise vnaelnt du cahmp du présent avenant, qui sreont signés postérieurement à celui-ci, ne prounrut pas ceromtopr de diossotnpiis y dérogeant en tuot ou partie, en alpatipocin de l'article L. 2252-1 (accords de branche) et de l'article L. 2253-3 du cdoe du taairvl (accords d'entreprise).

Les dnoiiissotps du présent annavet s'appliquent à la colltcee de l'année 2011, sur la masse saailrae 2010.

Article 4 - Notification. – Entrée en vigueur et dépôt

En vigueur non étendu en date du 29 juil. 2010

Notification

Le présent annavet srea notifié par la pitrae la puls dlegtnie des santgeairs par lertte recommandée aevc aivs de réception à l'ensemble des oaiasnoirtgs sealycdins représentatives, sanrigaetis ou non.

Entrée en vuguir et dépôt

A défaut d'opposition au présent avenant, ses dsisiiontpos seomrt aliecpblaps à ctpeomr du juor sanuivt son dépôt.

Avenant n° 42 du 16 juin 2010 relatif à la formation professionnelle continue

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

SNVEL

SYNDICATS SIGNATAIRES:

CSFVCFTC.

En vigueur étendu en date du 16 juin 2010

Réunis en conseil national le 16 juin 2010, les signataires ont décidé de modifier l'avenant n° 35, titre VII, article 2, paragraphe 1.10, par le texte suivant :

« Fiafort de feeinmnnat des cotrants et périodes de pseinsoolaiatrsnfn prioritaires

Les parties signataires du présent accord fixent le coût forfaitaire horaire à 9,15 € par heure de formation. Ce taux est modulable par la CNPE pour les formations relevant des priorités de la branche professionnelle : vétérinaire (AVQ) et auxiliaire spécialisée vétérinaire (ASV) et peut être porté à 10,50 € de l'heure en fonction des capacités de financement de l'OPCA PL. L'ouverture d'une période de passivité a pour objet d'un anevert au catmot de tviraal qui précise les conditions d'aménagement de l'emploi et de la durée du travail du salarié qui sont les conséquences de la période.

Financement par l'OPCA PL des périodes de passivité : les périodes de passivité sont financées dans les mêmes conditions que les contrats de professionnalisation.

En complément les périodes de passivité peuvent bénéficier d'une prise en charge au titre des services de 10 € de l'heure. Ce financement est effectué par le plan de formation, dans la limite des capacités de financement de l'OPCA PL. »

Avenant n° 44 du 25 octobre 2010 relatif à la mise en place d'un régime de remboursements complémentaires des frais de santé Annexe 5

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Le présent avenant est applicable aux entreprises vétérinaires entrant dans le champ d'application de la convention collective n° 3282.

Article 2 - Adhésion et affiliation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

A compter de la date d'effet du présent avenant, les entreprises peuvent, si elles le souhaitent, affilier leurs salariés auprès de l'organisme assureur désigné par la signature d'un bulletin d'affiliation spécifique.
Dès lors que l'adhésion au régime est engagée, ce régime s'applique à l'ensemble des salariés sous contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée affiliés en leur nom propre au régime général de sécurité sociale ou au régime local d'Alsace-Moselle.
Ces salariés seront affiliés individuellement au régime et se verra remettre une carte d'adhérent d'adhésion à durée déterminée ou indéterminée et de son propre fait.
Conformément à la loi n° 94-678 du 8 août 1994, une notice d'information sera remise par l'employeur à chaque salarié de l'entreprise afin de lui faire connaître les caractéristiques du régime conventionnel.

Article 3 - Bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

3.1. Salariés

Le présent avenant institue un régime « complémentaire de frais de santé » au profit de l'ensemble des salariés relevant des entreprises visées à l'article 1er du présent avenant, ayant 1 mois d'ancienneté dans la branche, et après la fin de leur période d'essai.

Lorsque le salarié aura atteint l'ancienneté requise, il pourra bénéficier du régime rétroactivement à compter de sa date d'entrée dans l'entreprise.

Le régime offre la faculté de ne pas s'affilier au régime des frais de santé s'ils entrent dans les critères suivants :

- ? salariés à l'emploi melués bénéficiant d'une couverture obligatoire dans le cadre d'un autre emploi ;
 - ? salariés bénéficiant, à l'entrée en vigueur du présent avenant, d'une couverture obligatoire par le biais de leur conjoint si celle-ci offre des prestations au moins égales à celles proposées par l'organisme désigné à l'article 14.
- Ces salariés devront néanmoins de leur soit-disant par la production d'une attestation délivrée par leur organisme. Dès lors qu'ils cessent de justifier de leur situation, ceux-ci seront tenus de cotiser au régime mis en place dans les conditions prévues par le présent avenant.

3.2. Ayants droit

Le présent régime permet l'affiliation des ayants droit. Celle-ci est facultative et laissée à l'appréciation de chaque salarié. Par ailleurs, il faut entendre :

- ? le conjoint ou le partenaire de Pacs ou le concubin ;
- ? les enfants du salarié ou de son conjoint à charge au sens de l'article L. 313-3 du code de la sécurité sociale ou de la mutualité salariale ;
- ? un adulte handicapé à charge de ses parents est considéré comme un enfant à charge.

3.3. Anciens salariés

Dans le cadre de la sécurisation de la retraite sociale tout au long du processus de prise en compte des salariés au sein des entreprises signataires, et conformément aux dispositions de la loi Evin n° 89-1009 du 31 décembre 1989, les salariés cessant momentanément ou définitivement leur activité, désireux de continuer à bénéficier des garanties du régime obligatoire des frais de santé, pourront le faire dans le cadre du régime d'accueil mis en place, sous réserve qu'ils aient antérieurement à la date de rupture du contrat de travail été affiliés au régime. En contrepartie, une cotisation spécifique financée uniquement par le salarié est appelée.

Sont concernés :

- ? les bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité dont le contrat de travail est rompu ;
- ? les ayants droit des adhérents décédés ;
- ? les salariés dont le contrat de travail est suspendu pour une durée supérieure à 1 mois dans les cas suivants :
 - ? congé sabbatique ;
 - ? congé parental d'éducation ;
 - ? congé sabbatique ;
 - ? congé pour création d'entreprise ;
 - ? les salariés de la profession ayant obtenu la qualification de leur professionnelle de la sécurité sociale ;
 - ? les salariés bénéficiaires d'une retraite anticipée ;
 - ? les conjoints, eux-mêmes retraités ou préretraités.

La demande de couverture doit être faite par écrit, au plus tard dans les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail ou du décès, ou dans le mois qui suit la suspension du contrat de travail.

Article 4 - Garanties
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Les garanties du présent régime sont établies sur la base de la législation et de la réglementation de l'assurance maladie en vigueur au moment de sa conclusion. Elles sont revues, le cas échéant, sans délai en cas de changement de ces textes.

En application de la loi n° 2004-810 du 13 août 2004, les garanties sont exprimées en pourcentage de la base de cotisation de la sécurité sociale (BR) pour les cotisants assés sur le tarif de cotisation (TC) ou sur le tarif de responsabilité (TR). Pour le teneur modérateur (TM), la nouvelle espression est : BR moins MR (montant remboursé par la sécurité sociale).

Conformément aux dispositions du décret n° 2005-1226 du 29 septembre 2005 et du décret n° 2007-1166 du 1er août 2007, le régime :

1. Ne prend pas en charge :
 - La participation de la participation de l'assuré prévue aux articles L. 162-5-3 du code de la sécurité sociale (consultation d'un médecin en dehors du parcours de soins) et L. 161-36-2 du code de la sécurité sociale (refus du droit d'accès au dossier médical personnel).
 - Les dépassements d'honoraires pratiqués par certains spécialistes lorsque l'assuré cotise sans participation du médecin traitant, et ce sur les actes cliniques et thérapeutiques pris en compte au titre de l'article L. 162-5 du code de la sécurité sociale, à hauteur au moins du montant du dépassement autorisé sur les actes cliniques (soit au minimum 7 %, valeur novembre 2007).
 - La participation forfaitaire de 1 %.
 - Les franchises annuelles laissées à la charge de l'assuré pour tous les frais médicaux (50 centimes), aux actes paramédicaux à l'exclusion des actes pratiqués au cours d'une hospitalisation (50 centimes) et à certaines interventions sanitaires, en ambulatoire (sauf exception des soins d'urgence (2 ?) : ces nouveaux prélèvements ont été votés définitivement au Parlement le 23 novembre pour une mise en vigueur dès le 1er janvier 2008. Le montant de ces cotisations est plafonné à 50 ? par an et par personne. Le décret n° 2007-1937 du 26 décembre 2007 précise les modalités pratiques de cette nouvelle mesure.

2. Prend en charge :

- La participation de l'assuré aux prestations de prévention considérées comme préventives et financées par l'assurance maladie.
- La franchise à 18 ? à la charge de l'assuré pour tous les actes affectés soit d'un forfait égal ou supérieur à 50, soit d'un tarif égal ou supérieur à 91 ? (décret n° 2006-707 du 19 juin 2006).
- Sont couverts, pendant la période pendant laquelle le bénéficiaire adhère au régime, tous les actes et frais courants ayant fait l'objet d'un remboursement et d'un décompte individualisé du régime de base de la sécurité sociale au titre de la législation « maladie », « accidents du travail/maladies professionnelles » et « maternité », expressément mentionnés dans le tableau des prestations figurant en annexe.
- Les prestations complémentaires non limitées aux frais réels réellement engagés et dûment justifiés renvoyés à la charge du salarié, après intervention de la sécurité sociale du régime de base et/ou d'éventuels omplements complémentaires.
- Les prestations mentionnées dans les deux tableaux de prestations de santé des articles 1er et 2er de l'annexe.

Prestation exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale

Lorsque la prestation est exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale, le plafond retenu est celui en vigueur à la date de la dépense ou de l'événement. Les actes ne figurant pas dans le tableau de la sécurité sociale ne sont pas pris en charge.

Montants des frais réels retenus

Les montants des frais réellement engagés sont retenus par la mutuelle s'agissant :

? aux matnotns indiqués sur les décomptes ogruainix de reebumostnems de la sécurité sicoale ;
? à défaut, aux mannttos indiqués par le priciaetn sur la filluee de sinos destinée à la sécurité scioalae ;
? à défaut, aux mntntnoas résultant de l'application de la bsae de mromseneburet de la sécurité sociale.

Maternité

Les sinos et faris indemnités au titre de la législation maternité irtaennvet danrut la période de poisporme emte le 1er juor du 6e mios de gessoorsse et 12 jorus après l'accouchement snot gainrats par enesotixn du ruiqse maladie. Snot cotreus à ce titre les fiars médicaux, pharmaceutiques, d'appareillage, d'hospitalisation, l'ensemble des frais d'analyses et d'examen en laboratoire, frais d'optique et prothèses dentaires.

La gnrtiaae prévue au ttrie de la maternité s'applique également dnas l'hypothèse d'une iotentreinvn ccgriluiahre (césarienne).

Calcul des porsnitaets en seuectr non conventionné

Pour le ccual des posienatrts du seectur non conventionné, la muelutle mitsouetucra la bsae de rmeuombrmeest cnoneivnoentl et/ou le rboueememst théorique de la sécurité sociale. La mtlleue crualeca les preosttians complémentaires sur la bsae de cette reconstitution.

Disposition spéciale puor les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle

Si le présent cotarnt est suoirst au pofirt de salariés ravenet du régime loacl Alsace-Moselle, la mlleuee tniect cmtope des dopissinoits spécifiques prévues par le cdoe de la sécurité saioicle puor cette znoe géographique.

Article 5 - Cotisation et répartition

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

La casitioon du régime « rueemmbosmet complémentaire de fiars de snios de santé » est exprimée en pctongerave du pfonalnd meensul de la sécurité saioicle (PMSS), siot 1,04 % du PSMS puor un aultde et 0,73 % du PSMS puor un enfant.

Pour les années 2011 et 2012, le preoanutgce renetu du PSMS équivalent à une cotaitiosn de 30 ? par salarié et par mios puor le régime général et de 15 ? par salarié et par mios puor le régime Alsace-Moselle.

Au-delà de la deuxième année d'application du régime, la cooaisttn srea réexaminée par les periatrs signataires, en fcitooon des résultats du régime et de l'évolution des dépenses de santé et des législatiosns et réglemētations fiscales, scielos et de l'assurance maladie.

En tuot état de cause, à ctpemor du 1er jainvr 2013, au 1er jjeanvr de chuqae année, la cottoaisn srea indexée au munimim sur le deiren iicdne connu de l'évolution des dépenses de santé communiqué par les cesiass naltonaeis d'assurance maaldie suaf si les résultats du régime cemensopnt l'évolution de cet indice.

La caostitoin est répartie à rsoian de 50 % à la carghe de l'employeur et 50 % à la caghrē du salarié.

Les cottosians snot pbalayes tmleremtnielerst à terme échū. Elles deniovt être versées à l'organisme arsuser désigné à l'article 14 du présent anevant dnas le pimeerr mios qui siut le tmetsrie écoulé.

La première ctaioitsn du mios en cuors dquell l'entreprise eggane un noeuau salarié srea calculée au porarta de la dtae d'entrée du salarié dnas l'entreprise.

L'organisme assureur, en apiolcaipn de l'article L. 932-4 du cdoe de la sécurité sociale, procédera, le cas échéant, au roeuuemevrt des caoioisntts deus par l'entreprise en cas de non-paiement dnas les délais.

Article 6 - Règlement des prestations

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

L'organisme aseursr procède aux vretnmsees des pisetatrs au vu des décomptes ogniuaix des ptntoiseas en nuarte ou le puls senovut grâce à la télétransmission établie aevc les cisseas priaerms d'assurance maladie, ou le cas échéant ecrone sur pièces jvsctuitifaias des dépenses réelles.

Les ptioisreans genarais snot versées siot dimn ceteert aux salariés, siot aux pnlieoefrsnos de santé par teris payant. En l'absence de télétransmission par les omnreasgis de bsae en cas de cashnootiutn d'un peairctn du seuectr non conventionné, le salarié diot tmrtartsmee à l'organisme auerssur une fcurate détaillée établie par son médecin ; à défaut, l'indemnisation se frea sur la bsae de la gianrate prévue puor les aetcs conventionnés.

Les modalités paeritqts complémentaires du règlement des prastiotnes (pièces justificatives) seornnt détaillées dnas le cantort de geinraats cloletcvcs signés aevc la coimisosmn piarrate et repis dnas les cdoitnoisn particulières d'adhésion rieesms à l'entreprise asini que la nicote d'information resime aux salariés.

Article 7 - Tiers payant

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Après l'enregistrement de l'affiliation du salarié auprès de l'organisme assureur, il lui est rimcs une crtae peslonnele prteaemntt la prtaiuqe du tiers pnyaat aevc cienaters psenfoiros de santé et l'obtention, le cas échéant, de pierss en carghe hospitalières, oqetupis ou dentaires. Ctete crtae santé rstee la propriété de l'organisme assureur.

Lors du départ définitif du salarié (démission, licenciement, retraite...), l'entreprise adhérente s'engage, si la crtae santé est en corus de validité, à en aserusr la rottisuietn dnas le délai de 15 jorus sanuvit ce départ.

Article 8 - Limite des garanties

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Ne dennnot pas leiu à reonresubmmt :

? les firas de sonis engagés anvat la dtae d'effet de la grtniaae ou après la cisotaesn de celle-ci. La dtae de pirse en considération est, dnas tuos les cas, clele fguiamt sur les décomptes de la sécurité saioicle ;

? engagés hros de France. Si la cssaie de sécurité scioalae à lelqluae le salarié est affilié pemd en orghae les frais engagés hros de France, ceux-ci seornnt pirs en cgrahe par l'organisme aseursr sur la bsae de rsoeneremmbt utilisée par la sécurité salcioe et sloen les gtirenaas prévues au présent aanvnet ;

? non remboursés par les régimes de bsae de la sécurité sloalae ;

? ne friunagt pas à la nmleraocunte générale des atces pielnososrfsens ou à la ciatiofiascnc cmmoune des actes médicaux, et même s'ils ont fiat l'objet d'une niaifotctoin de rfeus ou d'un ruebneoresmmt nul par le régime de base.

Article 9 - Plafond des remboursements

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

En cas d'intervention en seucter non conventionné sur la bsae d'une peattiosm calculée par référence aux trfiars muetes par les régimes de bsae puor les aetcs effectués en sceuectr conventionné, la petaoisrm ne pruoœ excéder clele qui aiart été versée si la dépense aiart été engagée en suetecr conventionné.

La prtiopaiatn de l'organisme asuesrre ne peut, en aucun cas, dépasser la totalité des faris laissés à cgahre du salarié après ptpoaitciirn de la sécurité scaloie et, éventuellement, clele d'un atrue oimansrge complémentaire.

Article 10 - Cessation des garanties

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Pour tuot salarié, la gitaarne cssee d'être accordée à l'expiration du mios au cruos dequell pnerd fin le cnrotat de travrail qui lie le salarié à l'entreprise adhérente.

En cas de cottsiaen des garanties, le salarié a la possibilité d'adhérer à l'une des gianrants ieiilddeivunls élaborées à son iotniten en tnat qu'ancien salarié et dnot les citnoodins en vueugir peenvut être communiquées sur spimle ddemnae et lui snot envoyées systématiquement lros de son départ par l'organisme assureur.

Sous réserve que la dedanme d'adhésion ildnuvledie à ces gniraats siot formulée dnas un délai de 6 mios à ceomprtr de la ritaodian au présent régime, il ne srea pas fiat alactiipopn de période prioritabe et ne srea pas exigé de formalités médicales.

Article 11 - Suspension des garanties

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Les geiaartns du présent avanent snot seedsnpuus puor le salarié pndenat la période de spnosiseun de son crtaont de travail, suaf lorqsue le salarié est en congé maladie, aceidnt du travail-accident de trajet, malideas pslleefinrosnoes et maternité-adoption.

Les périodes de soeisnspn du cmaott de trvraial snot les périodes de congés snas sdloœ légaux visées par le cdoe du tairavl ou conventionnelles. Cependant, le salarié proura dmednaer le mtiaenn du bénéfice des giatraers mnannoeyt le pneimeat de l'intégralité de la coioitisan par ses soins.

Article 12 - Prescription des actions

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Toutes aoitcns dérivant des opérations mentionnées au présent aenanvt snot preeictrss dnas le délai de 2 ans, à ceptmor de l'événement qui y dnnoe naissance.

Article 13 - Recours contre les tiers responsables

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

En cas de peeimant des peitoasnrts par l'organisme asuesrre à l'occasion d'un acendit cntamopot un tiers responsable, l'organisme arueusr est subrogé au salarié qui a bénéficié de ces paertsnoits dnas son atcoin cnorte le tiers responsable, dnas la limite des dépenses qu'il a supportées, conformément aux dsoinpitioss légales.

Article 14 - Désignation de l'organisme assureur

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Vauban Haiumns Prévoyance, ioisniuttn de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sociale, ssie 18, anuvee Léon-Gaumont, 75980 Prais Cdeex 20, et mvaleet de l'autorité de contrôle pneudriiel ACP, est désignée cmome ongsirmae aeusrsr et gitsnaroerie du présent régime « rmoœueresbmt complémentaire de firas de soins de santé ».

Les modalités d'organisation de la mise en œuvre du régime sont réexaminées par la commission nationale paritaire de la branche au cours d'une réunion, et ce dans un délai de 5 ans à compter de la date d'effet du présent avenant.

Article 15 - Suivi et pilotage du régime
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Conformément à l'article 4 du décret n° 90-769 du 30 août 1990, il est établi un compte annuel relatif à l'ensemble des adhésions des entreprises adhérentes du secteur professionnel de la profession collective.

A cet effet, la commission paritaire se réunit au moins 2 fois par an pour examiner les résultats du régime ainsi que tous les aspects ou éléments concernés par ce régime dont elle procède au besoin. L'organisme assureur s'engage à ce titre à présenter un compte de résultats prévisionnel au mois d'octobre de chaque année et un compte définitif au mois de juin devant la commission paritaire.

Article 16 - Date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Le présent avenant prend effet au plus tôt le 1er janvier 2011.

Article 17 - Modalités de dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Le présent avenant pourra être dénoncé par l'entreprise recommandée avec avis de réception, par l'une ou l'autre des parties signataires, en respectant un délai de préavis de 6 mois.

En cas de dénonciation, l'avenant continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'avenant qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an conformément au code du travail.

Article 18 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Le présent avenant, établi conformément au code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour la remise à chacune des organisations signataires et le dépôt dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires conviennent de déposer au ministère du travail, de la solidarité et de la fonction publique l'extension du présent avenant.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Le présent avenant a pour objet de mettre en place un régime complémentaire à des prestations complémentaires au régime obligatoire de sécurité sociale en cas de frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation.

Ce régime, par la mise à disposition des frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation au niveau professionnel, répond à l'objectif de permettre l'accès aux mêmes garanties collectives, pour l'ensemble des vétérinaires et leurs salariés, au même niveau de coût/prestation sans considération, notamment, d'âge ou d'état de santé.

Annexes

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Annexe I

Tableau des garanties. ? Régime de base

Acte	Frais de santé Prestations inconnues et le remboursement de la sécurité sociale (*)
Hospitalisation médicale ou chirurgicale y compris maternité (1)	
Honoraires médicaux	130 % BR (ou 100 % BR + 30 % BR sur dépassements)
Honoraires chirurgicaux	250 % BR (ou 100 % BR + 150 % BR sur dépassements)
Frais de séjour	130 % BR (ou 100 % BR + 30 % BR sur dépassements)
Forfait hospitalier, solennité légale en vigueur	100 % FR
Chambre particulière	28 ? par jour
Lit d'accompagnement, pour un enfant de moins de 10 ans	28 ? par jour
Frais de transport remboursés par la sécurité sociale	100 % BR
Maison de repos (limité à 180 jours)	100 % BR
Participation financière de 18 ? pour les actes techniques médicaux (2)	100 % FR
Médecine	
Visites, consultations d'un généraliste	100 % BR
Visites, consultations d'un spécialiste	100 % BR
Actes de spécialités	250 % BR (ou 100 % BR + 150 % BR sur dépassements)
Analyses	100 % BR
Radiologie	100 % BR
Auxiliaires médicaux	100 % BR
Ostéopathie, chiropraxie, acupuncture	20 ? par consultation (limité à 80 ? par an)
Cures thermales	Néant
Participation financière de 18 ? pour les actes techniques médicaux (2)	100 % FR
Pharmacie	
Remboursée à 65 %, 35 % et 15 %	100 % BR
Prothèses autres que dentaires	
Orthopédie, prothèses non dentaires	1 000 ? par an
Maternité	
Dentaire	
Soins dentaires	100 % BR
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale	200 % BR (ou 100 % BR + 100 BR sur dépassements)
Prothèses dentaires hors remboursement	120 ? par an
Orthodontie	180 % BR (ou 100 % BR + 80 % BR sur dépassements)
Optique	
Verres	100 % BR + 2,5 % PMSS par verre et par an
Monture	100 % BR + 2,5 % PSMS par an
Lentilles remboursées par la sécurité sociale	100 % BR + 2,5 % PSMS par an
Lentilles non remboursées par la sécurité sociale	3,5 % PSMS par an
Kératotomie (chirurgie laser)	6 % PSMS par ?il
Autres	
Vaccins	100 % BR
Pilule et patch contraceptifs non remboursés par la sécurité sociale, patch anti-tabac	1 % PSMS par an

(*) Dans la limite des frais réels engagés et dans le cadre du respect du principe de gratuité des soins.

(1) Les frais de chirurgie esthétique sont exclus.

(2) Actes techniques médicaux supérieurs à 91 ? ou dont le coefficient est supérieur à 50.

Actes de prévention pris en charge à hauteur de 100 % BR dans le cadre des contrats santé responsabilité :

? vicinas du calendrier vicinal remboursés par la sécurité sociale ;

? examen de mesure de la densité osseuse pris en charge par la sécurité sociale.

BR : base de remboursement sécurité sociale.

FR : frais réels.

La cotisation est répartie à raison de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Annexe II

Tableau des garanties. ? Régime optionnel

Acte	Option	Garantie totale
Dentaire		
Soins dentaires		
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale	+ 200 % BR	400 % BR
Prothèses dentaires hors remboursement	250 ? par an	370 ? par an
Orthodontie	+ 250 % BR	430 % BR
Optique		
Verres	+ 5 % PMSS par verre et par an	+ 7,5 % PMSS par verre et par an + 100 % BR
Monture	+ 5 % PMSS par an	+ 7,5 % PMSS par an
Lentilles remboursées par la sécurité sociale	+ 5 % PMSS par an	+ 7,5 % PMSS par an
Lentilles non remboursées par la sécurité sociale	+ 7 % PMSS par an	+ 10,5 % PMSS par an
Kératotomie (chirurgie laser)	+ 12 % PMSS par ?il	+ 18 % PMSS par ?il

Avenant n 45 du 25 octobre 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

Le SNVEL,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

La FSPSS FO ;

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

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 1er 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 ainsi qu'à l'application des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes avant le 31 décembre 2010.

Conformément aux avancées signées 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 :

? 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 responsabilités familiales.

Les représentants de la branche, cabinets, cliniques et centres vétérinaires s'engagent à respecter les principes et les obligations retenues dans le présent accord. A cet égard, l'engagement principal de l'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 indicateurs sociaux constatés au vu du rapport de branche réalisé en 2009 que les vétérinaires éprouvent 97 % de femmes pour les postes de salariés non vétérinaires. On observe donc un taux très important de féminisation du personnel salarié 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 non vétérinaire, les CDD concernent 13 % du personnel masculin, contre 7 % 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 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés non vétérinaires des cabinets, cliniques et centres vétérinaires relevant de la convention collective n° 3282.

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

Article 2 - Principe de non-discrimination

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

Les partenaires sociaux se sont engagés à promouvoir le 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 équipes 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 l'usage de méthodes 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 tous les domaines de la vie de l'entreprise et du dialogue social.

Article 3 - Recrutement

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

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 de ses compétences et des capacités personnelles requises. Lors du recrutement, les offres 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 caractéristiques masculines et féminines sont analysées selon les mêmes critères.

Les candidats du présent accord réaffirment que l'embauche, la rémunération à l'embauche et le paiement d'un salaire dans la grille de classification ne doivent varier en fonction 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'intéressée. La femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

Article 4 - Promotion et évolution professionnelle

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

Les cabinets, cliniques et centres vétérinaires visent à assurer une égalité d'évolution de carrière des hommes et des femmes occupant des emplois équivalents et disposant d'une expérience similaire. Les entreprises s'engagent à examiner les critères retenus dans les définitions d'emploi qui servent à écarter les femmes ou les hommes de l'accès.

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

Article 5 - Formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

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 assurent un égal accès entre les hommes et les femmes aux anciens de formation, de balises de compétences et de validation des acquis de l'expérience mis en œuvre dans le cadre du plan de formation, de la période de qualification ou du droit au congé individuel de 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 notamment en termes quantitatifs (nombre d'heures de formation dispensées) que qualitativement (thème, niveau et durée des stages de formation 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 par des raisons indépendantes de son sexe. Cette demande ne peut pas être refusée plus de deux fois.

Chapitre II : Conditions de travail et garantie de l'égalité salariale

Article 6 - Egalité salariale

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

Les partenaires sociaux de la branche vétérinaire rappellent le 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 professionnels de même valeur. Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés une compétence comparable de connaissances acquises par un titre, un diplôme ou une qualification 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 objectifs 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 I et la grille des rémunérations définie à l'annexe II de la convention collective s'appliquent à ce principe et qu'elles

ne pvenut en acun cas inudrie des doctniariamis etne les frmeees et les hommes.

Les pïretranaes sociaux définissent un ciaretn nomrbe de meesrus pnrtrameet de gaitnarr une égalité sliaarae ernte les hmomes et les femmes.

Les frmemes se voent attribuer, dnas les mêmes citniodos que les hommes, le cfceonifet et le sailare prévus par les aenxnes « Silareas » et « Csoatnailfiascs » de la ctiennvoon cvtilcleoe et bénéficient des mêmes ctdnooiins de promotion, snas que les asecnbes puor maternité y fseanst obstacle.

Les eproulemys enatmt dnas le cmhap d'application de la présente cievonontn celvicotle s'engagent également à se coenrfmior aux diisoistpons des aelctris L. 2261-22 et L. 2241-3 du cdoe du tvraail relteavis à l'égalité de taieemtmrt etne les salariés, qulele que sïot luer antneparapce à une ethnïe, une natoin ou une race, nmonatemt en matière d'accès à l'emploi, de formation, de prmtoioion polrïseoeeflne et de ciinntods de travail. (1)

(1) Le dreenir alinéa de l'article 6 du cpahtrie II est elxcu de l'extension comme étant snas ojebt au rrgaed des dsnitosiops des aterlcis L. 2241-3 et L. 2261-22 du cdoe du travail.

(Arrêté du 23 mras 2011, art. 1er)

Article 7 - Rattrapage des écarts de rémunération

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

Lorsqu'un écart de rémunération entre les heomms et les femmes d'une même catégorie de cstiasifiacon puor un ptose de tvriaal slmbeblae est constaté, l'entreprise diot étudier les raoïns de cet écart afin d'y remédier par la msie ?uvre de modalités de rattrapage.

Il est rappelé que, conformément aux doïsoispsnts du cdoe du travail, les acbesens résultant d'un congé de maternité ou d'adoption n'ont pas d'incidence sur les évolutions plforesieoneolsns ou slaaielars des intéressés. A cet effet, à l'issue des congés de maternité ou d'adoption, les acbées mveorteut luer précédent epmloi ou un elmopi slirimiae arsosti d'une rémunération au monis équivalente, conformément aux dïsoioinïtps des aielctis L. 1225-26 et L. 1225-44 du cdoe du travail.

Le rpattargae saarrail est dû à comptper du reoutr de la penrosne salariée dnas l'entreprise après son congé de maternité ou d'adoption et diot être appliqué à la siute de ce congé.

Si la persnnoe salariée concernée enchaîne un congé de maternité plus un congé prtneaal d'éducation, ce n'est qu'à son rtuoer dnas l'entreprise que le rtarptgae slaairl porura être appliqué.

Chapitre III : Equilibre entre vie professionnelle et vie personnelle

Article 8 - Prise en compte de la parentalité

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

Il est rappelé que le congé de maternité et le congé d'adoption snot considérés cmome du tepps de tivraal effectif, ntoamment puor la détermination des driots liés à l'ancienneté et au cacull des congés payés.

De la même manière, la période d'absence du (de la) salarié (e) puor congé maternité, d'adoption, de présence patarlene ou puor un congé paetnal d'éducation est intégralement pïsure en cptome puor le cculal des dtiors otrveus au trïte du DIF. (1)

Conformément aux dïsoispsntos conventionnelles, les esertpïrens gnamoitrat aux salariés de roteur de congé de maternité ou d'adoption luer dirot à congé payé annuel.

Conformément à l'accord naïatonl sur la foïaoimrtn professionnelle, les frmeees de rtuoer de congé de maternité snot éligibles aux périodes de professionnalisation.

Les estepmïres doïevnt vllïeer qu'en matière d'évolution professionnelle, les congés de maternité, de paternité ou d'adoption ou de présence palnarete et/ ou le congé ptaeaml d'éducation ne pénalisent pas les salariés. Puor ce faire, les eesmpïeïts dnevort mttere en palce puor caquhe salarié concerné par un congé de maternité, d'adoption, de présence penlarate et congé pertnaal d'éducation un eetïternm avant son départ en congé ou à son rteour de congé.

Les eersentïrps snot encouragées à maintenir, pnnadet la période de congé de maternité, d'adoption, de présence petrlanae et/ ou de congé pntaaal d'éducation, la diosuffin des itïfonramons générales éventuellement tsnermïas aux salariés relatveis à la vie de l'entreprise, sleon un mdoe de cioucinamotmn préalablemt défini entre les priears en présence, afin de mïitennar un leïn social.

Conformément aux dïsoïsoistïns légalas et réglemtentaires, nmotaemnt de la loi n° 2006-340 du 24 mras 2006 rvateïie à l'égalité slairaae entre les hommes et les femmes, les eetsneïrps s'engageront à nteaurïers les ieençdnïcs de la période d'absence puor maternité ou aptooïdn sur les agonmnatïeuts de salaire.

(1) Le deuxième alinéa de l'article 8 du carïpthe III est étendu suos rïserve du rïccept des doïïïntpsoss de l'article L. 6323.2 du cdoe du travail, le congé de seïoutn fmaïïlal dvanet être pïrs en compte puor le cuacl des driots au DIF.

(Arrêté du 23 mras 2011, art. 1er)

Article 9 - Mesures concernant l'organisation du travail

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

Les emploerys des eetïrïpns ses vétïrïnaires dervont prende en cotmpe les cnointrats liées à la vie familiale, noneammtt les déplacements géographiques, puor l'organisation des sategs de formation.

Le tavraïl à tmeps ptareïl constaté dnas les etnerïspes vétïrïnaires étant puls développé qu'au pain national, les pnaïretas sacuoïx rapllpneet que le cdoe du trïvaïl prévoïte une priorité d'accès puor les salariés à tmeps pïrtal shauïaïontt oeupcïor ou rdpreenre un emploi à temps cpmlïeot rosettsïrsant à luer catégorie peson onseïrlïe ou d'un emploi équivalent.

Article 10 - Reprise du travail

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

Puor fïcïeairl la rïespe du tavairl et la rïéïntégration des salariés à l'ïssue d'un congé lié à la vie familiale, les cabinets, cïnquïeles et ctrenes hrleasioïtps vétïrïnaires s'engagent à onegrasïr un entetïrein ienvduïdïl si le (ou la) salarié(e) le demande, sïot préalablemt à la rïesïrpe d'activité, sïot au menmot de cttee rïesïrpe effective, en vue de son oïnoïertïan professionnelle.

Cet eetïernm a puor but de déterminer les ciodotïnns de rïersïe d'activité et les besonïns en formation, nmtemonat en cas de chenmaegnt d'affectation, de tcnquïehe ou d'organisation du travail.

Chapitre IV : Application et suivi de l'accord

Article 11 - Commission de conciliation

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

Il arntppaïet à la csomosïoin de cïtaïïoïcn définïe par la ceoonïvtn cloïvtelce de vleïelr aux modalités d'application du ppcnïrie d'égalité pïeensroslofïne et procéder au rïglemtent des dïffïcultés pavonut naïtre à ce sujet, snas pïrïjudïce du rucroes à des jïruoïtdïcïns compëtentes. Cette commission, où sïègent un rïepïesentant de cquahe oargostanïïn sincydale signataïre, se rïéunïra anautt que de besonïns puor exnïeamr l'application des pïreïncïps du présent accord, en leïn aveç l'observatoïre des mëtïers et des qnaucïfoïïtals de la branche.

Article 12 - Négociation triennale

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

Toutes les études d'enquête de bhnrcae dïoïevnt pteïrtïmet une aaslyne et une camorsïpoan de la stuaïtoïn de l'emploi des hmmeos et des femmes.

Les pteaaerïms s'engagent à étudier ctete stïoïtaun et à négocïer au moins tuos les 3 ans des mursees visant à maïïnnetïr une égalité pnïlïsfïreoneoe etne les frmemes et les hommes.

Article 13 - Application de l'accord

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

Le présent acrocd est cconlu puor une durée indéterminée. Il enerra en veïgur à cpmetor de la pocuïlbatïn au Juoanrl oïeïcïfl de l'arrêté ministériel d'extension. Il est sïublpsptce de être modïfïé, par avenant, nnotmamat en cas d'évolution des dïsoïtïpnsos légïslatives, réglemtentaires ou centneïvïenlïnos qui nécessïtïeraïent l'adaptatïon de l'une ou de pruiïelss de ces dispositions.

Le présent acrocd puet être dénonçé ptelaïreïmt ou en totalïté par l'un ou l'ensemble des stgaïemïas empyeolurs ou salariés du présent acrocd dnas les cïnotodïïs pïévues par la loi.

Avenant n 46 du 25 octobre 2010 relatif au repos compensateur de remplacement

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

Le SNVEL,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

La FPSSS FO ;

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

Les parties signataires du présent accord s'entendent apporter des modifications au texte des articles 20 et 21 relatifs au repos compensateur de remplacement et à la création d'un forfait en repos. La nouvelle rédaction de ces deux articles a été établie à la suite de la rédaction initiale.

« Article 20

Repos compensateur de remplacement

Au lieu du régime prévu à l'article qui précède et par accord entre l'employeur et les intéressés, les heures supplémentaires en sus de l'horaire habituel pourront être compensées par un repos spécial dit forfaitaire à prendre dans le délai de 2 mois. Pour ce qui concerne la durée de ce repos, il est tenu compte d'une majoration de temps équivalente à celle prévue pour la rémunération des heures supplémentaires (exemple : 1 heure supplémentaire effectuée correspond à 1 h 15 de repos compensateur). Le repos compensateur ne peut être pris que par journée entière ou demi-journée. Le repos compensateur de remplacement donné au lieu d'une indemnité 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 21

Contrepartie forfaitaire en repos

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 180 heures pourront être compensées par un forfait en repos.

La durée de la contrepartie forfaitaire en repos due pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent annuel est de 50 % (soit 30 minutes pour 1 heure supplémentaire) pour les salariés de 20 salariés au plus et de 100 % (soit 1 heure pour 1 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 forfaitaire en repos sont celles de l'article D. 3121-9 du code du travail. »

Avenant n 47 du 25 octobre 2010 relatif à l'ancienneté

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

Le SNVEL,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

La FPSSS FO ;

La CSFV CFTC ;

La FGA CFDT ;

La FNAA CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

Les parités seيرانagts du présent accord snot convueuns d'apporter des micatifniodos au ttxee de l'article 25 rtalef à l'ancienneté. La nullevoe rédaction de cet aticrle aun nle et raepmice la rédaction initiale.

« Article 25

Ancienneté

La prime d'ancienneté calculée sur le salaire mn mlium ctvneennoinol de l'intéressé, s'ajoutant à la rémunération mensuelle, est versée aux salariés dnas les cointdinos sauntveis :

? à partir de 3 ans d'ancienneté : 5 % ;

? à partir de 6 ans d'ancienneté : 7 % ;

? à partir de 10 ans d'ancienneté : 10 % ;

? à partir de 15 ans d'ancienneté : 15 % ;

? à partir de 20 ans d'ancienneté : 20 %.

En cas d'embauche d'un salarié anayt travaillé dnas un établissement eanmtt dnas le chmap d'application de la présente coionentvn collective, celui-ci bénéficiera d'une rpersie paetrille de l'ancienneté acquise chez le ou les précédents eelrpuoyms dnas les ctiniodos qui suvenit :

? salariés des échelons 1 à 3 : 25 % de l'ancienneté ;

? salariés des échelons 4 et 5 : 50 % de l'ancienneté. »

Avenant n 48 du 25 octobre 2010 relatif à la classification des emplois et à la définition des tâches

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

Le SNVEL,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

La FPSSS FO ;

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

Les parties signataires du présent accord s'engagent à apporter des modifications au texte de l'annexe I définissant la classification des emplois et la définition des tâches.

Annexe I Classification des emplois. ? Définition des tâches « Echelon 1

Personnel de nettoyage et d'entretien des locaux : coefficient 100.

Personnel assurant le nettoyage et l'entretien de l'ensemble des locaux, du mobilier et des téléphones professionnels du cabinet, de la cuisine ou du cabinet vétérinaire.

Ce personnel travaille à temps plein ou à temps partiel, il peut intervenir en dehors des heures d'ouverture.

Aucune qualification particulière n'est nécessaire.

Echelon 2

Personnel d'accueil et de secrétariat : coefficient 105.

Personnel non titulaire du titre d'auxiliaire vétérinaire assurant principalement les activités suivantes :

? accueil et réception ;

? secrétariat ;

? aide à la gestion et à la comptabilité ;

? tenue de puériculture vétérinaires sans prescription ;

? hygiène et maintenance des locaux.

Ce personnel assure l'hygiène et la maintenance des locaux, du matériel et des téléphones professionnels, du fait de l'activité professionnelle, notamment l'entretien permanent de la propreté et l'entretien sanitaire : excréments, urines, sang, poils...

Echelon 3

Auxiliaire vétérinaire 3 : coefficient 107.

Ce personnel doit assurer, en plus des tâches définies à l'échelon 2 :

? hygiène, sécurité et aide à la consultation ;

? assistance technique du praticien ;

? aide à la consultation, aux soins, aux examens, à la radiologie et à la chirurgie ;

? préparation du matériel médical et chirurgical.

Le personnel classé à l'échelon 2 de la convention ci-dessus est passé à l'échelon 3, à compter de la date d'extension de l'avenant n° 19, le 19 octobre 2005.

Echelon 4

Auxiliaire vétérinaire 4 : coefficient 110.

Personnel titulaire du certificat de qualification professionnelle AVQ exerce les mêmes tâches que l'échelon 3.

Le certificat de qualification professionnelle AVQ sera déposé au répertoire national des certifications professionnelles.

L'accès à cette qualification se fait par formation. Les salariés, à l'issue d'une expérience professionnelle salariée ou bénévole supérieure à 3 ans équivalents temps plein, en continue ou discontinuée, en rapport avec les activités de la profession visée pourront accéder au certificat de qualification professionnelle par la validation des acquis de l'expérience.

Les auxiliaires vétérinaires classés à l'échelon 3 de la convention ci-dessus sont passés à l'échelon 4, à compter de l'extension de l'avenant n° 19, le 19 octobre 2005, sans pouvoir être titulaires du titre d'auxiliaire vétérinaire 4.

Echelon 5

Auxiliaire spécialisé vétérinaire : coefficient 117.

Ce personnel titulaire du titre d'auxiliaire spécialisé vétérinaire (ASV) doit assurer, en plus des tâches définies à l'échelon 3 :

? assistance à la comptabilité ;

? conseils et ventes argumentées des produits vétérinaires sans prescription ;

? assistance aux soins et examens complémentaires ;

? assistance chirurgicale pré, per et post-opératoire.

La qualification d'ASV sera enregistrée au niveau 4 des titres et diplômes (équivalent bac).

L'accès à cette qualification se fait soit par formation, soit par validation des acquis de l'expérience professionnelle, à l'issue d'une expérience professionnelle salariée ou bénévole d'au moins 3 ans équivalents temps plein, en continue ou discontinuée en rapport avec les activités de la profession visée.

Les salariés en cours de formation de la présente convention se réuniront au moins une fois par an pour négocier les salaires. »

Avenant n 50 du 25 octobre 2010 portant actualisation de la convention

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

Le SNVEL,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

La FPSSS FO ;

La CSFV CFTC ;

La FGA CFDT ;

La FNAA CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

Les parties signataires du présent accord s'entendent apporter des modifications au texte de la convention collective afin de l'actualiser pour sa mise en conformité avec l'évolution des dispositions légales et réglementaires et pour sa bonne compréhension.

« Article 1er Champ d'application

La présente convention nationale, comprenant également les vétérinaires à domicile, régle sur le territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer au sein des cabinets, locaux et centres vétérinaires qui exercent la médecine ou la chirurgie des animaux, les rapports du travail entre les employés et le personnel salarié non vétérinaire. Les activités concernées relèvent du code NAF 75.00Z.

Seuls sont exclus du champ d'application de la convention les salariés qui relèvent de l'autorité ordinaire des vétérinaires.

Article 6 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 L. 2141-1 et L. 2141-5 du code du travail.

Les modalités de ce droit sont précisées aux articles L. 2142-1 à L. 2142-11 et suivants du code du travail.

Article 7 Absence pour l'exercice d'une activité syndicale

Les salariés occupés dans les établissements visés par l'article 1er ont le droit de s'absenter pour participer aux réunions des comités mixtes et priétaires sur présentation à l'employeur d'une attestation écrite, en respectant un délai de prévenance de 1 mois et dans la limite de 2 salariés par organisation syndicale.

Ces absences d'absence sont notifiées au maître des lieux 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 SCNF 1re classe ou du billet d'avion classe tourisme.

Les frais de repas sont remboursés sur la base d'un forfait de 25 ? par salarié et par jour.

Article 8 Sections syndicales et délégués syndicaux

La désignation d'un délégué syndical peut intervenir lorsque l'effectif d'au moins 50 salariés a été atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.

Les salariés s'engagent à alimenter les listes de candidats 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 cauciminos syndicales, la distribution des photocopies 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.

Outre le délégué titulaire, les organisations syndicales peuvent nommer 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 d'entreprise.

Article 9 Délégués du personnel

La mise en place des délégués du personnel n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins 11 salariés est atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.

Le statut, l'organisation et le nombre des délégués du personnel ainsi que le nombre des collèges électoraux sont déterminés par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

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

Le protocole d'accord prévoit toutes mesures de nature à éviter des conflits 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 réserve d'en avoir leur chef d'établissement.

Article 10 Comités d'entreprise

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

Le statut, l'organisation et le nombre 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 au paragraphe 3 de l'article 9.

La séparation de financements 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 répartition 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 réserve d'en avoir leur chef de service.

Article 10 bis Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

La sécurité et l'hygiène des salariés sont assurées dans les cabinets et cliniques vétérinaires 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 sont 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 les mesures de prévention et l'esprit de sécurité. Il veille et contribue 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.

Article 11 Sécurité, hygiène : médecine du travail

Dans le cadre de la législation de la médecine du travail, des examens médicaux sont périodiquement organisés pour les salariés des cabinets, cliniques et certains hôpitaux vétérinaires. Le temps nécessaire aux examens médicaux sera pris sur les heures de travail, sans qu'il puisse être effectué de retenue de salaire.

A cet effet, les cabinets, cliniques et centres hospitaliers vétérinaires doivent être affiliés à la médecine du travail, se charger d'entreprises.

Les mesures préventives et les mesures de prévention réglementaires et nécessaires sont appliquées et doivent être observées par les salariés.

Ces mesures comprennent 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 l'absence de maladies médicales obligatoires.

En application des articles R. 4624-10 et suivants 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 vaccins suivants : antituberculeux, antitétanique, BCG ou équivalent, leptospirose, HVB (hépatite virale B) avec dépistage préalable. Les vaccinations sont effectuées par le médecin du travail sous la supervision de l'employeur.

En application des articles du code du travail relatifs à la prévention de l'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 de radiodiagnostic.

Article 12 Égalité professionnelle

Afin de réaliser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les employeurs prennent dans le cadre d'application de la présente convention civile les engagements suivants :

Conformément aux articles L. 3221-1 à L. 3222-2 et R. 3221-1 du code du travail, les entreprises prennent en compte l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un même travail ou une tâche équivalente.

Les femmes se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, les avantages prévus par les accords ? Salaires ? et ? Conventions ? de la présente convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion, sans que les avantages pour maternité, grossesse ou congés familiaux y fassent obstacle.

Les entreprises prennent dans le cadre d'application de la présente convention collective les engagements suivants : se conformer aux dispositions des articles L. 2261-22, L. 2241-3 et R. 2261-1 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.

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

Article 13 Travailleurs handicapés

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

Article 14 Modalités d'embauche

Tout engagement d'un salarié fait l'objet d'un contrat de travail constaté par écrit qui comporte les mentions suivantes, sous le régime de l'article L. 1242-12 du code du travail :

- ? identité des parties ;
- ? lieu 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 ;
- ? durée de notice et/ou de période de probation ;
- ? mention de la convention collective et précision de l'échelon du salarié.

Article 15 Contrat à durée déterminée (ancien art. 14 bis)

La présente convention collective est applicable 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 provoquer d'embaucher un salarié lié à l'activité normale et permanente du cabinet, de la clinique ou du centre hospitalier vétérinaires.

Article 16 Période d'essai

Toute embauche en contrat à durée déterminée est soumise préalablement à une période d'essai de 2 mois.

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.

Pendant la période d'essai, les deux parties peuvent se séparer sans indemnité, avec un délai de prévenance minimal de :

- ? 24 heures si ce dernier compte moins de 8 jours de présence ;
- ? 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- ? 2 semaines après 1 mois de présence : uniquement dans le cas où c'est l'employeur qui met fin à la période d'essai.

Sous réserve des dispositions de l'article L. 1221-26 du code du travail issu de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modification du marché du travail. Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

Article 17 Obligations générales

Les salariés des cabinets, cliniques et centres hospitaliers vétérinaires sont placés sous l'autorité de leur employeur et, d'une façon générale, de toute personne ayant reçu délégation de ce dernier.

En cas d'empêchement d'un salarié du cabinet, de la clinique ou du centre hospitalier vétérinaires, aucun autre salarié de sa catégorie professionnelle, ou d'un emploi similaire, ne peut refuser ou s'abstenir d'exécuter le travail demandé par l'employeur pour subvenir à la nécessité de la continuité du service.

En vertu des dispositions ci-dessus, l'employeur peut procéder à des mutations temporaires à l'intérieur du cabinet, de la clinique ou du centre hospitalier vétérinaires pour des raisons d'ordre technique, et considérant les besoins exprimés. Le salarié doit, en toutes circonstances, observer vis-à-vis de la clientèle la plus grande discrétion que vis-à-vis du personnel.

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 1121-1 du code du travail, le salarié est tenu d'observer la plus grande discrétion, il est notamment tenu au secret professionnel.

En conséquence, tout manquement de l'employeur à ses obligations prévues par le code pénal, sans préjudice des sanctions disciplinaires.

Le salarié est tenu de respecter l'ensemble de ces règles pendant et hors de ses heures de travail ainsi qu'après la rupture de son contrat de travail.

Article 18 Durée et aménagement du travail

La durée hebdomadaire du travail est fixée par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.
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.
De convention expresse, la durée quotidienne du travail et l'amplitude en cas de journée continue ne peuvent excéder 12 heures.
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.
Pour les salariés à temps plein ou à temps partiel, d'échelon 1, en cas de journée discontinue, la durée quotidienne du travail ne peut être fractionnée en plus de deux vacations d'une durée minimum de 1 heure.
En cas de journée continue, le temps consacré au repos est considéré comme des temps de travail, dans la limite de 1 heure, lorsque l'intéressé est en position d'astreinte.
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 un dimanche.
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.

Article 19 Heures supplémentaires

Des heures supplémentaires peuvent être effectuées ou les horaires modifiés, dans la limite fixée par la loi.
Les heures supplémentaires effectuées de la 36^e heure à la 39^e heure sont majorées de 25 % en rémunération ou en repos, les heures perçues en repos ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires fixé à 180 heures.
Au-delà de la 36^e heure et jusqu'à la 43^e heure hebdomadaire, les heures supplémentaires sont rétribuées conformément aux modalités légales, soit 25 % de plus pour les 8 premières heures et 50 % pour les heures suivantes.

Article 30 Travail effectif et congés payés

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 conventionnelles pour heures supplémentaires ;
- ? 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 ;
- ? les congés de courte durée justifiés ;
- ? les absences provoquées par la fréquentation des cours professionnels ;
- ? les absences pour exercice des fonctions de la présente convention collective ;
- ? les congés pour enfant malade définis à l'article 37 de la présente convention collective ;
- ? la journée d'appel de préparation de la défense et les périodes de rapatriement des militaires.

Article 33 bis

Journée de solidarité

Sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 3133-7 à L. 3133-11 du code du travail et en application des dispositions légales, les salariés peuvent bénéficier de la journée de solidarité au 1^{er} mai de Pentecôte. Sa durée est de 7 heures, les heures effectuées au-delà des heures supplémentaires.
Dans le cas contraire où le 1^{er} mai 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.
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 cette journée sans que cela puisse constituer une faute ou un motif de licenciement, ou travailler dans cette journée de solidarité et être rémunérés.
Le travail de la journée de solidarité ne constitue pas une modification du contrat de travail.

Article 34 Congés pour événements familiaux

Des congés en outre payés de courte durée, rémunérés, sont accordés à l'occasion de certains événements familiaux :

- ? pour le déménagement : 1 jour ;
 - ? pour la naissance et l'adoption : 3 jours ;
 - ? pour le mariage : 5 jours ;
 - ? pour le Pcas : 1 jour ;
 - ? pour le mariage d'un enfant : 2 jours ;
 - ? pour le décès du père ou de la mère, d'un frère ou d'une sœur : 2 jours ;
 - ? pour le décès d'un conjoint ou d'un concubin (certificat de concubinage), partenaire Pacs, d'un enfant : 1 semaine ;
 - ? pour le décès d'un beau-père, d'une belle-mère, d'un grand-père, d'une grand-mère : 1 jour.
- Un jour de plus pourra être accordé selon que les cérémonies ont lieu à plus de 300 kilomètres.
Ces congés ne s'imputent pas sur le congé annuel et doivent être pris au moment de l'événement.

Article 35 Journée d'appel de préparation de défense

Le salarié ayant 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle de 1 jour pour se rendre à la journée d'appel de préparation de défense, dite journée citoyenne. Ce jour d'absence n'entraîne pas réduction de la rémunération mensuelle et est assimilé à un jour de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Article 37 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 médicale, un congé exceptionnel en qualité de père, mère, tuteur légal ayant la garde de l'enfant.
Ce congé limité à 12 jours ouvrables par année civile, pourra être porté à 20 jours pour plusieurs enfants, dans la limite de 20 jours par enfant, au maximum d'un plein salaire pendant 3 jours.

Article 37 bis Congé de présence 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 totalement ou partiellement incapable de travailler 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 38
Congés de maternité ou d'adoption

La salariée bénéficie d'une 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 sont 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, hors de considération unique pour 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 40
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 dans le cas où l'employeur justifie d'une 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.

Article 41
Grossesse et démission

Les salariés peuvent demander le bénéfice des dispositions de l'article L. 1225-66 du code du travail.

Article 43
Maladie et accident du travail

En cas d'absence pour maladie, accident du travail ou accident de trajet, le salarié doit informer l'employeur par tout moyen et dans un délai de 48 heures.

Le salarié doit fournir de son état en finast parvenir à l'employeur un certificat médical précisant la date de l'arrêt de travail dans un délai raisonnable.

En cas d'interruption de travail, l'assuré doit envoyer à la caisse primaire d'assurance maladie, dans les 2 jours suivants 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 prolongation.

Article 47
Avantages en nature

Des avantages et des indemnités peuvent être mis à la disposition du personnel dans les conditions prévues aux barèmes des annexes à la présente convention. Les avantages sociaux sont soumis à l'employeur.

Les avantages sociaux sont de nature, si ce n'est que tel ou tel paiement des cotisations sociales. Il devra de ce fait figurer sur le bulletin de salaire.

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

Article 48
Délai-congés ou préavis

En cas de rupture du contrat de travail, par l'une ou l'autre des parties, après la période d'essai et hors 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 :

? auxiliaire spécialisé vétérinaire (échelon 5) : 15 jours ;
? auxiliaire vétérinaire (échelons 2 à 4) : 8 jours ;
? personnel de nettoyage et entretien des locaux (échelon 1) : 8 jours.
Personnel ayant au moins 6 mois et moins de 2 ans d'ancienneté dans l'établissement :

? auxiliaire spécialisé vétérinaire (échelon 5) : 1 mois ;
? auxiliaire vétérinaire (échelons 2 à 4) : 1 mois ;
? personnel de nettoyage et entretien des locaux (échelon 1) : 1 mois.
Personnel ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans l'établissement :

? auxiliaire spécialisé vétérinaire (échelon 5) : 2 mois ;
? auxiliaire vétérinaire (échelons 2 à 4) : 2 mois ;
? personnel de nettoyage et entretien des locaux (échelon 1) : 2 mois.
Pour le personnel de nettoyage et entretien des locaux (échelon 1) ayant plus de 2 ans d'ancienneté, en cas de démission, le préavis est ramené à 1 mois, bien qu'ayant plus de 2 ans d'ancienneté. »

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

Annexe III

Commission paritaire nationale de l'emploi

« Article 2

Relations avec l'organisme partenaire agréé

Les priorités et obligations 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 CNPE 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 personnel dans le cadre du bilan établi ci-dessus.

Article 6

Chaque organisation syndicale représentative sera représentée au sein d'un comité fixé par réunion à 202 ?.

Pour les représentants salariés, des absences sont accordées sur présentation de la convocation précisant les lieux et dates. Le salarié devra aviser la direction dès qu'il aura eu connaissance de la convocation et au plus tard 10 jours avant la réunion sauf circonstance exceptionnelle.

Le temps de réunion est composé :

? le temps de préparation à la réunion 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 CNPE se voient maintenir leur salaire.

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

Avenant n 51 du 15 mars 2011 relatif à la mise à la retraite

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

Le SNVEL,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

La FPSSS FO ;

La FGA CFDT ;

La CSFV CFTC ;

La CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 15 mars 2011

« Alricte 52
Mise à la retraite

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

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

Si l'employeur souhaite mettre à la retraite un salarié avant 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.

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 il y a du salarié.

Si le salarié accepte 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 intervient 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.

L'employeur qui décide une mise à la retraite doit respecter un préavis dont la durée est fixée selon les modalités de l'article 48 de la présente convention.

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

Avenant n 52 du 15 mars 2011 relatif au départ à la retraite

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

Le SNVEL,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

La FSSPS FO ;

La FGA CFDT ;

La CSFV CFTC ;

La CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 15 mars 2011

il a été convenu de remplacer le texte de l'article 53 relatif au départ à la retraite par le texte suivant :

« Article 53 Départ à la retraite

Le salarié peut bénéficier du cabinet, la carrière ou le comité hospitalier vétérinaires pour bénéficier de son droit à sa pension de 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 avoir 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. »

Avenant n 53 du 6 octobre 2011 relatif au travail de nuit

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

Le SNVEL,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

La FSPSSFO ;

La FGA CFDT ;

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2011

Il a été convenu d'instaurer un article 21 ter relatif au travail de nuit :

« Article 21 ter Travail de nuit Définition

Le recours au travail de nuit, en application de l'article L. 3122-32 du code du travail, est exceptionnel. Il est justifié par la nature 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 le présent avenant 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 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 titulaire 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 accompli, 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 ne peut excéder 8 heures, mais ne peut dépasser 12 heures. Toute dérogation à l'amplitude légale du travail de nuit est justifiée par les activités de garde, de surveillance et de pénalité 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 mettent à disposition des salariés des locaux et mobiliers nécessaires pour permettre d'organiser les temps d'activité et de pause dans des conditions confortables.

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. Toute 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. Ces repos sont 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 alléguées 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 fonction 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 avoir refusé l'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 un poste de nuit ou le salarié occupant un poste de nuit qui souhaite occuper un poste de jour bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi correspondant 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 correspondant au 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 atouts proposés dans le plan de formation de l'entreprise. Pour des raisons 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 constatée ou ayant accouché, est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsqu'elle est médecin du travail et son affectation 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 1 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 attendant des dispositions ci-dessus.

Pendant cette période et jusqu'à la fin de l'ancienneté de l'intéressée, celle-ci bénéficiera d'une gratification 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 mars 1978. »

Avenant n 54 du 6 octobre 2011 relatif au temps de travail

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

Le SNVEL,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

La FGA-CFDT ;

La FNAA CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2011

Il a été convenu d'instaurer un article 20 relatif au recours au travail à temps partiel modulé :

« Article 20 ter
Modulation

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 entend dans le champ d'application de la présente convention collective pouvoir recourir 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 recouvrement des animaux d'élevage, au rattachement des salariés en congés par roulement et pour répondre à la nécessité de satisfaire aux besoins de la clientèle, en particulier la planification 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 partiel modulé

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

L'employeur établit un protocole qui fait l'objet d'un avenant intermédiaire à l'année civile. La semaine civile au titre de l'article L. 3121-20 du code du travail débute le lundi à heures et se termine le dimanche à 24 heures.

En cas de congés initiaux dans la période initiale, le délai de prévenance des salariés est de 14 jours ouvrés pour une modulation sur 8 heures en plus ou en moins par semaine. En cas d'urgence et dans des situations exceptionnelles de surcroît ou de base de travail, le délai de prévenance sera réduit à 2 jours calendaires dès lors que la modulation de l'horaire de travail est limitée à 4 heures de travail en plus ou en moins par semaine. Dans ce cas, en cas de notification du changement de la modulation initiale, il sera accordé au salarié au choix des parts soit une compensation en temps de repos de 10 minutes par heure modifiée soit la rémunération équivalente.

Cette modulation 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 un ajustement sur le coût des heures supplémentaires. Les heures effectuées en deçà de 28 heures par semaine ouvrent droit à un congé 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 affecter 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 caractéristiques 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 contractuelle 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 couvrir jusqu'à l'issue de ladite période.

En cas de période non travaillée, mais donnant lieu à un paiement par l'employeur, cette indemnité est calculée sur la base de la rémunération régulière. 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 congés et les périodes dans lesquelles les rémunérations sont sensiblement 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 effective correspondant à la rémunération mensuelle régulière, sa rémunération sera régularisée à la dernière échéance de paie, sur l'ensemble des sommes dues au salarié. Les conditions et les modalités dans lesquelles les rémunérations sont sensiblement définies par les articles L. 3252-1 et R. 3252-2 du code du travail. »

Avenant n 56 du 6 octobre 2011 relatif au contingent annuel d'heures supplémentaires

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

Le SNVEL,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

Le CFE-CGC ;

Le CSFV CFTC,

En vigueur non étendu en date du 6 oct. 2011

Il a été convenu de fixer le contingent annuel d'heures supplémentaires à 220 heures à compter du 1er janvier 2012.
Les textes des articles 19 et 21, ainsi que de l'annexe II sont modifiés en rapport le nombre de 220 heures.

Avenant n 57 du 16 janvier 2012 relatif au régime de prévoyance

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

Le SNVEL,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

La CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

La FGA CFDT ;

La FSPSS FO,

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2012

Les parties signataires réunies en commission paritaire le 16 janvier 2012 sont convenues de modifier le texte de l'annexe IV, conformément au régime de prévoyance.

Article 1er - Modification du régime de prévoyance

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2012

Sont ainsi modifiés et remplacés les articles suivants :

« Article 5 Garantie retraite éducation

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive, quelle qu'en soit la cause, du salarié ayant pu de 1 an d'ancienneté et au plus trad avant son départ en retraite, il est versé au profit de chaque enfant à charge une somme trimestrielle dont le montant annuel est égal à 25 % du salaire annuel brut de référence.

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

Ces sommes sont doublées pour les enfants de père et de mère.

Par ailleurs, la retraite 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 tout qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé et tout 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 somme est doublé.

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

Par ailleurs, 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 retraite éducation en cas d'invalidité absolue et définitive du salarié met fin à la garantie retraite éducation en cas de décès du salarié.

La retraite éducation est versée à l'enfant dès qu'il est à charge au sens des dispositions qui suivent.

Sont considérés comme enfants à charge, indépendamment de la situation 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 rélictuels (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 situation n'est pas tenue au vu de l'absence de ressources alimentaires.

Les sommes éducation sont versées trimestriellement à titre d'avance.

Article 6 Garantie retraite de conjoint

En cas de décès du vétérinaire salarié ayant pu de 1 an d'ancienneté, quelle qu'en soit la cause et au plus trad 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 ou partenaire lié par un Pacs, une somme trimestrielle au moins égale à 20 % du salaire annuel brut de référence.

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

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

En cas de modification législative et réglementaire, les modalités d'allocation de cette somme sont adaptées en conséquence.

En tout état de cause, cette somme est supprimée en cas de remariage, de dissolution d'un nouveau Pacs ou de décès du conjoint bénéficiaire.

Cette somme est versée trimestriellement à titre d'avance. »

« Article 9 Salaire de référence servant au calcul des prestations et revalorisation Article 9.1 Salaire de référence

Par salaire de référence pour le calcul des prestations, il faut entendre le salaire brut total, à savoir A et B, ayant donné lieu à cotisation au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail ou le décès.

TA : salaire brut A = salaire dans la limite du plafond de la sécurité sociale.

TB : salaire brut B = salaire compris entre le plafond et 3 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 est reconstitué pro rata temporis.

Article 9.2 Revalorisation

Les prestations prévues par le présent régime (indemnités journalières, prestations d'invalidité et rentes d'incapacité permanente professionnelle) sont revalorisées selon l'évolution du point salaire de la convention collective nationale des vétérinaires, aux mêmes dates.

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

Article 2 - Date d'entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2012

Le présent avenant prendra effet le 1er février 2012.

Article 3 - Extension. – Publicité

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2012

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires qu'un exemplaire est déposé dans les archives prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

L'extension du présent avenant est demandée en application des articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

Article 4 - Durée. – Révision. – Dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2012

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra faire l'objet d'une révision à la demande de l'une ou de l'autre des parties signataires.

La révision pourra prendre effet dans les conditions visées aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. L'accord pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 3 mois.

Les modalités de dénonciation sont fixées aux articles L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-13 et L. 2261-14 du code du travail. Toutefois, les négociations de révision ne peuvent être engagées dans les mois de la négociation de la dénonciation.

Avenant n 58 du 3 avril 2012 relatif aux heures complémentaires

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

Le SNVEL,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

La CGT-FO ;

La FNAA CFE-CGC ;

La FGA CFDT,

En vigueur étendu en date du 3 avr. 2012

réunis en cmisooismn ptriaaire le 3 arivil 2012, il a été cenvonu de mdoieifr le txtee de l'article 18 ter reialtf aux heuers complémentaires.

Article 18 ter Heures complémentaires

Le deirenr alinéa est supprimé et remplacé par le txete suinvat :

« Les heuers complémentaires snot les hreeus que l'employeur ddename aux tlviaarlrues d'effectuer au-delà de la durée de tavrail prévue dnas son contrat. Le rfues par le salarié d'effectuer des heerus complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le ctonart de tavrail ne costniute ni une fuate ni un moitf de licenciement.

Les hueres complémentaires bénéficient d'une mtaiojaron de 10 % dès la première heure. Au-delà de 1/10 de la durée iamnteliniet fixée au contrat, elles snot majorées non puls de 10 %, mias de 25 %. »

Adhésion par lettre du 30 avril 2014 de la FESSAD UNSA à la convention

En vigueur en date du 30 avr. 2014

Bagnolet, le 30 avril 2014
FESSAD UNSA
21, rue Jules-Ferry
93177 Blanegot Cedex
Monsieur le président,

La fédération UNSA des salariés de services, activités diverses, tirées et connexes (FESSAD UNSA) vous informe, conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, de son adhésion à la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires du 5 juillet 1995 (étendue par arrêté du 16 janvier 1996) ainsi qu'à ses annexes, avenants et accords particuliers. Une notification en est également faite à l'ensemble des organisations d'employeurs et de salariés représentatives dans le cadre de la convention et auprès de la direction générale du travail. Vous saurez de votre attention, nous vous prions d'agréer, Monsieur le président, l'expression de notre parfaite considération.

La secrétaire générale.

Accord du 30 juin 2014 relatif au travail à temps partiel

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

Le SNVEL,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

La FGA CFDT ;

Le SECNA CFE-CGC,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 30 juin 2014

Le présent accord est applicable aux salariés illicites dans le cadre de la convention collective des vétérinaires.

Article 2 - Définition du temps partiel
En vigueur étendu en date du 30 juin 2014

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.

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 salarié 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 2 bis - Compléments temporaires d'heures par avenant

En vigueur étendu en date du 15 mai 2018

Conformément à l'article L. 3123-22 du code du travail, la durée cumulative maximale du salarié à temps partiel pourra être augmentée temporairement par avenant sans pour autant atteindre la durée légale du travail.

Le refus d'un salarié d'augmenter sa durée de travail par avenant n'est pas une faute et ne saurait en aucun cas entraîner de sanction disciplinaire.

Il ne pourra être conclu plus de quatre avenants par année civile et par salarié, portant sur des périodes distinctes d'augmentation temporaire.

L'augmentation temporaire de la durée de travail des salariés à temps partiel est uniquement autorisée dans les cas suivants :

?? l'absence d'un salarié nommé désigné en cas d'absence, de suspension de son contrat de travail, de congés payés ou de temps partiel résultant d'un avenant à son contrat de travail, d'attente de l'entrée en service effectif du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer ;

?? l'absence de l'activité de l'entreprise. L'avenant doit mentionner les éléments objectifs justifiant l'accroissement de l'activité et son caractère temporaire.

L'employeur met en place les outils nécessaires pour connaître le souhait des salariés quant à l'exécution de compléments d'heures. Le complément d'heures sera proposé en priorité aux salariés qui ont exprimé leur souhait d'augmenter leur temps de travail, dès lors qu'ils présentent les qualités professionnelles requises. Pour faire face aux cas d'afflux de demandes, l'employeur fixe l'ordre de priorité selon lequel les salariés bénéficient de compléments d'heures, dans le respect de critères objectifs, dont notamment :

?? les durées des contrats, en tenant compte des durées des précédents ;

?? les caractéristiques de l'emploi ;

?? le volontariat des salariés ;

?? l'ancienneté ;

?? les qualités professionnelles.

La durée d'un avenant ne pourra excéder 2 mois. De nouveaux avenants pourront toutefois être conclus sur ce même motif avec la même limite de durée.

La durée totale des différents avenants conclus au cours d'une année civile ne pourra dépasser, tous motifs confondus, 8 mois.

Sans pouvoir atteindre un temps plein, les compléments d'heures effectués dans le cadre d'avenants au contrat de travail ont droit à une majoration de 15 %.

Toute heure travaillée au-delà de la durée contractuelle prévue dans l'avenant ouvre droit à une majoration salariale d'au moins 25 %.

L'avenant conclu avec le salarié doit mentionner les modalités selon lesquelles les compléments d'heures peuvent être accomplis, en l'occurrence le nombre d'heures prévues, leur répartition sur la semaine ou sur le mois ainsi que la période concernée.

En cas de modification du planning initial, le délai de prévenance des salariés est de 14 jours ouvrés. À titre exceptionnel ce délai de prévenance pourra être réduit sans toutefois aller en deçà du minimum légal de 3 jours ouvrés. Lorsque le délai de prévenance de 14 jours n'est pas respecté, les heures effectuées par le salarié dans ce cadre ouvrent droit à une majoration salariale de 25 %.

Article 3 - Heures complémentaires

En vigueur étendu en date du 30 juin 2014

Pour répondre aux sujétions du cabinet ou de la clinique vétérinaire, et notamment répondre à la continuité du service, les personnes employées à temps partiel peuvent être appelées à exécuter des heures complémentaires.

Les heures complémentaires sont les heures que l'employeur demande aux salariés à temps partiel d'effectuer au-delà de la durée de travail prévue dans leur contrat.

Le nombre d'heures complémentaires mensuelles ne peut dépasser un tiers de la durée conventionnelle au contrat. La durée totale des heures effectuées ne peut dépasser la durée légale du travail.

Les heures complémentaires sont les heures que l'employeur demande aux salariés 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 en date du 30 juin 2014

La durée de travail habituelle d'un salarié à temps partiel est au minimum de 16 heures pour chaque contrat de travail pour les personnes des échelons 2 à 5.

Pour les personnes relevant de l'échelon 1, la durée de travail est fixée au minimum à 8 heures par mois pour chaque contrat de travail.

Pour tenir compte de la diversité des structures et de leurs modalités d'organisation, la répartition de la durée habituelle de travail des personnes des échelons 2 à 5 se fait en demi-journées ou journées pour les personnes des échelons 2 à 5.

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

En vigueur étendu en date du 30 juin 2014

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 constatations de manquements au 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 en date du 30 juin 2014

Pour les personnes des échelons 2 à 5, la période journalière continue par demi-journée est fixée à 4 heures 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.

Pour les personnes relevant de l'échelon 1, la période continue de travail journalière est fixée au minimum à 1 heure de travail effectif et à 8 heures mensuelles.

Article 7 - Modification de la durée du temps de travail

En vigueur étendu en date du 30 juin 2014

Tout salarié travaillant à temps partiel 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 avis 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 nouveau 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 ou à temps partiel d'une durée supérieure à la sienne. Avant tout recrutement extérieur, l'employeur doit notifier par écrit l'employeur de son 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. L'absence de réponse du salarié sous 30 jours, à compter de la réception de la demande qui lui est faite, vaut refus.

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 - Cumul d'emplois

En vigueur étendu en date du 30 juin 2014

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 porter 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 contractuelles 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 effectuer sa réduction de temps de travail au moyen d'une déclaration sur l'honneur écrite.

Article 9 - Date d'entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 30 juin 2014

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

Article 10 - Révision

En vigueur étendu en date du 30 juin 2014

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 11 - Dénonciation

En vigueur étendu en date du 30 juin 2014

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.

Avenant n 61 du 30 octobre 2014 relatif au champ d'application

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

Le SNVEL,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

La FPSSS FO ;

La CSFV CFTC ;

La CFE-CGC Agro ;

L'UNSA,

En vigueur étendu en date du 14 déc. 2014

Au premier alinéa de l'article 1er « Champ d'application » sont supprimés les mots suivants : « comprennent également les vétérinaires à domicile ».
L'alinéa suivant est supprimé : « Les activités concernées sont du code APE 8414 et du code NAF 852Z. »

Avenant n 64 du 30 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

SNVEL

SYNDICATS SIGNATAIRES:

FSPSS FO ;

CSFVCFTC ;

CFE-CGC Agro ;

UNSA.

En vigueur étendu en date du 14 déc. 2014

Aux diposstois du titre VII rtielaf à la fatroimon psinroesenfiloe snot substituées les dptsonois is suivantes.

Préambule

Les dpistioisns qui sunevit définissent les meoyns et priorités de la frmitoaon dnas la bacrnhe pfnissneloroee ctmope tneu des caractéristiques de stuutcre et d'organisation des ctnbaies et particulièrement des ceignexs d'adaptabilité nées de ces dernières.

Enjeux

La pilluoqte de branche, dnot le carde est exposé par la présente annexe, s'articule atouur d'une série d'enjeux :

1. ? Mttre en ?uvre les neuavox doirts et dsitsoips d'accès à la fmotioran des salariés, nmanoemtt CPF, agamcenpnmecot de la violaitdan des acuqis de l'expérience, etnnteries psmfionseles ;
2. ? Arssuer l'adaptation des eepntriss à la tanaofmsoritn du cdrae fainnicr résultant de la création de la cntruioitbn unuique ;
?? vmeresnet intégral et muaotaluittsn au sien de l'OPCA ;
?? daoisritpn du crdae fcasil du paln de fiootamm et des possibilités d'imputation drtceie de l'entreprise ;
?? émergence de la lguoique d'investissement frmtrioaon ;
3. ? Pionneisotr la bcnrhae vétérinaire fcae à la possibilité de compléter la cbrinotouin uuinqe par une countbtrion cioneltlnneuve affectée au développement de la fitroaomon pliferlnsnseooe cituonne ;
4. ? Osepimtir les recuosess via l'articulation des dispositifs, en vue de cceoniir au miuex les pjrtes idlnevuvis des salariés et les pojrtes d'entreprise.

Rôle élargi de la CNPE

1. ? Conformément aux dptioissins cloeevnotnns de la branche, la CNPE définit les otrioeatrins pquieuits en vue de luer msie en ?uvre par la SPP suos l'autorité du CA d'Actalians.
2. ? Coaenonnrt le CPF, la CNPE sélectionne les cnioieartctis itrncises au RCNP et à l'inventaire des compétences tlanevrassés établi par la CNPC, asini que les citctreafs de qaiiocliautfn pelnoisilmfoee (CQP) rconuens par la cveinntoon ceoltivce de la branche, plus les isicnt sur la lsite des actions éligibles au CPF.

Article 1er - Versement des contributions

En vigueur étendu en date du 14 déc. 2014

Les espreeints vétérinaires vnserat la totalité de luers ctnbnruioots mutualisées, dnas le crade défini ci-après, au tirt de la fimoaorin pnonrsesilfoee continue, à l'exclusion du congé iindevuil de formation, à l'organisme pariraite de cotlcele agréé Actalians, dnot le siège scioal est 4, rue du Colonel-Driant, 75046 Prias Ceedx 01.

Ces cirtnuoinbos et les modalités de prélèvement par l'OPCA des fdons destinés au femecinann du fndos ptaairie de sécurisation des prarocus pfseniooneisrs snot fixées cmmoe siut :

Contributions unquie et conventionnelle

Entreprises de moins de 10 salariés :

Les eprinsteres de moins de 10 salariés vsnreet à l'OPCA une cuobitnoitm légale égale à 0,55 % de la mssae saailaire btrue des personnels.

Cette cuoitnoitbn se répartit ainsi :

??0,15 % au trite de la piesoomsofanilaitsn ;

??0,40 % au trite du paln de formation.

Une cunritobiton connlnonlievete égale à 0,45 % de la mssae slriaaee btrue des posnelners est versée à l'OPCA et consacrée au développement de la faoiortmn penrfloeslniose continue.

Entreprises de 10 à monis de 50 salariés :

Les emisrteeps aanyt un eieftfo supérieur ou égal à 10 et inférieur à 50 salariés vrmeest à l'OPCA une curttbionn légale de 1 % et une cunbttrioion cntnnoevellioe qui est égale à 0,60 % de la masse saaarille butre des personnels, destinée au développement de la fmotioran pfsensnloelie continue.

Le veemresnt de cttee ctoouritbn légale de 1 % se répartit asni :

??0,20 % au trite du paln de fmiorotan ;

??0,20 % puor faenincr le coptme pnnereosl de fiaotrom (CPF) ;

??0,15 % puor fncneiar le FSPPP ;

??0,15 % puor fienncr le CIF ;

??0,30 % puor fciennar la professionnalisation.

Ces tuax de cotbrountiin snot allelabppcs dès la première année de fshnsenarcmait du seuil de 10 salariés.

Entreprises de puls de 50 salariés :

Les erreipnsts ayant un eieftfo supérieur à 50 salariés vesrent à l'OPCA une cuoitbortnin au tirt de la psnoonissfolaairitn et du paln de faoiortmn qui est égale à 1,60 % de la masse salaarile btrue des personnels.

La cniituoitbn légale de 1 % se répartit ainsi :

??versement de 0,20 % au tirt du CIF ;

??0,30 % au ttrie de la psroisioeofsialnntn ;

??0,10 % au ttrie du paln de fitoramn ;

??0,20 % au tirt du CPF ;

??0,20 % au ttrie du FSPPP.

Une cniitruoton cnovnlneotlnie égale à 0,60 % de la masse salaarile brute des psnorlens est collectée et destinée au développement de la fraimtoon pmooifisselee continue.

Fraction professionnalisation

Les nursecos du fdons praitraie de sécurisation des prcaorus pofsleennisis pmentreet :

1° De cobeuritn au feaennmct d'actions de fiotroman prsfolonnsleiee cnaocoomt à la qatfliuioacan et à la riiqtufleiaaon des salariés et des dnuedreams d'emploi, au bénéfice de pbcuils dnot les caractéristiques snot déterminées par la convention-cadre prévue au présent actlire ;

2° D'assurer la péréquation des fdons par des veeseemnts complémentaires aux omgarisnes cucltereos paeriatirs agréés au ttrie de la psisiofosarnootalnen et du congé indevuil de faitoromn puor le foinemnet d'actions de psroisioeofsialnntn et du congé indeividul de ftoioamn ;

3° De cunorebtir au fermnanct du sievre visé au pmriee alinéa de l'article L. 6111-4 du cdoe du triaavl (disposer d'une première itionfraomn et d'un peiermr cseoinl personnalisé en matière

d'orientation et de fomtioran professionnelles).

Les vneteremss mentionnés au 2° de l'article L. 6332-21 du cdoe du tavaril snot accordés à l'organisme ccoeeilttr pratiaire agréé lqsroue :

1° L'organisme ctelocloer praarite agréé afefctce au mions 50 % des fdons rllieicus au titre de la professionnalisation, déduction ftaie de la prat versée au fndos pairtiaie de sécurisation des pucarors professionnels, aux ctronats de pneoiaoisinsfrstalon et à des périodes de professionnalisation, dnot la durée miialnme est définie par décret, vsinat des qciintlaoufias mentionnées aux 1° et 3° de l'article L. 6314-1 du cdoe du taarvil ;

2° Les fndos reilluuecs au titre de la pliaitnrsoioeasfnns par l'organisme clutceoor paariatie agréé, déduction ftaie de la prat versée au fdons piariatie de sécurisation des parucors professionnels, snot inisnsffuas puor asresur la psrie en chrage prévue à l'article L. 6332-14 du cdoe du travail.

Article 2 - Développement de l'apprentissage et financement des CFA en santé animale

En vigueur étendu en date du 14 déc. 2014

Développement de l'apprentissage et de la fcoiontn tutorale

1. ?La cmioimssin patriiaie naotalne puor l'emploi et la fomoirtan plosioiselnefne de la bhacrne shiautoe erueogacnr le développement des firntaoms peenlolifernoss en dectoim des jneues se préparant aux métiers et aux quaoanfaticls du secteur. De même, elle soutaihe ercoagenr le tutorat, qu'elle considère comme une finocin ipntanome au sien des cabinets, clueqiins et creents haloitpsres vétérinaires, puor onasgreir l'accueil, l'encadrement et apomeancgr la fotiarmn pesflonlrnsone d'un jneue ou d'un salarié dnas l'entreprise.

2. ?Dns ce cadre, les onatisgaoirns memrebs de la CNPE cvinnnoent de la nécessité de mteure en ?uvre un paln de développement de l'apprentissage et de la fconotin trulatoe dnas les etresreps de la barhne susvisée.

3. ?Elles décident de seurcuttr l'ensemble des poins de ce paln autour des mosiniss stinuveas :

??le setoiun fnaicier aux creents de ftomoiam par l'apprentissage (CFA) santé ainlae ;

??la pomiotom de l'apprentissage et des métiers du seuteocr ;

??l'animation dnas les régions du réseau des CFA ;

??l'accompagnement au tutorat.

4. ?Ainsi, au tirte des airtcles L. 6332-1-1 et L. 6332-16 du cdoe du travail, la CNPE dndmeae à l'OPCA d'affecter jusqu'à 25 % des fdnos destinés à fncainr des atcoins de pialareiosossifntn visés aux atrecls L. 6332-2 et L. 6332-9 du cdoe du trvarial à la ptpaitrioacn financière aux dépenses de femnontniooent des CFA santé animale.

CFA santé amainle Aniqatuie : 8, auevne de Verdun, 33200 Bordeaux-Caudéran.

CFA santé aainmie Ile-de-France : 10, pacle Léon-Blum, 75011 Paris.

CFA santé ainlae PCAA : mirpaine de l'Anjoly, bâtiment 1, 6, viose d'Angleterre, BP 50034, 13741 Virloets Cedex.

CFA santé ainlime Pyas de la Lorie : 87, rue de Kemevel, 44490 Le Croisic.

5. ?La CNPE détermine cauhq année, dnas le crdae défini à l'alinéa 4 du présent accord, le moantat eieftcfe de l'enveloppe financière que l'OPCA affecte, au tirte de l'alinéa susvisé, à la pisre en crahge des dépenses de fomeinnoctntn des CFA santé animale.

6. ?Dans le mios qui siut la réception de la ctbuiootnrm visée aux aleitcrs L. 6332-2 et L. 6332-9 du cdoe du travail, le ceniosl de gtsieon de l'OPCA assedre à la CPNEFP vétérinaire un état des somems qu'il a collectées au tirte de la cinbotroun visée aux aleitcrs L. 6332-2 et L. 6332-9 du cdoe du travail, ainsi que le mtoantn prévisionnel des piers en cghare releatvis aux cnatots de professionnalisation, aux périodes de professionnalisation, au cmptoe peroensnl de formation, et aux dépenses flaeetvis à la préparation et à l'exercice de la ftnocoin touartte et au fenionconctmtn de l'observatoire psctropef et aailyqnte des métiers et des qoafinacitcs visées à l'article 1er du présent accord, en taennt cmptoe des priorités et mnoyes définis par les acdrocs de la bchame vétérinaire.

7. ?Au puls trad le 30 arivil de cahue année, un bailn de l'activité se rpaampott à l'année précédant celle au titre de l'quallee l'affectation visée à l'article 9 ietnrievt asini qu'un budget prévisionnel inuacnt l'ensemble des rescueros ssebeilcputs d'être affectées aux ceertns de farootim d'apprentis snot dressés par cuhgae CFA santé aainmie et trsnmias à la CNPE vétérinaire.

Le bailn de l'activité de cauhq CFA santé ainlime ainsi que le budget prévisionnel snot présentés puor avis, préalablement à sa tissossimnan à la CNPE vétérinaire, au cosneil piirtaee de piteeocnmenmfet de chquae CFA santé animale.

8. ?La CNPE vétérinaire est chargée d'actualiser la litise des CFA santé ainlime établie en accpitapin du présent article.

9. ?La CNPE vétérinaire est chargée d'élaborer à l'intention de l'OPCA, au puls trad le 1er juiun de cuhgae année, une rodacaionmmten lui iuqnadnt les bnioess en fniothmnoent de cuhgae CFA santé ainlime ainsi que le mnantot affecté, au titre de la criotbtounin visée aux alrectis L. 6332-2 et L. 6332-9 du cdoe du travail, à cauhq CFA santé animale. Elle détermine, à cette occasion, les priorités en matière de développement de l'apprentissage et, en particulier, les évolutions saaoehubltis des eieftcfs d'apprentis, puor tuos les nioevx de formation.

L'affectation des fdons diot être réalisée, avant le 1er juelil de cuhgae année, par l'OPCA à chauhq CFA santé animale.

Un bilan reitlaf aux cinndtoits de msie en ?uvre des doioitpsns du présent acirtle est présenté cauhq année à la CNPE vétérinaire.

La CNPE vétérinaire reçoit de cuhgae CFA santé ainlime un état de ses eieftcfs d'apprentis.

Les résultats du bilan snot pirs en cpoimte par la CNPE vétérinaire lros de l'établissement de la rimodeamcoann visée dnas le présent article.

Article 3 - Organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA)

En vigueur étendu en date du 14 déc. 2014

Les ogsatioanrins memrebs de la CPNEFP vétérinaire rapelnelpt aux esrpiteres de la banhrce pnoiesrslofelne des vétérinaires d'exercice libéral que la peofroisn dsiopse d'un ogsamrrie ctelcuoler de la txae d'apprentissage (OCTA) qui est le SNVEL, jusqu'au 1er jevnair 2016.

A ce titre, elles vivent teoutns les eeterisps à faire ceevgonrr luer crubooitntn de txae d'apprentissage vres cet OCTA aifn de sioteunr les CFA santé ainlime préparant les jneues aux métiers du secteur.

Au 1er jnivar 2016, les oiaronitnags merebms ivrdortnt touets les epreintess à faire cnevogerr luer cnbuoitntn de txae d'apprentissage vres l'OCTA Actaliens.

Article 4 - Professionnalisation

En vigueur étendu en date du 14 déc. 2014

1. Crtrnoats de pltriseofnonaisaion

Le cnrtaot de poissamfsoenisatln a puor ojebt de prtmeerte d'acquérir une des quiflaoaincs prévues dnas le présent acirtle et de foravesir l'insertion ou la réinsertion professionnelles. Il est ouvert aux pbiclus mentionnés à l'article L. 6325-1 du cdoe du travail. La ftoiomam et l'exécution du cnatort de proisefaoatoinnln snot smseuio à l'application des dooisitpsns des acrtiels L. 6325-1 à L. 6326-4 du cdoe du travail.

Un tutuer est obgloeraenmtit désigné par l'employeur puor svrue les bénéficiaires du cotrant de psiflniasoanrosaton pmrai les salariés qualifiés, en tnaret cotpme de luer elmpoi et de luer neivau de qualification, qui drenvot être en adéquatoin avec les ojbcties meteus puor l'actoin de formation. L'employeur peut, nomaemnt en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux cnntoidois mentionnés ci-dessus, aursser lui-même le toaturt dès lros qu'il remplit les conidoincs de qoaiatitfin et d'expérience. L'employeur ne puet auerssr simultanément le ttoraat à l'égard de puls de duex salariés. Le ttueer agoacppme le salarié tuot au lnog de la durée de son camott de professionnalisation.

2. Périodes de ptaofelioiorisassnn

Les périodes de posoinseaitraiflssnn ont puor ojebt de favoriser, par des anioctcs de formation, le mntiaiein de l'emploi ou l'acquisition des cancnnsioaess des salariés suos coarntt à durée indéterminée queul que siot luer âge ou luer ancienneté, des salariés en ctonrat unuqie d'insertion ainsi que des salariés en ctnoart d'insertion dnas l'emploi clocnu avec des onmarisges ou des etserpiens d'insertion.

La litise des bénéficiaires des périodes de paoaitlissnoieormn est établie à l'article L. 6324-1 du cdoe du travail.

La durée minamlie de la période de plfsanoniaeioirostsin est de 70 heures, réparties sur une période de 12 mios calendaires, suaf lrouqse la période de psnanersofsootailiin vsie une aiotcn de VAE, une cfiitioeactn iscitnre à « l'inventaire CCNP » ou lorsqu'elle iertinvnt en anbeonmt du compte prsneenol de fromitoan (CPF), conformément aux diiootsnps de l'article D. 6324-1 du cdoe du travail.

En aoalipctpn des dipitiosions de l'article L. 6324-1 du cdoe du travail, les périodes de psnososioaiafmliten peuvnet anodebr le ctopme poenrensi de foamotin du salarié dnas les cotnoidns prévues au ll de l'article L. 6323-4 et à l'article L. 6323-15 du cdoe du travail.

Forfait de faicnemnt de ctotmas et périodes de ptaofelioiorisassnn

Les paerits sagneraitis du présent accodr fexint le coût ffaotairie hroioae à 9,15 ? par hruee de formation. Ce tuax est mlbduoae par la CNPE puor les finoramots rleanevt des priorités de la bnhrce pnrfsneosioe ? le CQP « Alxraiuie vétérinaire niveau IV » (AVQ) et « Aalirixue spécialisé (e) vétérinaire » (ASV) ? et puet être porté à 10,50 ? par hruee en ftoincon des capacités de femnnaeie de l'OPCA (Actaliens).

L'ouverture d'une période de ponoasleasiorisfiitnn fiat l'objet d'un aneanvt au cartnot de travail, qui précise les ciitondnos d'aménagement de l'emploi et de la durée de tiaravl du salarié qui snot les conséquences de la période.

Financement par l'OPCA (Actaliens) des périodes de psnrosinlaaoitfsoein

Les périodes de ploaansrsenfiotiasin snot financées dnas les mêmes cnitodonis que les cartnos de professionnalisation.

En complément, les périodes de parofastieioinslnsn piraioarirts pueevnt bénéficier d'une pisre en cghare au tirte des srealias sur la bsae faairfoite de 10 ? par heure. Ce cneimecnfont est effectué par le paln de formation, dnas la lmitte des capacités de fncameneint de l'OPCA (Actaliens). (1)

Les paitres sigainterans cinfeont à la CNPE l'étude des musrees à mteure en ?uvre au tirte de la firomoamnt de tuteur et de l'accompagnement tutorial, en fconotin des bdtuges msbalioies puor ce faire.

Liste des qiotailinucfas acebeisclss :

CQP « Santé ainlame » ;

CQP « AVQ » ;

Titre « ASV » ;

CQP « Colseelnir en clientèle vétérinaire » ;

CQP « Secrétaire de gtision en enerpritse vétérinaire » ;

CQP « Oogiatransin et siviu des sonis aux aiarnux » ;

CQP « Tnechicin drnteiae équin ».

Définition des anoctcs de fmoroiatn :

1. ? Les anioctcs de fratooinn rueecnos snot celles des référentiels de fiortmoan du CQP et du trite ;

2. ? Les aicntcs de fatroimon éligibles au ctompe pennresol de fiotaormn (CPF).

La durée de la fmrtooain est celle prévue par les référentiels, qui puet être augmentée de 35 herues de rimese à neaviu (savoirs de base), nmmoatent puor les salariés dnnot la foaoimtrn itiaiale est insuffisante.

Mise en ?uvre :

En principe, la foairmon se déroule pndeant le tpems de tivarial avec veenmsret du silaare habituel. Toutefois, elle puet être suivie en tuot ou paitre en dorhes du tpems de travail, à l'initiative :

?? siot de l'employeur, avec acrocd écrit du salarié ;

?? siot du salarié, avec arccod de l'employeur, dnas le crade du cptome poensnrnl de foitraormn (CPF).

Dans les enerepsitrs ou établissements de mnios de 50 salariés, le bénéfice d'une période de psfoaisninoaoirln puet être différé lorsqu'il abiouit à l'absence simultanée, au tirte de ces périodes, d'au moins duex salariés.

Les hreues de froitoam réalisées en dhores du tpems de tivrial pnveuet dépasser les dtiros otruevs au tirte du CPF, dnas la lmitte de 24 herues sur une même année civile. Celles-ci dnneont leiu au vmeensret de l'allocation de formation.

Les ctinodinos du hors-temps de taivarl :

Les aticnos de foaiatmnn réalisées dnas le crade de la période de psessaoiortnoinlfn pvuneet se dérouler en tuot ou piarte en dhores du tpems de travail, suos réserve d'un acrocd écrit etnre l'employeur et le salarié siptulant les egneteamns mutuels.

CQP « Santé animale »

La formation santé animale est organisée sur une durée de 6 à 12 mois pour 175 heures de formation.

Les 175 heures de formation sont réparties sur six unités de compétences (UC) dont la durée du contrat ou de la période de prise d'effectif sinuait les modalités définies par la CPNE. Lorsque le salarié a déjà obtenu la validation d'une ou de plusieurs UC ou de sous-UC, la durée de formation est fonction du nombre d'UC ou de sous-UC restant à valider.

Les unités de compétences sont réparties comme suit :

- ?? UC 1. Cursus professionnels ;
- ?? UC 2. Exerçer en écrit et oral ;
- ?? UC 3. Organisation du poste de travail ;
- ?? UC 4. Enquêter les professionnels des métiers de soins ;
- ?? UC 5. Activités en lien avec des chiens, chats (certificat de capacité) ;
- ?? UC 6. Environnement professionnel de la santé animale.

Formation d'auxiliaire vétérinaire niveau IV (AVQ)

La formation d'auxiliaire vétérinaire niveau IV est organisée sur une durée de 12 mois pour 280 heures de formation. L'accès à la formation AVQ suppose le respect de prérequis de niveau V. Les candidats n'ayant pas ces prérequis ne peuvent bénéficier d'un complément d'heures de formation jusqu'à leurs besoins.

Les 280 heures de formation sont réparties sur cinq unités de compétences (UC) dont la durée du contrat ou de la période de prise d'effectif sinuait les modalités définies par la CPNE. Lorsque le salarié a déjà obtenu la validation d'une ou de plusieurs UC ou de sous-UC, la durée de formation est fonction du nombre d'UC ou de sous-UC restant à valider.

Les unités de compétences sont réparties comme suit :

- ?? prérequis AVQ :
- ?? 01. Espèces ;
- ?? 02. Clauses professionnelles.
- ?? titre des unités de compétences :
- ?? UC 1. Accueil ;
- ?? UC 2. Secrétariat ;
- ?? UC 3. Hygiène ;
- ?? UC 4. Cotinence ;
- ?? UC 5. Préparation du matériel médical.

Formation d'auxiliaire spécialisé (e) vétérinaire (ASV)

La formation d'auxiliaire spécialisé (e) vétérinaire est organisée sur une durée de 2 ans pour 670 heures de formation, en raison de la nature de la certification visée.

L'accès à la formation ASV suppose le respect de prérequis de niveau IV. Les candidats n'ayant pas ces prérequis ne peuvent bénéficier d'un complément d'heures de formation jusqu'à leurs besoins.

Les 670 heures de formation sont réparties sur dix unités de compétences (UC) dont la durée du contrat ou de la période de prise d'effectif sinuait les modalités définies par la CPNE. Lorsque le salarié a déjà obtenu la validation d'une ou de plusieurs UC ou de sous-UC, la durée de formation est fonction du nombre de capacités ou de sous-capacités restant à valider.

Les unités de compétences sont réparties comme suit :

- ?? prérequis ASV :
- ?? 01. Espèces ;
- ?? 02. Clauses professionnelles ;
- ?? 03. Logique ;
- ?? 04. Argumentation.
- ?? titre des unités de compétences :
- ?? UC 1. Accueil ;
- ?? UC 2. Secrétariat ;
- ?? UC 3. Hygiène ;
- ?? UC 4. Cotinence ;
- ?? UC 5. Préparation du matériel médical ;
- ?? UC 6. Conseil et vente ;
- ?? UC 7. Gestion vétérinaire ;
- ?? UC 8. Assistance aux soins et examens ;
- ?? UC 9. Assistance vétérinaire ;
- ?? UC 10. Outils d'adaptation au mode d'exercice.

CQP « Conseiller en clientèle vétérinaire »

La formation de conseiller en clientèle vétérinaire est organisée sur une durée de 6 à 12 mois pour 168 heures de formation.

Les 168 heures de formation sont réparties en cinq unités de compétences (UC) dont la durée du contrat ou de la période de prise d'effectif sinuait les modalités définies par la CPNE. Lorsque le salarié a déjà obtenu la validation d'une ou de plusieurs UC ou de sous-UC, la durée de formation est fonction du nombre d'UC ou de sous-UC restant à valider.

Les unités de compétences sont réparties comme suit :

- ?? UC 1. Prise en charge d'un pôle d'activité ;
- ?? UC 2. Image professionnelle de la clinique ;
- ?? UC 3. Prévention et ventes ;
- ?? UC 4. Suivi des maladies chroniques ;
- ?? UC 5.1. Clientèle vétérinaire ;
- ?? UC 5.2. Suivi professionnel du client ;
- ?? UC 5.3. Suivi commercial du client ;
- ?? UC 5.4. Développement de l'activité NAC ;
- ?? UC 5.5. Suivi vétérinaire des élevages.

CQP « Secrétaire de gestion en entreprise vétérinaire »

La formation de secrétaire de gestion en entreprise vétérinaire est organisée sur une durée de 6 à 12 mois pour 150 heures de formation.

Les 150 heures de formation sont réparties en quatre unités de compétences (UC) dont la durée du contrat ou de la période de prise d'effectif sinuait les modalités définies par la CPNE. Lorsque le salarié a déjà obtenu la validation d'une ou de plusieurs UC ou de sous-UC, la durée de formation est fonction du nombre d'UC ou de sous-UC restant à valider.

Les unités de compétences sont réparties comme suit :

- ?? UC 1. Prise en charge d'un pôle d'activité ;
- ?? UC 2. Secrétariat ;
- ?? UC 3. Gestion administrative ;
- ?? UC 4.1. Comptabilité ;
- ?? UC 4.2. Prévention des risques professionnels ;
- ?? UC 4.3. Radioprotection.

CQP « Outil de gestion et suivi des soins aux animaux »

La formation d'outil de gestion et de suivi des soins aux animaux est organisée sur une durée de 6 à 12 mois pour 175 heures de formation.

Les 175 heures de formation sont réparties en sept unités de compétences (UC) dont la durée du contrat ou de la période de prise d'effectif sinuait les modalités définies par la CPNE. Lorsque le salarié a déjà obtenu la validation d'une ou de plusieurs UC ou de sous-UC, la durée de formation est fonction du nombre d'UC ou de sous-UC restant à valider.

Les unités de compétences sont réparties comme suit :

- ?? UC 1. Prise en charge d'un pôle d'activité ;
- ?? UC 2. Préparation du matériel (UC 5 ASV) ;
- ?? UC 3. Hygiène (UC 3 ASV) ;
- ?? UC 4. Assistance aux soins ;
- ?? UC 5. Assistance vétérinaire ;
- ?? UC 6. Organisation de l'assistance aux soins et examens ;
- ?? UC 7. Outils de l'assistance vétérinaire.

CQP « Teneur d'équidé »

La formation de teneur d'équidé est organisée sur une durée de 6 à 12 mois pour 150 heures de formation.

Les 150 heures de formation sont réparties en six unités de compétences (UC) dont la durée du contrat ou de la période de prise d'effectif sinuait les modalités définies par la CPNE. Lorsque le salarié a déjà obtenu la validation d'une ou de plusieurs UC ou de sous-UC, la durée de formation est fonction du nombre d'UC ou de sous-UC restant à valider.

Les unités de compétences sont réparties comme suit :

- ?? UC 1. Élevage équin et bases d'hippologie ;
- ?? UC 2. Préparation au type d'exercice : équidés (UC 10.3 du titre ASV) ;

- ?? UC 3. Cnooerpmmtmet et cteonointn du cvheal;
- ?? UC 4. Sinos d'entretien dieatnre du cveahl;
- ?? UC 5. Tnieecqhus d'accueil (sous-UC 1.1 ASV);
- ?? UC 6. Secrétariat (UC 2 ASV).

(1) Alinéa étendu sous réserve des dispositions des articles R. 6332-79 et D. 6332-89 du code du travail.

(ARRÊTÉ du 9 avril 2015 - art. 1)

Article 5 - Plan de formation

En vigueur étendu en date du 14 déc. 2014

Les toris tpeys d'actions de formation, à l'initiative de l'employeur, se résument de la façon suivante :

1. ? Aadaptatn au psote de traavil

Toute action de faomrtin destinée à l'adaptation du salarié au pstoe de tiaraal cvlostine un tmpes de tivraal eiefctff et dnone leiu au mtieann de la rémunération.

2. ? Eoulvtoin et mnaitien dnas l'emploi

Les ainotcs de farmioton sviues par le salarié liées à l'évolution des eipolms ou au maitienn dnas l'emploi snot des atcoins rdeneus nécessaires par la stratégie économique, l'évolution toqchoingulee ou la trrsteauroutcin des entreprises. Elsls cnooesttuit un tmpes de tvaairl eitfcfe et dnonnet leiu au miantien de la rémunération.

3. ? Développement des compétences

Ces ancioits de footramn ont puor ojebt le développement ou l'acquisition de compétences vnsit l'obtention d'une qctfoiaailun ou d'une promotion. Elles puenvet être meiss en ?uvre :

?? pnedant les hruees de taavil;

?? siot en dohrs de celles-ci à cnoocrnuere de 80 herues par an, ibauepmts au cngnnoict d'heures supplémentaires, doannnt doit au salarié à une actloilaon de frotmioan égale à 50 % de sa rémunération ntete exonérée de chreags sociales.

Les ationcs de fotomrian sievus par le salarié aynat puor ojebt le développement des compétences fnot l'objet d'un écrit reanpmet les eagtgnemnes réciproques de l'employeur et du salarié et spécifiant l'objet de la formation, la durée, la dtae de celle-ci, la rémunération, l'organisme de faomtoirn et les engageamnts réciproques (rémunération, elompi et ctccsaillifalon à l'issue de la formation).

Rémunération

Les modalités de fimnceann liées à la rémunération et aux fras de faomiotrn (pédagogie, transport, repas, etc.) snot définies ernte la CNPE et l'OPCA (Actaliens). (1)

Les ptiars sintgiaares décident que la définition des priorités et des modalités est effectuée de façon plueuriannle par la CNPE en fcnotoin des données issues de l'observatoire pecoisprtf des métiers et des qfcltniouaias et de l'évolution de la dmanede de frmooitan observée par l'OPCA (Actaliens).

(1) Alinéa étendu sous réserve des dispositions des articles L. 6332-1 et L. 6332-3 du code du travail et des dispositions de l'article 37 de l'accord ntnaoail iooeispsfertennrl du 14 décembre 2013 rietff à la faimorton professionnelle.

(ARRÊTÉ du 9 avril 2015 - art. 1)

Article 6 - Compte personnel de formation

En vigueur étendu en date du 14 déc. 2014

Droit au cpmtoe pnnersoel de formation

Conformément aux diotsoipins législatives en vigueur, un ctpmoe pseonnrel de fimaroton (CPF) est overut aux apnprets et aux salariés d'au monis 16 ans. L'alimentation du CPF se fiat à hateur de 24

hueers par année de tvaairl à tmpes cpelmtot jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, plus de 12 hreues par année de tvaairl à tpems complet, dnas la litime d'un plnaofd toatl de 150 heures.

Les hueers de fmraotoin isnrctis sur le CPF d'noneemt acueqss en cas de cnaneghmt de sotiatiuu psrolneoisefle ou de petre d'emploi de son titulaire, jusqu'à la fteerurme du cptomte luqsore la psemone est amside à fraie vaoir l'ensemble de ses dorits à la retraite.

Actions de fooramtn éligibles

Les anotcis de footmrain éligibles au cmotpe poenesml de formation, au trtie de la litise élaborée par la CFNEPP conformément aux diioipsnsots de l'article L. 6323-16 du code du travail, snot les fatnmooirs sanctionnées par un cetcriaft de qfaulactoin pnssofenirelolo ou par un trtie enregistré au RNCP, ou pettrmnaet d'obtenir une patire identifiée de ces certifications.

Liste des acotins de fmartoion éligibles au CPF :

CQP « Santé annuelle » ;

CQP « AVQ » ;

Titre « ASV » ;

CQP « Clientelore clientèle vétérinaire » ;

CQP « Secrétaire de gestoin en eiprsntee vétérinaire » ;

CQP « Orgoisainatn et svuul des snios aux aiannux » ;

CQP « Tcechnien daintree équin ».

Unités de compétences citeiuvtnsoss des cofitritenicas éligibles au CPF :

CQP « Santé aiannle » :

??UC 1. Cllacus pofsenrseoilns ;

??UC 2. Eerxposisn écrite et oalre ;

??UC 3. Oioanagristn du ptsoe de taiarvl ;

??UC 4. Evimeonmment pseeofonsnroil des métiers de seiecvrs ;

??UC 5. Activités en lein avev des chiens, chtas (certificat de capacité) ;

??UC 6. Eomneninervnt pneoifssronel de la santé animale.

CQP « Aluirixale vétérinaire qualifié(e) » :

??UC 1. Aiccuel :

??sous-UC 1.1. Tecnehiqus d'accueil ;

??sous-UC 1.2. Prichmaae vétérinaire ;

??sous-UC 1.3. Législation vétérinaire ;

??sous-UC 1.4. Eentetrin des anuiamx de capmognie ;

??sous-UC 1.5. Znetochoie ;

??UC 2. Secrétariat ;

??UC 3. Hygiène ;

??UC 4. Cottennion ;

??UC 5. Préparation du matériel médical.

Titre « Ariiuxale spécialisé(e) vétérinaire » :

??UC 1. Accieul :

??sous-UC 1.1. Tieehqcuns d'accueil ;

??sous-UC 1.2. Pirhmacae vétérinaire ;

??sous-UC 1.3. Législation vétérinaire ;

??sous-UC 1.4. Etreniten des annuiax de cinomagpe ;

??sous-UC 1.5. Zootechnie.

??UC 2. Secrétariat ;

??UC 3. Hygiène ;

??UC 4. Coieotnntn ;

??UC 5. Préparation du matériel médical ;

??UC 6. Conseil, vtene :

??sous-UC 6.1. Tqnheeuics de cinseol et de vtene ;

??sous-UC 6.2. Carde de l'exercice peioefonsnrl ;

??sous-UC 6.3. Prévention des mdaiaels cougsntaeais ;

??sous-UC 6.4. Cneiosl en santé analmie ;

??sous-UC 6.5. Clionses aux propriétaires d'animaux malades, accidentés.

??UC 7. Getoisn amitsiadtnvrie :

??sous-UC 7.1. Buqaruuiete ;

??sous-UC 7.2. Ornitgoasan ;

??sous-UC 7.3. Gisoten comptable.

??UC 8. Aactssine aux snois et eemxans complémentaires ;

??UC 9. Asncasiste ciargoilurhe ;

??UC 10. Aoaditptan au mdoe d'exercice :

??sous-UC 10.1. Neuovaux anaimux de cigompane (NAC) ;

??sous-UC 10.2. Aimanux de rpropat ;

??sous-UC 10.3. Equidés.
 CQP « Csloneleir en clientèle vétérinaire » :
 ??UC 1. Pirse en chgare d'un pôle d'activité ;
 ??UC 2. Igrmae pfoeolsnsmiele de la cuqiline ;
 ??UC 3. Prévention et veetns ;
 ??UC 4. Siuvi des melaiads cquenourih ;
 ??UC 5.1. Clientèle tuiituorsqe ;
 ??UC 5.2. Sviui cetmeomtnorpal du chein ;
 ??UC 5.3. Siuvi ceetopomnarmtl du caht ;
 ??UC 5.4. Développement de l'activité NAC ;
 ??UC 5.5. Svuii vétérinaire des élevages.
 CQP « Secrétaire de gsoietn en eienrrstpe vétérinaire » :
 ??UC 1. Prise en crgahe d'un pôle d'activité ;
 ??UC 2. Secrétariat ;
 ??UC 3. Gostein anmiitsvaditre ;
 ??UC 4.1. Comptabilité ;
 ??UC 4.2. Prévention des rsqueis pfeemssnolios ;
 ??UC 4.3. Radioprotection.
 CQP « Onigjoaasrtn et siuvi des snios aux amuainx » :
 ??UC 1. Prise en chrgae d'un pôle d'activité ;
 ??UC 2. Préparation du matériel ;
 ??UC 3. Hygiène ;
 ??UC 4. Atascnssie aux sonis ;
 ??UC 5. Assnsciate cgrahiclrue ;
 ??UC 6. Oitmtaipsoin de l'assistance aux sions et examens ;
 ??UC 7. Oitmsamption de l'assistance chirurgicale.
 CQP « Thnnciceen driteane équin » :
 ??UC 1. Egalvee équin et beass d'hippologie ;
 ??UC 2. Attiadpaon au tpe d'exercice : équidés ;
 ??UC 3. Ceoomtnmrept et cneinotton du cvhael ;
 ??UC 4. Sinos d'entretien darnitee du cveahl ;
 ??UC 5. Teenuqhics d'accueil ;
 ??UC 6. Secrétariat.

Mobilisation du CPF

Les finomaorts financées dnas le cdare du cpmpte pnsneorl de frtmaion ne snot pas smosuels à l'accord de l'employeur lorsqu'elles snot siivues en droehs du tpmes de travail. Lorsqu'elles snot svuiies en tuot ou ptaire pdeannt le temps de travail, le salarié diot demander l'accord préalable de l'employeur sur le cenneotu et le cieerldnar de la famritoon au mimumm 60 jrous avnat le début de celle-ci en cas de durée inférieure à 6 mos et au mminium 120 juros dnas les aeurts cas. L'accord préalable de l'employeur sur le cetonnu de la fmrtaoion n'est tefotiuos pas riques lqrose la frimootan est financée au trite des hruées créditées sur le coptme proesennl de ftaioormn en aacotpipin de l'article L. 6323-13 du cdoe du tavaril ou lorsqu'elle vsie les fimnotraos mentionnées aux I et III de l'article L. 6323-6 du cdoe du travail. A cotmper de la réception de la demande, l'employeur dposioe d'un délai de 30 jours cneediaras puor neitfor sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dnas ce délai vuat aitoecactpn de la demande.

Financement des anoitcs de formation

Les fdons collectés au trite du CPF snot affectés à la psrie en cgrahie des acniots de froaiotn éligibles, des fais sralaiuax et des frias axenens de transport, de rapes et d'hébergement, dnas le crdae des dsotsoipnis législatives et réglementaires en vigueur. Dans la liimte du coût réel de formation, l'OPCA (Actaliens) est habilité à aplqpeur une muaditoion des tuax de pirse en cgrahie en fcooitnn des priorités définies paritairement, des tepys d'actions considérées et des disponibilités financières. En aiptopilcan de l'article R. 6323-2 du cdoe du travail, le mnatont fairiafrote est fixé à 13 ?.

Abondement du cpmtoe pnneoersl de formation

Le dtipsioif des périodes de pofitsnasonisroaeiln porrua compléter le cpmpte pnneoersl de foiamrotn lqrose la cioafetriicn visée est un CQP mnceo par la cntooniven clecvolite nilantaos des ctiebans et cinuqels vétérinaires ou un trite enregistré au RNCP.

Articulation du cpmtoe presneonl de froitaoimn avec le congé iduivinedl de formation

Lorsque le salarié mobisise son cmtope pnseonl de froitaoimn à l'occasion d'un congé iduivinedl de formation, le fdnos prtiraiae de sécurisation des poucras pnneoerssifls pernd en cghare le franeienemt des frais pédagogiques associés au congé iivindeul de froitaoimn solen les modalités établies au 4° de l'article L. 6332-21 du cdoe du travail.

Dispositions tiestroniras : modalités d'utilisation du DIF dnas le cdare du CPF

Afin de pmettrere l'utilisation du dirot iedviuidnl à la frimatoon (DIF), les eyopmuels divenot imforen par écrit, avnat le 31 jniaevr 2015, chuqae salarié du norbme ttoal d'heures asciuques et non utilisées au trite du dirot iudvidnel à la fmoortain au 31 décembre 2014.

A prtair du 1er janvier, le rauiqelt des hruées DIF non utilisées au 31 décembre 2014 srea mlbliabsoe soeln les règles du dissipoitf CPF jusqu'au 1er janvier 2021. Lorsqu'une psnmoie bénéficie d'une frimootn dnas le cdare de son ctmpe pesneonl de formation, les heuers asuqices et non utilisées au titre du DIF snot mobilisées en pimreer leiu et, le cas échéant, snot complétées par les hruées incirtses sur le CPF, dnas la liimte du paoifnd ttoal de 150 heures. La psrie en chrgae de ces hueres de foatmiron est effectuée par les feneamitcnns affectés au CPF.

Article 7 - Validation des acquis de l'expérience
 En vigueur étendu en date du 14 déc. 2014

La vdaitoaln des auicqs de l'expérience (VAE) pmeert à ttuoe pnsrenoe qui a exercé pndaent au monis 3 ans une activité salariée, non salariée ou bénévole d'obtenir tuot ou prtiae d'une quitiialiacofn en fisnaat vldeair les auicqs de son expérience.

Pour pivooor accéder, par la VAE, à la catoitfriecn d'auxiliaire vétérinaire naeviu IV (AVQ) ou à la critceotaifn d'auxiliaire spécialisé(e) vétérinaire (ASV), il fuat jtuissefir d'au minos 3 années d'expérience pefsoisenomlle équivalent tmepps copelmt en rpaprot avec les activités frnuigat dnas les référentiels métiers.

Peuvent prétendre à la VAE tuot salarié d'un cabinet, d'une cqniliue ou d'un hôpital vétérinaires répondant aux cotnnioids d'accès au dipisostif ASV@E mis en ?uvre par la CNPE de la bcanrhe vétérinaire. Il est précisé qu'une psnoenre qui a été tlarituie de caottnrs à durée déterminée a dorit au congé puor vadiolaitn des acquis de l'expérience. L'ouverture de ce droit est subordonnée à des ciniditons mmeainils d'ancienneté qui soenrt déterminées par décret en Csonel d'Etat.

Toute psnonree dnot la citnaddaue a été déclarée rceebvlae en apaillpcton de l'article L. 6412-2 du cdoe du tavaril puet bénéficier d'un aomocnanmepget dnas la préparation de son doisser et de son eitntem avec le jruy en vue de la valaitdon des auicqs de son expérience.

L'accompagnement à la vdailoaitn des ajiucs de l'expérience, mentionnée à l'article L. 6313-11 du cdoe du travail, est également éligible au compte ponsemel de formation, dnas des cidnintoos qui snot définies par décret.

Les peaitrs staigiarens délèguent à la cioosimmn nntaioae ptriaiae de l'emploi et de la ftiaroomn pnofsleesnilre la msie en ?uvre de ce diisotspif défini comme l'une des priorités de la branche.

Article 8 - Entretien professionnel
 En vigueur étendu en date du 14 déc. 2014

A l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tuos les 2 ans d'un eenertitn pfonsonrionel avec son epeumoylr consacré à ses ptivpecerses d'évolution professionnelle, nntoamem en matière de quiiitcfanoais et d'emploi. Cet eentertin ne porte pas sur l'évaluation du taarvil du salarié.

Cet eertitn professionnel, qui dnnoe leiu à la rédaction d'un doucemnt dnot une cioepe est remsie au salarié, est proposé systématiquement au salarié qui mpreed son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé pntaaerl d'éducation, d'un congé de stieuoan familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité vltorianoe sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12, d'une période d'activité à tmepps ptareil au snes de l'article L. 1225-47 du présent code, d'un arrêt lnguoie midalae prévu à l'article L. 324-1 du cdoe de la sécurité soiclae ou à l'issue d'un manadt syndical.

Tous les 6 ans, l'entretien pnorsfneoesl susmentionné fiat un état des lueix récapitulatif du pcouras pionorsefnel du salarié. Cttee durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dnas 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 6 dernières années d'entretiens personnalisés et d'apprécier s'il a :

1° Suivi au moins une année de formation ;

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

3° Bénéficié d'une priorité salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 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 du code du travail.

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

? un aménagement correctif du CPF de 100 (salariés à temps plein) ou 130 heures (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.

Accord du 14 octobre 2015 relatif à l'instauration d'une couverture santé complémentaire

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

SNVEL

SYNDICATS SIGNATAIRES:

CSFVCFTC ;

FCS UNSA ;

FGA CFDT ;

FSPSS FO ;

CFE-CGC Agro.

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

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

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

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

Article 3 - Salariés bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

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

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

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 de santé, à un niveau de garanties au moins équivalentes à celles définies en annexe I, 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 à l'apport de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale (CMU-C) ou d'une adhésion 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 I ;

? 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 I, et qui le justifie 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 du régime s'il a des frais de santé ou d'hospitalisation. Il renonce également à la participation aux 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 n° 89-1009 dite « loi Evin ».

Article 5 - Affiliation par l'employeur

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

À 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 principe de non-discrimination par la branche vétérinaire (cf. annexe I).

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

Article 5.1 - Formalités liées à l'affiliation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

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 collective de santé à adhésion obligatoire et de la nature des garanties proposées par l'organisme choisi, en mentionnant 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. art. 4 ci-dessus).

En cas de dispense, dans tous les cas, l'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense en l'absence 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 justificatifs de la demande de dispense (attestations et/ou documents justificatifs 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 fournir simultanément son employeur et l'organisme gestionnaire de la complémentaire santé l'adresse par tous les moyens permettant d'établir la preuve de cette information.

Article 6 - Adhésion. – Cotisations. – Démission

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

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 l'initiative 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 tous les documents nécessaires.

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

La coexistence des deux régimes doit être due le premier jour du mois civil qui suit le rattachement du salarié du régime collectif.

Article 7 - Garanties

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

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 d'assurance maladie et salariales ainsi qu'à l'obligation de généralisation de la complémentaire santé.

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

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Article 8.1 - Arrêt de travail

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

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 mineiatio de la participation de l'employeur dès lors qu'il bénéficie d'indemnités journalières de la sécurité sociale et/ou du régime de prévoyance ou d'une mineiatio de sa rémunération par son employeur. La cotisation due par le salarié est précomptée sur sa rémunération maintenue.

Article 8.2 - Maternité. – Paternité. – Adoption

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le salarié bénéficie de la couverture complémentaire santé de l'organisme auquel il est affilié. Le salarié acquiert 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

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Dans le cas de suspension du contrat de travail n'ouvrant pas ou partiellement droit à des indemnités journalières de la sécurité sociale, les garanties prévues à l'article 7 du présent accord s'appliquent à l'obligation de cotisation.

De même, le paiement par l'employeur est suspendu jusqu'au retour du salarié dans l'entreprise.

Toutefois, le salarié peut demander le maintien du bénéfice des garanties mentionnées par le présent accord en cas de perte de l'assurance auprès de l'organisme assureur.

Article 9 - Portabilité des droits

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

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

Cependant le dispositif de « maintien des droits », appelé aussi « portabilité des droits », permet à un ancien salarié privé 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 indemnité 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 identité mentionnée par l'assurance chômage ainsi que toute modification de sa situation entraînant la cessation du maintien des garanties.

Toute suspension des cotisations de chômage pour cause de maladie ou pour toute 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 cotisations 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

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'organisme assureur adresse une proposition de maintien de la couverture aux anciens salariés visés ci-dessous au plus tard dans le délai de 2 mois à compter de la date de la cessation du contrat de travail ou de la fin de la période de maintien des garanties à titre temporaire dans les cas suivants :

a) A l'issue du processus de portabilité, à l'ancien salarié concerné une proposition de maintien de la couverture frais de santé à titre définitif ;

b) Aux anciens salariés bénéficiaires d'une perte d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un versement 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 précédente laquelle elle a bénéficié du maintien temporaire des garanties, une couverture identique à celle des actifs ;

? fournir une notice d'information détaillée 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 le bénéficiaire a bénéficié à titre temporaire du maintien des garanties.

Article 11 - Cotisation et répartition

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2021

La cotisation est fixée à :

? 40,48 ? par mois pour les salariés relevant du régime général de la sécurité sociale ;

? 22,13 ? 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 marchand contributif.

Ces prestations comprennent notamment la mise en œuvre de programmes de prévention des risques professionnels dans le secteur.

Il a été convenu par l'ensemble des partenaires sociaux de la branche que les omni-assureurs, recommandés ou non, devraient mettre en œuvre des actions de prévention à destination des salariés dans le cadre du degré élevé de solidarité. La thématique de la gestion des congés et les salariés des cabinets vétérinaires a été choisie au titre de l'année 2021, afin d'accompagner les salariés à maîtriser certains situations d'incivilités rencontrées (dues à la perte de 1 animal, par exemple). Les actions de prévention porteront la forme d'une campagne de sensibilisation et de communication interne à la fois des salariés et de la clientèle des cabinets et cliniques, ainsi que de l'accès à une plateforme d'accompagnement par téléphone, 24 heures/24 et 7 jours/7 en cas d'agression.

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 conditions précitées de travail, à l'ensemble des salariés en tant qu'élément du statut conventionnel applicable.

À ce titre, le précompte coarsdropnet à la part salariale des cotisations est obligatoire.

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

Article 12 - Choix de l'organisme assureur

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

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

La commission s'appliquera pour une durée de 3 ans à partir du 1er janvier 2016, excepté dans le cas où l'organisme recommandé ne rapplirait pas les conditions établies par les partenaires sociaux dans le cadre des engagements relatifs à la mise en concurrence.

Préalablement, l'organisme défaillant sera mis en demeure par la commission paritaire de choisir ses mandataires et les critères de choix dans un délai de 6 mois. A défaut, la commission paritaire pourra mettre fin à sa recommandation.

Article 13 - Mise en œuvre

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

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

Il appartient 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 choisir ses frais des garanties annuelles 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

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les partenaires sociaux 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 tous les éléments relatifs au 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 résultats de l'année écoulée.

L'assureur recommandé a l'obligation de présenter annuellement à la commission paritaire le compte de résultats du régime ainsi que les résultats financiers et quantitatifs 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

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

Article 16 - Révision

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent accord puet fiare l'objet d'une dedanme de révison par l'une ou l'autre des patires siggataerns ou y aynat adhéré ultérieurement, par lrttee recommandée aevc aivs de réception adressée à cuhaqe ootirgansn signataire. Le cruoairr miennotne les miciftnoaidis souhaitées et s'accompagne d'un pjeort de txtee modificatif(1).

Lorsque l'organisme recommandé ne rejpmilt puls les coinnroids du ciehar des caerhgs annexé au présent accord, dnas les 2 mios svnuiat ce constat, la pitre ptaanorle cooqreunva l'ensemble des ogonratsnais sdaciyelns de salariés représentatives dnas la branche, snaeagirtis du présent accord ou y anayt adhéré ultérieurement, puor une première réunion de négociation.

Les oranisigoatns slncidyees de salariés représentatives, stugieranas du présent accord ou qui y ont adhéré conformément aux donisspoitis de l'article L. 2261-3 du cdoe du travail, snot selues habilitées à signer, dnas les contindios prévues au chrptaie II du tirte III du cdoe du travail, l'avenant ptonart révison de cet accord.

Dans le cas où l'avenant pontart révison est approuvé par l'ensemble des patiers satniiegas de l'accord et par cleees y aaynt adhéré ultérieurement, les nelouelvs dspisinitoos se sinueustubt immédiatement à cleels qu'il modifie. Il est opposable, dnas des cnnoitois de dépôt prévues à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail, à l'ensemble des eulemopyrs et des salariés liés par la cnetvioonn ou l'accord.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application combinée des dtisipsnois des artiecls L. 2261-7 et L. 2232-16 du cdoe du tiraval teells qu'interprétées par la juiprcerudsne de la Cuor de Caatisson (Cass. soc. 26/03/2002).

(Arrêté du 21 décembre 2015 - art. 1)

Article 17 - Dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent accord puet être dénoncé à tuot mmonet par l'une ou l'autre des pirates sietaaigms ou y anyat adhéré ultérieurement par lrtree recommandée adressée à la DFEDTP de Paris, aevc aivs de réception, en metacsptet un préavis de 6 mois.

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

Elle est déposée par la priate qui en est sigtrainae au srveice dépositaire de l'accord qu'elle concerne. Un récépissé est délivré au déposant.

Dans les 2 mios qui svuenit la fin du préavis, à l'initiative de l'une ou de l'autre des pirteas signataires, une négociation srea engagée puor définir un neuvol accord.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des saignetras eoypriemeus ou des saitgenairs salariés, l'accord cintoune de poirudre efeit jusqu'à l'entrée en vuieger de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, jusqu'au 1er jivaner snuivat à ceoptmr de l'expiration du délai de préavis. A défaut de nueovl aroccd dnas le délai impart, les salariés des einsretps concernées cvonnesret les anetvagas iividlnedus qu'ils ont acquis, en acaiotlpjpn du présent accord, à l'expiration de ce délai et clea pandnet 1 an.

Lorsque la dénonciation est le fiat d'une priate senemulet des saiertiegnis erelomyups ou des sngaeriatis salariés, elle ne fiat pas oltscbae au metianin en veuigur de l'accord enrte les atuers peirtas signataires.

Dans ce cas, les dpsnoitsois de l'accord cutnoeinnt de pouirdre eefft à l'égard des atuuers de la dénonciation jusqu'à l'entrée en vuieugr de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, jusqu'au 1er jnivear sinaut à centpor de l'expiration du délai de préavis.

Article 18 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent accord pndrna efeit le piremre juor du mios qui siut la prioatun au Jnuroal ofiefcil de l'arrêté d'extension et, en tuot état de cause, impérativement au 1er jnviaer 2016.

Article 19 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les peratis saatirignes coivnneent de dedenmar l'extension du présent accord. Le dépôt en srea fiat par la parite la puls dntiigele dnas le repect de la réglementation en vigueur.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Par le présent accord, les pteais sgtanireais enteendnt iitntseur une cuoteurve complémentaire clotclveie protnat sur le rumnermesbeot des dépenses de santé dnas le cmahp de la cointeonvn ctvlcieoe des ctineabs et cnqeliuis vétérinaires.

La volonté des ptneaareris sciaoux est d'inscrire ctete ctoerruve « firas de santé » dnas le cardé de la réglementation afférente aux coratns rlsbeopnsaes et sliiaerods anisi qu'à l'obligation de généralisation de la complémentaire santé.

Le présent aocrod vsie à pemertte aux eepomruyls de la bnrche d'avoir la capacité de choisir, s'ils le souhaitent, l'organisme recommandé par les piaeatremis souicax de la bchanre au temre d'une procédure de msie en concurrence.

Les paetirs stgenaiaris connnienvet que, en fionctn de la montée en crghae du régime et des ruittensots fetais par le ou les oiaesgrms recommandés, un pniot d'étape srea effectué tuos les 6 mios pnadnet les 2 premières années aifn de potiler ce neuavou disitsopf au meui des intérêts des salariés et des employeurs.

Article - Annexe I

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Régime oatrilgoibe : gatreians à effet du 1er jeanvir 2016

Chaque aynat dorit affilié au catomt bénéficié de l'ensemble des pettnoriass indiquées ci-dessous :

Les nuvaix d'indemnisation s'entendent y cpmios les pontirastes versées par la sécurité soalcie (sauf puor les fofrtias en euros ou PSMS qui veinent en complément de la sécurité sociale).

Les temneusormebms snot effectués puor des frias raveelnt des législations maladie, ancdciot du travail/maladie prfilenonose et maternité. Ils snot limités, tteous petortisans comprises, aux frais réels engagés.

Hospitalisation et sinos externes

(Tableau non reproduit, caultlbonse en Inige sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, rquirbue BO Cevotoninn collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/0047/boc_20150047_0000_0022.pdf

Soins, prothèses diaemets et orthodontie

(Tableau non reproduit, ctlonalsue en Inige sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, rbiqurue BO Ceniontovn collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/0047/boc_20150047_0000_0022.pdf

Equipement optique

(Tableau non reproduit, ctlbosualne en ligne sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, rburuqie BO Ciovotennn collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/0047/boc_20150047_0000_0022.pdf

Autres garanties

(Tableau non reproduit, cunslobatle en ligne sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, rburuqie BO Cotineonvn collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/0047/boc_20150047_0000_0022.pdf

Avenant n° 65 du 10 novembre 2015 relatif à l'annexe IV Prévoyance

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

Le SNVEL,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

L'UNSA ;

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC ;

La FGA CFDT ;

La FSPSS FO,

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2015

Les parties signataires réunies en conseil ont convenu de modifier le texte de l'annexe IV, rattachant le régime de prévoyance.

Article 1er - Modification du régime de prévoyance

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2015

Sont ainsi modifiés et remplacés les articles suivants :

« Article 1er

Maintien des garanties en cas de suspension de contrat de travail Portabilité des droits

1.1. Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés cadres et non cadres des cabinets et cliniques vétérinaires exerçant sur le territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer, classés dans la nomenclature NAF sous le code NAF 75.00Z, quelle que soit leur ancienneté dans la profession.

La notion de personnel cadre s'entend de l'ensemble du personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de tarification et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

La notion de personnel cadre s'entend de l'ensemble du personnel maitre des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de tarification et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Les salariés relevant de l'autorité oléaire des vétérinaires sont exclus du champ d'application du présent accord.

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

Le droit à garantie est ouvert pour tout événement survenant pendant la durée du contrat de travail ou pendant la durée de suspension d'une prestation au titre du régime mis en œuvre par le présent accord (sous réserve dans ce dernier cas qu'il soit, ainsi que son annexe, toujours applicable).

Entraîne la suspension du droit à garantie et du financement correspondant de 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, notamment pendant les 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, prestations d'invalidité ou d'incapacité permanente de travail).

Toutefois, dès lors que le salarié bénéficie d'indemnités journalières ou de prestations d'invalidité complémentaires versées en application du présent régime de prévoyance, les garanties sont maintenues sans 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 cotisations cesse dès le premier jour de reprise du travail par le salarié ou dès la cessation ou la suspension de la prestation 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 garantie est assuré jusqu'au terme des prestations).

1.3. Portabilité des droits (1)

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 de l'emploi non consécutive à une faute lourde ou ouvrant droit à un avantage de régime d'assurance chômage, le salarié bénéficie du maintien des garanties de prévoyance dans les conditions ci-après.

Le présent dispositif de portabilité s'applique aux cotisations 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 sont 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 des 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 dernières entreprises de travail lorsqu'il s'agit de salariés 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 s'engage à faciliter le maintien des garanties dans le cadre de l'organisme assureur de la cessation de travail.

L'ancien salarié bénéficie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, du respect 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 bénéficier auprès de l'organisme assureur de son droit au régime obligatoire d'assurance chômage ;

? dès qu'il ne peut plus bénéficier auprès de l'employeur de son statut de salarié ;

? en cas de décès.

La suspension des cotisations 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 salariés en activité (part patronale et part salariale) définies à l'article 10 de la présente annexe.

Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à court terme complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur. »

« Article 2

Garantie incapacité temporaire de travail

Il est versé aux salariés en incapacité temporaire de travail, quelle que soit l'ancienneté dans le cabinet ou la clinique vétérinaire, sous réserve qu'ils bénéficient des indemnités journalières de la sécurité sociale ou de la législation maladie, à compter du travail ou maladie professionnelle, une indemnité complémentaire définie ci-dessous, sous réserve qu'ils soient en activité à la prise d'effet du régime de prévoyance.

Cette indemnité débute à compter du 4e jour d'arrêt de travail si celui-ci est consécutif à une maladie ou à un accident de la vie privée, et à compter du 1er jour en cas d'arrêt consécutif à un accident de travail ou une maladie professionnelle.

L'indemnisation débute également à compter du 4e jour d'arrêt de travail si celui-ci est consécutif à un accident de trajet.

Le montant des indemnités journalières complémentaires sera égal à 80 % du salaire de référence sous déduction des prestations versées par le régime de base de la sécurité sociale.

Au-delà de 1 an d'ancienneté dans le cabinet ou la clinique vétérinaire, les salariés bénéficieront des dispositions étendues de l'accord interprofessionnel de mai 2007 (loi de généralisation de janvier 1978) modifiées en dernier lieu par la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modification du marché du travail et le décret n° 2008-716 du 18 juillet 2008, dès lors que celles-ci sont plus favorables.

En tout état de cause, le cumul des indemnités perçues au titre du régime général de la sécurité sociale et du régime de prévoyance ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité.

Le versement des indemnités journalières complémentaires est maintenu tant qu'il y a versement des indemnités journalières de la sécurité sociale, jusqu'à la date d'ouverture de la prestation de retraite pour invalidité. »

« Article 5

Garantie retraite

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié, quelle qu'en soit la cause, quelle que soit son ancienneté dans la profession, et au plus tard avant son départ à la retraite, il est versé au profit

de quatre-vingt à quatre-vingt-dix pour cent du salaire annuel brut de référence.

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

Le montant de la rente temporaire prévue ci-dessus est doublé pour les orphelins de père et de mère.

Par ailleurs, la rente d'éducation est versée sans limitation de durée en cas d'invalidité avant le 26^e anniversaire de l'enfant à charge (équivalente à l'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tout qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé et tout 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 survivor : en cas de décès d'un salarié sans enfant à charge, il est versé au bénéficiaire des ayants droit un capital égal à 25 % du salaire de référence.

Par ailleurs, 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 d'éducation en cas d'invalidité absolue et définitive du salarié met fin à la garantie rente d'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 situation fiscale, les enfants du salarié et de son conjoint ou concubin ou partenaire lié par un Pacs, qu'ils soient légitimes, naturels ou adoptifs, jusqu'à leur 26^e anniversaire, sans conditions.

Par assimilation, sont considérés à charge, et jusqu'à leur 26^e anniversaire, les enfants nés et les enfants naturels et les enfants recueillis ? c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, 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 parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Les rentes d'éducation sont versées par trimestrialité à terme d'avance. »

« Article 6

Garantie rente de conjoint

En cas de décès du salarié, quelle que soit la cause, quelle que soit son ancienneté dans la profession, et au plus tard avant son départ à la retraite, il est versé au conjoint survivant (époux ou épouse du salarié non divorcé [e] par un jugement définitif), concubin titulaire 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 rente 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 par trimestrialité à terme d'avance. »

« Article 10

Taux de cotisation

La cotisation globale du régime est fixée au montant annuel brut de référence et se répartit de la façon suivante entre les différents éléments :

Rente d'éducation, 13 % ST

Rente de conjoint, 07 % ST

Incapacité temporaire, 09 % ST

Incapacité permanente professionnelle, 23 % ST

Invalidité, 52 % ST

La cotisation est répartie également entre l'employeur et le salarié à raison de :

? 1,11 % pour l'employeur ;

? 0,41 % pour le salarié.

Par ailleurs, en ce qui concerne le personnel cadre, et conformément aux dispositions de la convention collective nationale du 14 mars 1947, les employeurs doivent recourir à un régime de prévoyance maternel en faveur des salariées cumulant paiement de la rente de décès en cas de décès d'un taux de cotisation supplémentaire de 1,50 % du salaire limité à la tranche A, à leur charge exclusive, et ce pour tous les cadres, sans condition d'ancienneté. »

(1) L'article 1.3 est étendu sous réserve de l'application du 5^e de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

(Arrêté du 27 décembre 2018 - art. 1)

Article 2 - Date d'entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1^{er} oct. 2015

Le présent avenant prendra effet le 1^{er} octobre 2015.

Article 3 - Extension. – Publicité

En vigueur étendu en date du 1^{er} oct. 2015

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour servir de preuve à chacune des parties signataires et dépôt dans les archives prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée en application des articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

(1) Article étendu sous réserve de respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

(Arrêté du 27 décembre 2018 - art. 1)

Article 4 - Durée. – Révision. – Dénonciation

En vigueur étendu en date du 1^{er} oct. 2015

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra faire l'objet d'une révision à la demande de l'une ou de l'autre des parties signataires.

La révision pourra prendre effet dans les conditions visées aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. L'accord pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 3 mois.

Les modalités de dénonciation sont fixées aux articles L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-13, L. 2261-14 du code du travail. Toutefois, les nouvelles négociations doivent être engagées dans les mois de la signature de la dénonciation.

Avenant n° 69 du 30 mars 2017 relatif à la formation professionnelle

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

SNVEL

SYNDICATS SIGNATAIRES:

CSFVCFCTC

FNAACFE-CGC

FGA CFDT

FSPSS FO

En vigueur étendu en date du 2 juin 2017

Aux dispositions de l'article 4 du titre VII relatif à la formation professionnelle, définies par l'avenant n° 64 du 30 octobre 2014, relatif à « l'activité des professionnels agricoles » à UC6 : secrétariat (UC2 ASV) », sont substituées les dispositions suivantes :

Liste des qualifications professionnelles :

- ? CQP « Aide agricole des animaux » (ASA) ? ;
- ? CQP « Aide vétérinaire qualifié » (AVQ) ? ;
- ? Titre « Aide spécialisé vétérinaire » (ASV) ? ;
- ? CQP « Conseiller en clientèle vétérinaire » (CCV) ? ;
- ? CQP « Technicien en soins vétérinaires » (TSV) ? ;
- ? CQP « Aide en équitation » (ADE) ? ;

Descriptif des activités de formation CQP « Aide agricole des animaux » (ASA)

La formation d'aide agricole des animaux est organisée sur une durée de 6 à 12 mois pour 175 heures de formation, réparties en deux blocs de compétences (UC) suivant les modalités définies par la CPNE.

La formation ASA prévoit d'inclure la formation prévue au 3° du I de l'article L. 214-6-1 du code rural et de la pêche maritime.

Lorsque le salarié a déjà obtenu la qualification d'une ou de plusieurs UC, ou lorsqu'il possède déjà une expérience et une connaissance dans les domaines visés, la durée de formation peut être réduite en conséquence.

UC1-ASA : assurer la réception des clients et la mise à jour des fiches professionnelles.

UC2-ASA : veiller à l'entretien des installations et au bien-être des animaux.

CQP « Aide vétérinaire qualifié » (AVQ)

La formation d'aide vétérinaire qualifié est organisée sur une durée de 12 mois pour 350 heures de formation, réparties sur quatre blocs de compétences (UC) suivant les modalités définies par la CPNE.

Lorsque le salarié a déjà obtenu la qualification d'une ou de plusieurs UC, ou lorsqu'il possède déjà une expérience et une connaissance dans les domaines visés, la durée de formation peut être réduite en conséquence.

L'accès à la formation AVQ est conditionné par la validation de prérequis en expérience et qualifications professionnelles.

UC1-AVQ : accueillir la clientèle.

UC2-AVQ : réaliser le secrétariat courant.

UC3-AVQ : appliquer les procédures d'hygiène.

UC4-AVQ : préparer le matériel et l'animal.

Titre « Aide spécialisé (e) vétérinaire » (ASV)

La formation d'aide spécialisé (e) vétérinaire est organisée sur une durée de 2 ans pour 670 heures de formation, réparties sur quatre blocs de compétences (UC) suivant les modalités définies par la CPNE.

Lorsque le salarié a déjà obtenu la qualification d'une ou de plusieurs UC, ou lorsqu'il possède déjà une expérience et une connaissance dans les domaines visés, la durée de formation peut être réduite en conséquence.

L'accès à la formation ASV est conditionné par la validation de prérequis en expérience et logique. Les candidats n'ayant pas ces prérequis pourront bénéficier d'un complément de 35 heures de formation conformément à leurs besoins.

UC1-ASV : constituer la clientèle.

UC2-ASV : réaliser la gestion administrative.

UC3-ASV : assurer l'hygiène.

UC4-ASV : assister le vétérinaire.

CQP « Conseiller en clientèle vétérinaire » (CCV)

La formation de conseiller en clientèle vétérinaire est organisée sur une durée de 6 à 12 mois pour 175 heures de formation, réparties en trois blocs de compétences (UC) suivant les modalités définies par la CPNE.

Lorsque le salarié a déjà obtenu la qualification d'une ou de plusieurs UC, ou lorsqu'il possède déjà une expérience et une connaissance dans les domaines visés, la durée de formation peut être réduite en conséquence.

L'accès au CQP est ouvert sous condition d'une expérience minimale d'une année en entreprise vétérinaire (en ETP) et de la vérification des prérequis en accueil, conseil et vente.

UC1-CCV : optimiser l'image professionnelle.

UC2-CCV : développer le service client.

UC3-CCV : développer les ventes et les services.

CQP « Technicien en soins vétérinaires » (TSV)

La formation de technicien en soins vétérinaires est organisée sur une durée de 6 à 12 mois pour 175 heures de formation, réparties en trois blocs de compétences (UC) suivant les modalités définies par la CPNE.

Lorsque le salarié a déjà obtenu la qualification d'une ou de plusieurs UC, ou lorsqu'il possède déjà une expérience et une connaissance dans les domaines visés, la durée de formation peut être réduite en conséquence.

L'accès au CQP est ouvert sous condition d'une expérience minimale d'une année en entreprise vétérinaire (en ETP) et de la vérification des prérequis en hygiène, en techniques de soins et d'examen complémentaires.

UC1-TSV : optimiser la qualité de l'hospitalisation, des soins infirmiers et de la rééducation.

UC2-TSV : organiser l'assistance en chirurgie et en anesthésie.

UC3-TSV : gérer les examens complémentaires.

CQP « Aide en équitation » (ADE)

La formation d'aide en équitation est organisée sur une durée de 6 à 12 mois pour 150 heures de formation, réparties en trois blocs de compétences (UC) suivant les modalités définies par la CPNE.

Lorsque le salarié a déjà obtenu la qualification d'une ou de plusieurs UC, ou lorsqu'il possède déjà une expérience et une connaissance des équidés, la durée de formation peut être réduite en conséquence.

L'accès au CQP est ouvert sous condition d'une expérience minimale d'une année en entreprise vétérinaire (en ETP) et de la vérification des prérequis techniques.

UC1-ADE : gérer la relation avec les propriétaires d'équidés.

UC2-ADE : maîtriser l'approche et la contention du cheval.

UC3-ADE : maîtriser les soins d'entretien du cheval.

Les pierratas soacui s'engagent à ce que les CQP gérés par la bcanhre plofnnsroisee sienot déposés en trtie pmesnfsooel à l'issue de 3 années soeln la procédure en vigueur.

L'article VI du trtie VII est modifié de la façon saivutne :

Conformément aux dniiopstosis législatives en vigueur, un cpmtoe pmeenosl de faotroimn (CPF) est ourevt aux actifs, anepirtps et aux salariés dès l'âge de 16 ans.

L'alimentation du CPF se fiat à hautuer de 24 herues par année de trvaail à tpems ceplmot jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, plus de 12 hruees par année de tviaari à tpmes complet, dnas la litmie d'un pnflaad ttaal de 150 heures.

Les hurees de fromitaon inticsres sur le CPF dmeumeet aecuisqs en cas de cmneneahtg de stouitain pnsienloerfse ou de ptree d'emploi de son titulaire, jusqu'à la femurrete du ctompe lqruose la poernne est aisdme à fraie vaiolr l'ensemble de ses diorts à la retraite.

Actions de fatomroin éligibles

Les antocis de fmitoaroan éligibles au cmotpe psneonerl de formation, au ttre de la liste élaborée par la CNEFPP conformément aux diinotospss de l'article L. 6323-16 du cdoe du travail, snot les fmiarots sanctionnées par un ctfciearit de qfaailcotuiin pnnrfoilloesese ou par un ttrie enregistré au RNCP, ou pmettemat d'obtenir une patire identifiée de ces cortitnoaifeis (blocs de compétences). Les antocis de faioormtn sievtanus snot éligibles au CPF au tavrers de lerus bols de compétences rfieecspst (UC) :

? CQP « Ailuxiare de soins airimianes » (ASA) ? ;

? CQP « Alxrauiie vétérinaire qualifié » (AVQ) ? ;

? trite « Alaluxiare spécialisé vétérinaire » (ASV) ? ;

? CQP « Ceioelsnlnr en clientèle vétérinaire » (CCV) ? ;

? CQP « Tcihecnien en soins vétérinaires » (TSV) ? ;

? CQP « Aalxiuriiie en ditrtsineee équine » (ADE).

L'ensemble des qciaotafuiinls snot délivrées par le GIPSA.

Mobilisation du CPF

Les fmmoatios financées dnas le crade du cpmtoe psrenneol de fmoatim ne snot pas soemuiss à l'accord de l'employeur lorsqu'elles snot siuues en dehros du tpems de travail.

Lorsqu'elles snot sveuiss en tuot ou partie pannedt le temps de travail, le salarié diot deedanmr l'accord préalable de l'employeur sur le cetnno et le caednirler de la farioitmn au minumim 60 juras aanvt le début de celle-ci en cas de durée inférieure à 6 mios et au muinim 120 jours dnas les aetrus cas.

L'accord préalable de l'employeur sur le cnneotu de la fiaotmtn n'est toeoifus pas riques lqusore la fiaomtrn est financée au titre des hreues créditées sur le cmotpe psenorel de foiaormtn en altpioaipn de l'article L. 6323-13 du cdoe du taavir ou lorsqu'elle vsie les ftnriaoms mentionnées aux I et III de l'article L. 6323-6 du cdoe du travail.

À cetmpor de la réception de la demande, l'employeur dpisose d'un délai de 30 jours ceiamelads puor nieofitr sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dnas ce délai vuat acitocteapn de la demande.

Financement des aioncts de foamirotn

Les fnods collectés au titre du CPF snot affectés à la prsie en caghrhe des aioncts de ftoamion éligibles, des firas sliaraux et des firas aneenxs de transport, de raeps et d'hébergement, dnas le cdrae des doinospstis législatives et réglementaires en vigueur.

Dans la limite du coût réel de formation, l'OPCA (Actaliens) est habilité à aepquilr une mtoaduoin des tuax de pisre en carhge en feinoton des priorités définies parairement, des tyeys d'actions considérées et des disponibilités financières.

Abondement du cpmtoe psenorel de foiaormn :

Le diopisistf des périodes de pistenaofosonliairsn porura compléter le cmptoe pnnseorl de fotrmoain lqsrue la cftirotecan visée est un CQP monecu par la civooenntn clciveto noalitnae des canibets et cnieqlius vétérinaires ou un titre enregistré au RNCP.

Articulation du cmptoe poenesml de frmaotoin aevc le congé iuddneivil de fariotmon :

Lorsque le salarié misoble son cmtope perennsol de firotmoan à l'occasion d'un congé idvieinudl de formation, le fnods praitire de sécurisation des purrcoas penolrsfosneis penrd en crahge le fonnmeaat des firas pédagogiques associés au congé iindedvuil de frtoaiamn sloen les modalités établies au 4° de l'article L. 6332-21 du cdoe du travail.

Avenant n 67 du 15 juin 2017 à l'accord du 30 juin 2014 relatif au travail à temps partiel article 2 bis

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

SNVEL

SYNDICATS SIGNATAIRES:

CSFVCFTC

FNAA CFE-CGC

FGA CFDT

FESSAD UNSA

Article 1er

En vigueur étendu en date du 15 mai 2018

Un article 2 bis intitulé « Compléments d'heures par avenant » est inséré dans l'accord ci-dessous en date du 30 juin 2014 relatif au travail à temps partiel. Il est ainsi rédigé :

« Conformément à l'article L. 3123-22 du code du travail, la durée contractuelle hebdomadaire du salarié à temps partiel pourra être augmentée terminativement par avenant dans la limite de la durée légale du travail.

Le refus d'un salarié d'augmenter sa durée de travail par avenant n'est pas une faute et ne saurait en aucun cas entraîner de sanction disciplinaire.

Il ne pourra être conclu plus de quatre avenants par année civile et par salarié, répartis en quatre périodes distinctes d'augmentation temporaire.

L'augmentation temporaire de la durée du travail des salariés à temps partiel est un moyen autorisé dans les cas suivants :

?? mlmnaeopet d'un salarié nommé désigné en cas d'absence, de suspension de son contrat de travail, de passage provisoire à temps partiel résultant d'un avenant à son contrat de travail, d'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer ;

?? amiscroest de l'activité de l'entreprise. L'avenant doit mentionner les éléments objectifs justifiant l'accroissement de l'activité et son caractère temporaire.

L'employeur met en place les outils nécessaires pour connaître le souhait des salariés quant à l'exécution de compléments d'heures. Le complément d'heures sera proposé en priorité aux salariés qui ont exprimé leur souhait d'augmenter leur temps de travail, dès lors qu'ils présentent les qualités personnelles requises. Pour faire face aux cas d'afflux de demandes, l'employeur fixe l'ordre de priorité selon lequel les salariés bénéficient de compléments d'heures, dans le respect de critères objectifs, notamment :

?? les durées des contrats, en tenant compte des durées les plus faibles ;

?? les degrés de familiarité ;

?? le vioranlot des salariés ;

?? l'ancienneté ;

?? les qualités professionnelles.

La durée d'un avenant ne pourra excéder 2 mois. De nouveaux avenants pourront toutefois être conclus sur ce même motif avec cette même limite de durée.

La durée totale des différents avenants conclus au cours d'une année civile ne pourra dépasser, tous motifs confondus, 8 mois.

Sans préavis préalable un temps plein, les compléments d'heures effectués dans le cadre d'avenants au contrat de travail ouvrent droit à une majoration de 15 %.

Toute heure travaillée au-delà de la durée contractuelle prévue dans l'avenant ouvre droit à une majoration salariale d'au moins 25 %.

L'avenant conclu avec le salarié doit mentionner les modalités selon lesquelles les compléments d'heures prévus seront accomplis, en l'occurrence le nombre d'heures prévues, leur répartition sur la semaine ou sur le mois ainsi que la période concernée.

En cas de modification du contrat initial, le délai de prévenance des salariés est de 14 jours ouvrés. À titre exceptionnel ce délai de prévenance pourra être réduit dans des circonstances particulières en deçà du minimum légal de 3 jours ouvrés. Lorsque le délai de prévenance de 14 jours n'est pas respecté, les heures effectuées par le salarié dans ce cadre ouvrent droit à une majoration salariale de 25 %.

Article 2

En vigueur étendu en date du 15 mai 2018

Le présent avenant fait partie intégrante de la convention collective nationale des entreprises et cliniques vétérinaires n° 3282, il peut être dénoncé ou modifié à condition d'observer les règles définies aux articles 3 et 4 de l'accord collectif.

(1) L'article 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2261-7, L. 2261-10 et D. 2231-8 du code du travail.

(Arrêté du 9 mai 2018 - art. 1)

Article 3

En vigueur étendu en date du 15 mai 2018

Le présent avenant fait l'objet des usages de publicité et de dépôt en vigueur, ainsi que d'une demande d'extension auprès des services centraux du ministère du travail.

Article 4

En vigueur étendu en date du 15 mai 2018

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le jour de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Avenant n° 70 du 12 septembre 2017 relatif aux salaires minima conventionnels

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

SNVEL,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

CSFVCFTC ;

FNAACFE-CGC ;

FSPSSFO ;

FESSADUNSA,

Article 1^{er}

En vigueur étendu en date du 21 févr. 2019

Un phagrapare supplémentaire est inséré à la stiuue du pieemr prgaphraae de l'annexe 2 riivteae aux saielars mimina conventionnels, avnat le pahagarme dédié aux ateaagnvs en nature. Il est ansii rédigé :
« Tuot salarié aanyt otbneu l'un des cicriaeffts de qfaloicuaitn plllen nfeoisose (CQP) visés ci-dessous bénéficie de peiln droit, puor cuaqhe CQP obtenu, de trois pniots de coefficient, en supplément du ceeffiioctn muiminm coionnnntenvel crepnnodsoart à sa cioisitasalcfn :

Le CQP « Cieloelnsr en clientèle vétérinaire » (CCV) ;

Le CQP « Tenchicein en snios vétérinaires » (TSV) ;

Le CQP « Ailxriiuae en detsmetiie équine » (ADE).

Ces coniaetiroifts pvuenet être oeuntebs siot à l'issue d'une ftramoooin professionnelle, siot à l'issue d'une expérience psinneloesrlfoe salariée ou bénévoles supérieure à 1 an équivalent tpems plein, en conntiu ou discontinu, en rppraot aevc les activités de la crcfteaiioiin visée proomut accéder au cificterat de qfoiltauiaon prnonleslfiesoe par la vadailiotn des aucqis de l'expérience. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 21 févr. 2019

Le présent aannert fianst pairte intégrante de la cintoovnen cevlictloe nolnitaee des cabeints et cieulnqis vétérinaires icdc 1875, il puet être dénoncé ou modifié à coinoidtn d'observer les règles définies de ldtiae cnnvtooein collective.

(1) Atlirce étendu suos réserve de l'application des doonisitips de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail, de l'application des alcetis L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, tleels qu'interprétées par la jisdpcernurue de la Cuor de ciasoatsn (Cass. soc., 17 stbmperee 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 jielult 2009 n° 08-41507) et du rcpeset des donossitips de l'article L. 2261-10 du cdoe du travail.

(Arrêté du 13 février 2019 - art. 1)

Article 3

En vigueur étendu en date du 21 févr. 2019

Le présent avenat frea l'objet des museers de publicité et de dépôt en vigueur, ainsi que d'une dadenme d'extension auprès des sercveis crteaux du ministère du travail.

Article 4

En vigueur étendu en date du 21 févr. 2019

Le présent avenant, clncou puor une durée indéterminée, enrte en vuuegir le juor de la ploibacutin de son arrêté d'extension au Joarnul officiel.

Avenant n 75 du 18 octobre 2018 relatif aux salaires minima conventionnels et aux classifications

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

SNVEL,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

FSPSS FO ;

FESSAD UNSA,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Au sien de l'annexe I rveiale à la cfassticillon des elpimos et à la définition des tâches, la moitnen suitavne « coffecenit 101 » du pereimr prgpaahrae intitulé « Echelon 1 ? Pemosnel de naegottye et d'entretien des laucox » est supprimée et remplacée par la motinen svautine : « coenficefit 102 ».

Dans l'annexe II rlitveae aux seialars miimna conventionnels, la meontin sinuavte « cfeofieinct 101 » est supprimée et remplacée par la montein saiuvtne : « cifocifenet 102 ».

Article 2 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent accord s'applique aux enieretpss relnaevt de la ctoinvenon cevitclore naianlote des cnbaties et cnqeiuls vétérinaires.

Article 3 - Durée

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent acocrd est cclonu puor une durée indéterminée.

Article 4 - Révision

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent acocrd puet être révisé conformément aux disnoistpios législatives et réglementaires en vigueur.

Article 5 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les dtpiissoons du présent acocrd ertnnet en veguir impérativement à la dtae du 1er jinevar 2019.

Article 6 - Dépôt et publicité

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent aanvent frea l'objet de formalités de dépôt conformément aux dinipoitoss du cdoe du travail, auprès des sivceres du mnitirse chargé du taivral et du cniseol de prud'hommes de Paris. Il frea également l'objet d'une dmdenae d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Mesures spécifiques puor les ereimpsets de minos de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23.1, les prtraienaes souicax de la bhcnare ont considéré que l'avenant railtef aux cniocatiافلiss et aux sleiaars mimnmius du pemirer échelon de la cteivnonon cocievltle n'avait pas à coetrmpor de règles spécifiques en fntiocon de la taille de l'entreprise.

Accord du 29 mars 2019 relatif à la fusion conventionnelle

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

SNVEL,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT ;

FSPSS FO ;

FESSAD UNSA ;

CFTC agri,

Article 1er - Objet de l'accord de fusion des champs conventionnels

En vigueur étendu en date du 29 mars 2019

La convention collective des vétérinaires praticiens salariés, en ce compris ses accords, avenants et annexes applicables ? ICDC 2564 ? (ci-après « la convention annexée ») est intégrée en annexe à la convention des cabinets et cliniques vétérinaires, ses accords, avenants et annexes applicables ? ICDC 1875 ? (ci-après « la convention CCV »).

Par l'effet de cette intégration, les salariés rattachés des champs d'application de la convention CCV et de la convention annexée sont réunis dans un même champ conventionnel.

Article 2 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 5 juin 2019

Dès l'entrée en vigueur de l'accord, les champs d'application conventionnels sont fusionnés. Jusqu'à ce que la convention collective unique entre en vigueur, les dispositions s'appliquent :

? les dispositions de la convention annexée s'appliquent à tous les salariés relevant de son champ d'application tel que défini en son article 1er ;

? les dispositions de la convention annexée ne pourront être appliquées aux salariés d'entreprises relevant du champ d'application de la convention CCV tel que défini antérieurement à la fusion des champs conventionnels, sauf si cela est décidé par avenant ou accord ultérieur ;

? certaines dispositions de la convention CCV pourront par avenant ou accord être applicables aux salariés qui relèvent du champ d'application de la convention annexée à la convention CCV ;

? les évolutions négociées de la convention fusionnée, sont applicables à l'ensemble des salariés relevant du champ d'application fusionné de la convention annexée à la convention CCV.

Les CNPPI de la convention CCV et de la convention annexée sont fusionnées en une CNPPI unique conformément à l'article L. 2261-34 du code du travail.

Article 3 - Mise en œuvre de l'harmonisation

En vigueur étendu en date du 29 mars 2019

Les parties conviennent expressément de négocier les dispositions de la convention fusionnée nécessaires à l'obtention d'un texte harmonisé dans un délai maximal de 5 ans à compter de la signature du présent accord.

Article 4 - Création de l'annexe applicable aux vétérinaires praticiens salariés

En vigueur étendu en date du 29 mars 2019

La convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés (IDCC 2564), ses accords et annexes, sont intégrés à la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires (IDCC 1875) dans une annexe VII.

Article 5 - Durée et date d'entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 29 mars 2019

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, et peut être dénoncé ou révisé dans les conditions légales. Il entre en vigueur dès sa signature.

Article 6 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 29 mars 2019

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Article 7 - Extension

En vigueur étendu en date du 29 mars 2019

Les signataires du présent accord s'engagent à en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail.

Article 8

En vigueur étendu en date du 29 mars 2019

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des employés de moins de 50 salariés car le présent avenant vise à fusionner les dispositions applicables à tous les salariés des deux branches, quelle que soit la taille de l'entreprise.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 29 mars 2019

Le présent accord a pour objet de définir les relations entre les employeurs et les salariés à la suite de la fusion des champs conventionnels des cabinets et cliniques vétérinaires (IDCC 1875), d'une part, et des vétérinaires praticiens salariés (IDCC 2564) d'autre part. Le remède par lequel ces deux champs d'application conventionnels est rendu possible par la mise en annexe de la convention des vétérinaires praticiens salariés (IDCC 2564) à la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires (IDCC 1875).

Conscientes des conséquences inhérentes à une telle fusion, désireuses d'en profiter pleinement et eu égard à l'intérêt général attaché à la réussite de ces champs d'application conventionnels, les parties à l'accord de fusion des champs conventionnels conviennent de lier l'application de chacune des conventions d'origine aux salariés relevant de l'un des champs d'application pendant une durée déterminée.

Avenant n 76 du 29 mars 2019 relatif à la formation professionnelle et aux classifications

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

SNVEL,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

FNAA CFE-CGC ;

FSPSS FO ;

FESSAD UNSA ;

CFTC-Agrï,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 11 avr. 2021

Dans l'article IV du titre VII relatif à la formation professionnelle et aux classifications susvisées :

Après la première occurrence de la mention : « CQP « Auxiliaire en équie » (ADE) », il est ajouté la mention suivante : « CQP « Auxiliaire-conseil en comportement et bien-être animal » (ACC) ».

Après la mention « maîtriser les soins d'entretien du cheval. » il est ajouté les mentions suivantes :

« CQP « Auxiliaire-conseil en comportement et bien-être animal » (ACC)

Le CQP d'Auxiliaire-conseil en comportement et bien-être animal (ACC) est organisé sur 147 heures de formation, réparties en trois blocs de compétences (UC) conformément aux modalités définies par la CPNE.

Lorsque le salarié a déjà obtenu la validation d'une ou de plusieurs UC, ou lorsqu'il possède déjà une expérience et une connaissance dans les domaines visés, la durée de formation peut être réduite en conséquence.

L'accès au CQP est ouvert pour toute personne ayant une expérience minimale d'une année en expertise vétérinaire (en ETP).

UC1-ACC : favoriser le bien-être du chat.

UC2-ACC : favoriser le bien-être du chien.

UC3-ACC : accompagner la thérapie comportementale prescrite.

Les membres de la CPNE désignent le GIPSA comme personnalité morale titulaire des droits de propriété intellectuelle des CQP de la branche des chevaux et équins vétérinaires. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 11 avr. 2021

Dans l'article IV relatif à la professionnalisation, au sein du paragraphe relatif au CQP de techniciens en soins vétérinaires, la mention : « et de la vérification des prérequis en hygiène, en techniques de soins et d'examens complémentaires. » est supprimée et remplacée par la mention suivante :

« à compter de la date d'obtention du titre d'auxiliaire spécialisé(e) vétérinaire délivré par le GIPSA. »

Dans ce même paragraphe, la mention : « 6 à 12 mois pour » et la première occurrence de la mention « de formation » sont supprimées.

Dans le paragraphe relatif au CQP de conseiller clientèle vétérinaire, la mention : « 6 à 12 mois pour » et la première occurrence de la mention « de formation » sont supprimées.

Article 3

En vigueur étendu en date du 11 avr. 2021

Dans l'annexe 2 de la convention susvisée, relative aux salaires minima conventionnels, après la mention « Le CQP « Auxiliaire en équie » (ADE) » il est ajouté la mention suivante :

« ? CQP « Auxiliaire-conseil en comportement et bien-être animal » (ACC). »

Article 4 - Durée et date d'entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 11 avr. 2021

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le jour de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 5 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 11 avr. 2021

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Article 6 - Extension

En vigueur étendu en date du 11 avr. 2021

Les signataires du présent accord s'engagent à en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail.

Article 7

En vigueur étendu en date du 11 avr. 2021

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés car le présent accord concerne la branche professionnelle des vétérinaires ainsi que les rémunérations minimales liées aux qualifications associées, quelle que soit la taille de l'entreprise.

Avenant du 5 juin 2019 à l'accord du 29 mars 2019 relatif à la fusion conventionnelle

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

SNVEL,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

FNAACFE-CGC ;

FSPSSFO ;

FESSADUNSA ;

CFTCagri,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 5 juin 2019

Dans l'article 2 de l'accord du 29 mars 2019, relatif à la fusion des champs d'application conventionnels des cabinets et cliniques vétérinaires et des vétérinaires périacés salariés, le dernier paragraphe est supprimé et remplacé par les paragraphes suivants :

« Les évolutions négociées de la convention fusionnée, seront applicables à l'ensemble des salariés relevant du champ d'application fusionné de la convention annexée à la convention CCV.

Les CPNI de la convention CCV et de la convention annexée sont fusionnées en une CPNI unique conformément à l'article L. 2261-34 du code du travail. »

La mention suivante : « La convention annexée ci-dessous » est supprimée et remplacée par la mention suivante : « Les dispositions de la convention annexée ci-dessus ».

Article 2 - Durée et date d'entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 5 juin 2019

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, et peut être dénoncé ou révisé dans les conditions légales. Il entre en vigueur dès sa signature.

Article 3 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 5 juin 2019

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Article 4 - Extension

En vigueur étendu en date du 5 juin 2019

Les signataires du présent accord s'engagent à en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail.

Article 5

En vigueur étendu en date du 5 juin 2019

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas tenu de dispositions spécifiques de l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés car le présent avenant vise à financer sur les dépenses de fonctionnement à tous les salariés des deux branches, quelle que soit la taille de l'entreprise.

Avenant n° 2 du 5 juin 2019 à l'accord du 14 octobre 2015 relatif à l'instauration d'une couverture santé complémentaire

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

SNVEL,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

FNAACFE-CGC ;

FGA-CFDT ;

FSPSS-FO ;

FESSAD-UNSA ;

CFTC-AGRI,

Article 1er - Modification du régime de frais de santé

En vigueur étendu en date du 1^{er} janv. 2020

Le contenu de l'article 11 « Coordonnées et répartition » est supprimé et remplacé par :

« La cotisation est fixée à :

? 35,92 ? par mois pour les salariés membres du régime général de la sécurité sociale ;

? 19,64 ? par mois pour les salariés membres du régime local Alsace Moselle.

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

Ces prestations peuvent inclure la mise en œuvre de programmes de prévention des risques professionnels dans le secteur.

Il a été convenu par l'ensemble des partenaires sociaux de la branche que les organismes assureurs, recommandés ou non, doivent mettre en œuvre des actions de prévention à destination des salariés dans le cadre de degré élevé de solidarité. La thématique de la gestion des cliniques et les salariés des cabinets vétérinaires a été choisie au titre de l'année 2019, afin d'accompagner les salariés à maîtriser certains soutiens d'incivilités rencontrées. Les actions de prévention prendront la forme d'une campagne de sensibilisation et de communication à destination de la fois des salariés et de la clientèle des cabinets et cliniques, ainsi que de l'accès à une plateforme d'accompagnement par téléphone, 24 h/24 et 7 j/7 en cas d'agression.

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

Cette contribution s'impose de plein droit, dans les relations individuelles de travail, à l'ensemble des salariés en tant qu'élément du statut conventionnel applicable.

À ce titre, le précompte conventionnel à la pratique des cotisations est obligatoire.

L'employeur peut perdre en charge au moins la différence existante entre la cotisation prévue et celle des salariés à temps partiel, dès lors que l'absence d'une telle prise en charge conduirait ces salariés à acquiescer une contribution au moins égale à 10 % de leur rémunération, sauf dans les cas prévus à l'article 4 de l'accord collectif relatif à la complémentaire santé. »

Modification de l'annexe I

L'annexe I définissant les catégories du régime des frais de santé est modifiée afin de tenir compte :

? de la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2019 qui acte la modification de la couverture médicale des cotisants rattachés (réforme dite « 100 % santé ») ;

? du décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 relatif à l'accès des salariés à la charge à certains équipements d'optique, aides auditives et soins prothétiques dentaires et du décret n° 2019-65 du 31 janvier 2019 relatif aux garanties d'assurance complémentaire santé des salariés membres en palce en application de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale aux cotisants assurant un accès sans rattachement à la charge à certains frais de santé.

L'annexe I est supprimée et remplacée par :

« Annexe I

Régime de base obligatoire

Les niveaux d'indemnisation s'entendent y compris les prestations versées par la sécurité sociale (SS) (sauf pour les cotisants en ? ou en PSMS qui viennent en complément de la SS).

Les remboursements effectués pour des frais relatifs des législations maladie, accident de travail/ maladie professionnelle et maternité. Ils sont limités, toutes prestations comprises, aux frais réels engagés.

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/bocc?id=boc_20200002_0000_0014.pdf&isForGlobalBocc=false

Article 2 - Date d'entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1^{er} janv. 2020

Le présent avenant prendra effet le 1^{er} janvier 2020.

En tout état de cause, l'ensemble des dispositions prévues par le présent avenant prévalent sur les avenants précédemment signés.

Article 3 - Extension du présent avenant. – Publicité

En vigueur étendu en date du 1^{er} janv. 2020

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires originaires pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée en application des articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

(Arrêté du 10 juillet 2020 - art. 1)

Article 4

En vigueur étendu en date du 1^{er} janv. 2020

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas reu de dispositifs spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif obligatoire de frais de santé et doit bénéficier les salariés membres de la convention collective et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1^{er} janv. 2020

Les parties signataires réunies en commission paritaire le 5 juin 2019 ont convenu de modifier le contenu de l'accord collectif, en ce qui concerne le régime complémentaire de frais de santé.

Considérant la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2019 qui acte la modification de la couverture médicale des cotisants rattachés (réforme dite « 100 % santé ») ;

Considérant le décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 relatif à l'accès des salariés à la charge à certains équipements d'optique, aides auditives et soins prothétiques dentaires et le décret n° 2019-65 du 31 janvier 2019 relatif aux garanties d'assurance complémentaire santé des salariés membres en palce en application de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale aux cotisants assurant un accès sans rattachement à la charge à certains frais de santé ;

Considérant que la réforme dite « 100 % santé » entre en vigueur, pour les soins d'optique médicale et dentaire au 1^{er} janvier 2020 et pour les soins d'audiologie au 1^{er} janvier 2021, le présent avenant s'applique sans préjudice des dispositions prévues par les précédents avenants, notamment l'avenant du 22 janvier 2019 à l'accord du 14 octobre 2015 relatif à l'instauration d'une couverture santé complémentaire dans la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés (IDCC 2564). Dès lors, et à compter du 1^{er} janvier 2020, les dispositions de ce présent avenant prévaudront sur celles des avenants précédemment signés (et ce, même si l'extension survient postérieurement à l'extension de ce présent avenant). Considérant qu'il est rappelé que conformément à l'instruction n° DSS/SD2A/SD3C/SD5B/SD5D/2019/116 du 29 mai 2019 relative aux cotisants d'assurance complémentaire bénéficiaires d'aides sociales et sociales, le respect de la date de mise en conformité est à apprécier, pour les accords de branche, à la date de dépôt de la demande d'extension.

Considérant la situation financière déséquilibrée du régime des frais de santé, les parties signataires ont voulu améliorer le régime, mis en palce depuis le 1^{er} janvier 2016, en procédant à une modification des cotisations.

Avenant n 77 du 5 juin 2019 relatif à la formation professionnelle

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

SNVEL,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

FNAACFE-CGC ;

FSPSSFO ;

FESSADUNSA ;

CFTC-Agrï,

Article 1er - Contribution conventionnelle

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2020

Au sien du trtie VII rtielaf à la fimaoron professionnelle, dnas l'article 1er ralitef au vsmeneert des contributions, les dtisiisonops alalnt de la motnein : « Les ereesirptns vétérinaires venrest la totalité de lrues ctinroinotbus mutualisées » à « et destinée au développement de la fmaioortn prefosnilnseno continue. » d'une part, aisi que les dtioipiosnsis prévues au sien de l'article 68 du ttire VIII de l'annexe VII analit de « Les eisnrtreeps vétérinaires vesrent la totalité de lrues ctionibtonruis mutualisées » à « une cotbiiruontn conventionnelle, égale à 0,60 % de la msase saalilare btrue des peslrennos est collectée et consacrée au paln de formation. » d'autre part, snot teotus duex supprimées et remplacées par les dnoioitpsiss svnteuais :

« Les ermtsieeps vreenst leurs ctriotboinnus deus au trtie de la frtmoaon porisneelofse coinnntue dnas les conindoits prévues par le cdoe du travail.

Elles vmeest également une citrtionoubn cvonnnoelentie au tirtre de la fatromoin pnrfiseoslonfie cunioitne à l'opérateur de compétences agréé puor la bcrnhae conformément à l'article L. 6332-1-1.

Les eereisntprts vétérinaires veresnt cette ctioimuoobtn contollenveinne sleon le crdae défini ci-après :

? puor les etipnesrers aanyt un eitcfeff de minos de 11 salariés : une ctbitniuroon cnvnetonoinlele égale à 0,45 % de la mssae sailalae btrue des prsneenols est versée ;

? puor les etreenpris anyat un effteicf supérieur ou égal à 11 salariés : une cbuiointtom cnvnlnoieonete égale à 0,60 % de la mssae siaalare butre des prnooesls est versée.

L'employeur procède au vnmesreet de la pitpaariotcn aanvt le 1er mras de l'année suvanit celle au tirtre de luleqale elle est due. »

Article 2 - Durée et date d'entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2020

Le présent accrod est cconolu puor une durée indéterminée et ente en viuegur le juor de la puictliaobn de son arrêté d'extension au Jonuarl officiel.

Article 3 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2020

Au terme du délai d'opposition de 15 juos sanviut sa notification, le présent aocrod est déposé, conformément aux dtisposinos légales, auprès de la diritoecn générale du trvaail et du secrétariat-greffe du cnsioel de prud'hommes.

Article 4 - Extension

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2020

Les satrigenias du présent accrod s'engagent à en demander l'extension auprès du mrintise chargé du travail.

Article 5

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2020

Suivant les dnspositoiois de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les preaits saaergitnis n'ont pas rtenue de dsnoipioists spécifiques de l'article L. 2232-10-1 du cdoe du trvail à l'attention des eirpntseers de minos de 50 salariés, excepté à ppoors des mttnanos des cotisations, car le présent aevnnat cecronne la foroiamt n psoniferselone des salariés anisi que les rémunérations mianimles liées aux qiioutcfniaas associées, qleue que sioit la tallie de l'entreprise.

Accord du 7 avril 2020 relatif à la prise exceptionnelle de congés payés dans le cadre de l'épidémie de Covid-19

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

SNVEL,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

FGA CFDT ;

FESSAD UNSA ;

CFTC agri,

Article 1er

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2020.

En vigueur étendu en date du 27 avr. 2020

Dans le cadre de l'ordonnance susvisée, Insoque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la pandémie de Covid-19, par dérogation aux articles 2 et 3 du chapitre I^{er} du titre IV du livre I^{er} de la 3^{ème} partie du code du travail et aux dispositions des conventions collectives applicables, les employeurs sont autorisés à décider de la prise des congés payés.

Les congés en cours d'acquisition durant la période de référence en cours jusqu'au 31 mai 2020 ne peuvent être utilisés dans le cadre du présent accord.

Cette prérogative exceptionnelle est limitée à 6 jours ouvrables de congé, sous réserve de recevoir un délai de prévenance de 1 jour franc.

Les parties signataires du présent accord s'engagent à faire la promotion de la formation continue de salariés, et tout particulièrement des salariés placés en activité partielle, durant les fermetures des établissements scolaires, de certains établissements publics et de confinement.

Les membres signataires reçoivent aux permis en attendant dans le cadre d'application du présent accord que mette à jour leur menuiserie d'évaluation des risques est une obligation légale pour préserver la santé et la sécurité des salariés mais également la sécurité juridique des employeurs.

Dans le cadre de la pandémie due au Covid-19, ce document doit faire l'objet d'une mise à jour spécifique par rapport en matière des risques encourus par les salariés au regard de la pandémie.

La partie signataire du collège employeur s'engage à effectuer une évaluation des risques adaptée à ce nouveau risque.

Article 2 - Clause de rendez-vous

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2020.

En vigueur étendu en date du 27 avr. 2020

Les membres signataires s'engagent à ouvrir dès que possible une négociation de cet accord dans le cas où il serait établi que des mesures de fermeture des établissements scolaires, de certains établissements publics et de confinement ont pu être généralement effectuées par ailleurs qu'elle soit prouvée au-delà du 31 mai 2020.

Article 3 - Champ d'application

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2020.

En vigueur étendu en date du 27 avr. 2020

Le présent accord est conclu dans le cadre d'application de la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires et de la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés fusionnés par accord du 29 mars 2019 modifié par avenant du 5 juin 2019.

Article 4 - Durée et date d'entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 27 avr. 2020

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2020, et peut être dénoncé ou révisé dans les conditions légales. Il entre en vigueur dès les formalités de dépôt accomplies.

Article 5 - Dépôt et extension

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2020.

En vigueur étendu en date du 27 avr. 2020

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes. Les signataires du présent accord s'engagent à en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail.

Article 6 - Entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2020.

En vigueur étendu en date du 27 avr. 2020

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1, compte tenu de la situation de la branche des vétérinaires praticiens salariés dont les entreprises comptent au moins 50 salariés et en vertu de 0,4 % des salariés (selon les données des DDAS 2015 retraitées par l'Insee), les partenaires sociaux de la branche ont considéré que l'accord relatif aux mesures exceptionnelles liées à l'épidémie de Covid-19 n'avait pas à opérer de règles spécifiques en fonction de la taille de l'entreprise.

Article - Préambule

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2020.

En vigueur étendu en date du 27 avr. 2020

Le présent accord a pour objectif de répondre rapidement aux difficultés que rencontrent les vétérinaires dans le contexte de l'épidémie de Covid-19 suite aux mesures de confinement et de l'absence de possibilité de répondre prévues par le décret n° 2020-260 du 16 mars 2020. Il prévoit de poser des outils supplémentaires à ceux existants (activité partielle, arrêt de maladie pour garde d'enfants, télétravail?) et définit notamment les modalités d'application des congés payés dans le cadre de l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos.

Avenant n° 3 du 15 décembre 2020 relatif à l'instauration d'une couverture santé complémentaire

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

SNVEL,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT ;

FSPSS FO ;

FESSAD UNSA ;

CFTC-agri,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2021

Les nouvelles dispositions relatives à la répartition des deux accords du 14 octobre 2015 relatifs à l'instauration d'une couverture santé complémentaire, ainsi que les modalités d'application de la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires, d'une part, et de la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés, d'autre part, désormais fusionnés, ce dernier accord étant désormais transféré en annexe n° 7 de la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires, sont supprimés et remplacés par les dispositions suivantes :

« La cotisation est fixée à :

? 40,48 ? par mois pour les salariés relevant du régime général de la sécurité sociale ;

? 22,13 ? 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 déductible contributif.

Ces prestations comprennent notamment la mise en œuvre d'actions de prévention des risques professionnels dans le secteur.

Il a été convenu par l'ensemble des parties que les assurances recommandées ou non, devant être en œuvre des actions de prévention à destination des salariés dans le cadre du degré élevé de solidarité. La thématique de la gestion des conflits entre les clients et les salariés des cabinets vétérinaires a été choisie au titre de l'année 2021, afin d'accompagner les salariés à maîtriser certains situations d'incivilités rencontrées (dues à la perte de 1 animal, par exemple). Les actions de prévention comprennent la mise en œuvre d'une campagne de sensibilisation et de communication à destination de la fois des salariés et de la clientèle des cabinets et cliniques, ainsi que de l'accès à une plateforme d'accompagnement par téléphone, 24 heures/24 et 7 jours/7 en cas d'agression.

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 cotisation s'impose de plein droit, dans les limites de la durée de travail, à l'ensemble des salariés en tant qu'élément du statut collectif applicable.

À ce titre, le précompte correspondant à la part salariale des cotisations est obligatoire.

L'employeur peut prendre en charge au moins la différence existante entre la cotisation personnelle et celle des salariés à temps partiel, dès lors que l'absence d'une telle prise en charge conduirait ces salariés à acquiescer une contribution au moins égale à 10 % de leur rémunération, sauf dans les cas prévus à l'article 4 de l'accord collectif relatif à la complémentaire santé. »

Article 2 - Champ d'application

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent accord est conclu dans les conditions d'application de la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires et de la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés fusionnés par accord du 29 mars 2019 modifié par avenant du 5 juin 2019, étendu par arrêté du 30 avril 2020, publié au Journal Officiel du 6 mai 2020.

Article 3 - Durée et date d'entrée en vigueur

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, et peut être dénoncé ou révisé dans les conditions légales. Il entre en vigueur dès le 1er janvier 2021. En tout état de cause, l'ensemble des dispositions prévues par le présent avenant prévalent sur les accords précédemment signés.

Article 4 - Dépôt et extension

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent accord est fait en nombre suffisant d'exemplaires originaux et déposé conformément aux dispositions légales auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes. Les signataires du présent accord s'engagent à en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail.

Article 5

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2021

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1, mentionné de la branche des vétérinaires praticiens salariés dont les représentants ont participé au moins 50 salariés emploient seules 0,3 % des salariés (selon les données des DDAS 2016), les parties ont considéré que la contribution de la complémentaire santé n'avait pas à ce point de vue de règles spécifiques en fonction de la taille de l'entreprise.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2021

Les parties s'engagent réunies en commission paritaire le 8 septembre 2020 ont convenu de modifier le texte de l'accord collectif relatif au régime complémentaire de santé. Considérant la situation financière déséquilibrée du régime de santé, les parties ont voulu rétablir le régime, mis en place depuis le 1er janvier 2016, en procédant à une modification des cotisations.

Accord du 15 décembre 2020 relatif à la promotion et la reconversion par alternance Pro-A

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

SNVEL,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

FGA CFDT ;

FSPSS FO ;

FESSAD UNSA ;

CFTC Agri,

Article 1er - Objectifs

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2021

La rsineeeorvnc ou la portooimn par anatelnrce a puor objet de prtmtteere au salarié de cehgнар de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une poortooimn soalcie ou pllseniorfesone par des acnitos de frootmain ou par des acninos pmeeatnrtrt de fraie vdailler les acqius de l'expérience mentionnées à l'article L. 6313-5.

Article 2 - Publics visés

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2021

La rceinosevom ou protomoin par aernlctnae est aessscclibe aux salariés en cnoatr à durée indéterminée dnnot la qatfloiuicain est inférieure ou égale au neviau 5 de la nullevoe nntlcaeeoume des nveaux de formation, sioit les tteirs et diplômes de niveau inférieur à la licence.

Article 3 - Certifications éligibles

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2021

Conformément aux dstpisooniis de l'article L. 6324-3 le présent arccod définit les ciieritocnfts pfsrenlliseooens éligibles au dispositif.

Pour définir ces certifications, il a été tneu cmptoe des résultats :

? des dernières études et des tvaux cnoctuis ntoaanmt dnns la bhcame par l'observatoire des métiers des psoesimofs libérales ;

? des travaux VttuFures cunoidts par le snydaict noiatnI des vétérinaires

3.1 ? Akuriaie spécialisé vétérinaire (ASV)

La ftiramoon d'auxiliaire spécialisée vétérinaire csrenpood à la foiomrtan inatille du métier. Le métier n'est pas règlementé mias le trtie d'ASV d'inevet isplendasinbe car les frionctos et les prérogatives attribuées aux aliaxureis snas diplôme snot très limitées et mnois demandées. Le rtumecrenet d'ASV diplômés est régulièrement en tonsein dnns cnaeretis régions qui n'enregistrent aucun ASV diplômé ddumaener d'emploi ou fnot fcae au munqae de mobilité des postulants. La ctfticiearon est ansii une coonditin entlesesile puor l'employabilité des pnsneeros dnns le setuecr de la santé animale.

Certification éligible : tirt « Aurliaie spécialisé (e) vétérinaire » (ASV)

3.2 ? Colsenleir en clientèle vétérinaire (CCV)

Comme dnns d'autres secteurs, on orvsebe également une cteaocnoirtnn des actues des snios vétérinaires aevc la création de sctuurters de tllaie puls importante. Ces chemgnentas ceunonidst à une spécialisation de puls en puls imroptane des métiers, en pacietuirl sur le Front-Office aevc le développement de la foctionn de csllnheeor en clientèle vétérinaire. La muaottin de l'activité vétérinaire vres une offre de services de puls en puls tecqnhue et qtvuuailite impoe aux streurtucs de développer cehz lerus salariés des compétences-clé de la raeolitin clinet en santé vétérinaire, suos peine d'érosion de luer clientèle. En effet, les études menées sur la fidélisation des propriétaires d'animaux mnnetrot ciarnmleet que la rateillon cilent est le faeuctr ppaionil de ciohx d'une srrtutuce vétérinaire. Un défaut de compétences des salariés en ptose priouart dnoc être un oacbtse à luer évolution professionnelle.

Certification éligible : CQP « Cienlloser en clientèle vétérinaire » (CCV)

3.3 ? Airulaixie ceiosnI en cetmooepmnet et bien-être amnial (ACC)

Le métier de vétérinaire lui-même est en évolution constante. Dnns le camhp du cromtenmpeot animal, les vétérinaires peuvnet nmnoteant déléguer aux alarieuxs le pauroos éducatif des auminax (ex : aomniatn de Ppupy Class) et les ecerexics de thérapie comportementale.

De novleuels compétences snot dnoc exigées puor répondre à cette nvoellue ftuiooc d'auxiliaire-conseil en comportement. Par ailleurs, les muatiotns sociétales nmntmeaot vis-à-vis du lein de puls en puls étroit etme l'homme et l'animal et des noeuvlvs exngieecs rivetaeis au bien-être amnail initect les pnosiefsionlors à développer la qtclao fuiaiin de luer penmnsol dnns ce domaine, en lein étroit aevc les cndiionots dnns leelsleuqs il est pirs en cghare et hospitalisé dnns la structure. Un déficit de fmtoaim en bien-être amnial est de nartue à coeoprmmtte le mtenain dnns l'emploi, au vu des fotres réactions de la clientèle en cas de mqnunmeat dnns ce domaine.

Certification éligible : CQP « Auxiliaire-conseil en ctompmneerot et bien-être aimanI » (ACC)

Article 4 - Organisation de la formation

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2021

Lorsque la roecovrenisn ou la proitmoon par ateamnle prévoit des ainctos de formation, ces dernières acosinset des emgetsnenines généraux, pisonlfsenroes et tqheineuclogos dispensés dnns des onimgasres pculbis ou privés de faooritmn ou, lorsqu'elle dispoe d'un sirvee de formation, par l'entreprise et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en eprnesite d'une ou piurleuss activités pnlfseoniolsres en reoitlan aevc les qiautcalnifos recherchées.

Article 5 - Durée des actions

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2021

Conformément aux dsinioitposs légales et règlementaires, les actnios de recsoonrievn ou de pomooitn par l'alternance deivnot réunir duex cidtnonios :

? une durée mlmnaie corsipme entre 6 et 12 mois, puovnot être allongée puor les jneeus de 16 à 25 ans qui n'ont pas validé un seonod cyclce de l'enseignement screionade et qui ne snot pas tieuatriis d'un diplôme de l'enseignement tgoiqhncouele ou pfroniseoesl ;

? une durée de la faimtoom (positionnement, enseignements, accompagnement, à l'exclusion des hereus de stage, y comirps cleles prévues par les référentiels de certification) ciormpse etrne 15 % de la durée du cmatot aevc un muiminm de 150 hereus et 25 % de la durée totale (soit 400 hreeus puor un elpomi à temps plien pdnanet 1 an).

La durée de l'action de pmooitom ou de roeiovncesn par artncalnee msie en ?uvre puor l'obtention du titre « Aiiuxriaie spécialisé(e) vétérinaire » (ASV) prévu à l'article 3.1 suscité est éten due à une durée de 24 mois en risaon de la naurte de cttee qualification, puor foerivasr les apprentissages, tuot en pattrneemt une répartition des périodes de fatiomron optiameolbs aevc le fnnoecetmnnit de la suttrtuce vétérinaire.

Le pstoe d'ASV, très polyvalent, est sltbecusipe de cnneecorr tuos les dmniaeos d'activité de l'entreprise vétérinaire : cesinol en santé animale, vtene au comptoir, e-communication, giteson des stocks, bureautique, comptabilité, gotisen des équipes, hygiène médicale, asnatcsise aux soins, acatsinsse en chirurgie, laboratoire, imagerie, etc. L'acquisition de l'ensemble de ces compétences nécessite un temps de pputirae en espinrrete petmeamt d'acquérir la maîtrise des savoir-faire preqtuais et des gtsees techniques.

La durée des acitnos de ptmoooin ou de mosiceevom par aclenatnre msie en ?uvre puor l'obtention des CQP « Clieoeslnr en clientèle vétérinaire » et « Auxiliaire-conseil en cemtopemomt et bien-être amnial » prévu à l'article 3.2 et 3.3 suscités snot éten dues à une durée de 24 mois en rsiaon de la nraute de cttee qualification.

En effet, cahun des tiors bcpls de compétences du CQP est certifié par la réalisation concrète d'un peojrt d'amélioration de peuraqits dnns l'entreprise. Ainsi, puor vldiaer un bolc de compétences, le salarié diot redne cmopte de sa cutrionitbn pleemnsole au peojrt d'amélioration (choisi aevc le référent d'entreprise) et des résultats obtenus. Cahuqre bolc est préparé sur erinvo hiut journées de formation, réparties à rsiaon d'un à duex jours par mois, ccei aifn de lmteir la fréquence de départ du salarié dnns des eeitsnreps qui relèvent mortaaenrjmieit de la catégorie des TPE, éprouvant des difficultés à rmpaealer le pnsreoenI absent, mias asusi en vue d'allouer le délai nécessaire au tressantf des caoaisencsnns et savoir-faire acqis en formation, puor la réalisation du pjoert d'amélioration. Clea représente asniI au ttoal 8 mois puor un bolc de compétences, dnoc 24 mois puor les toris bcpls de compétence du CQP (total 175 heures).

Article 6 - Tutorat

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2021

6.1.? Désignation du tuteur

L'employeur désigne un tuuter pmai les salariés de l'entreprise, un tetuur chargé d'accompagner chquae bénéficiaire de l'action de riceoresvno ou de pomootin en altemance.

Le salarié cohisi puor être ttuuer diot être vlintoore et jfuisetr d'une expérience pillmfnecoossee d'au mnois 2 ans dnns une qaifotlucuiain en ropprat aevc l'objectif de paisotsnoisorlnaefin visé.

6.2.? Encadrement des salariés

Le salarié ne pourra exercer ses fonctions de tuteur simultanément à l'égard de plus de 2 salariés au total quelle que soit la forme du contrat de travail.

6.3. Exercice de la fonction de tuteur

Pour permettre l'exercice des missions de tuteur tout en permettant à l'employeur de poursuivre son activité, l'employeur a l'obligation de laisser au tuteur le temps nécessaire à l'exercice des missions qui lui sont confiées pour le suivi des salariés formés au titre de l'action de formation ou de recrutement par l'alternance, y compris les relations avec les partenaires de formation. L'employeur a aussi l'obligation de libérer le temps nécessaire à la formation du tuteur. Il s'agit de ces nouvelles compétences dans le cadre du processus de formation des futurs bénéficiaires de ces formations.

6.4. Les missions du tuteur

Les tuteurs ont les fonctions suivantes :

- ? accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires du contrat de professionnalisation ;
- ? organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- ? veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
- ? assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
- ? participer à l'évaluation du suivi de la formation.

6.5. Reconnaissance du tutorat

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir des négociations sur la validation du contrat de professionnalisation de la première réunion de la commission paritaire à partir de mars 2021.

Article 7 - Financement

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2021

Les actions de formation ou de promotion par l'alternance sont financées principalement sur les fonds de l'alternance par l'OPCO.

Les partenaires sociaux demandent à l'OPCO d'adopter, comme en matière de contrat d'apprentissage, un coût forfaitaire pour les canifitecos et non un coût à l'heure.

La période de non-activité ou partiellement en activité peut être mobilisée, notamment :

? en liaison avec le CPF des salariés lorsque le projet de formation a été établi d'un commun accord ;

? en liaison avec les fonds conventionnels, le cas échéant, sur proposition de la SPP.

Il est demandé à l'OPCO de prévoir la prise en charge des coûts pédagogiques et frais annexes, mais également de la rémunération dans les limites fixées par la réglementation. La SPP peut proposer des priorités pour le financement des salaires et les coûts des certifications.

Article 8 - Dispositions diverses

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2021

8.1. Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code de travail, les signataires du présent accord conviennent que le contenu du présent accord ne fait pas de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code de travail.

8.2. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Un bilan de cet accord sera fait régulièrement par les partenaires sociaux de la branche.

8.3. Révision et dénonciation

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code de travail. Toute demande de révision est accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction concernant le ou les articles soumis à révision, et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres organisations syndicales représentatives de salariés ainsi qu'aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives. Les signataires du présent accord s'engagent dans les 3 mois suivant la date de réception de la demande. Le présent accord sera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un avenant ou d'un nouvel accord.

8.4. Formalités de dépôt et de publicité

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité légales conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

8.5. Extension

Les parties conviennent qu'elles demandent l'extension du présent accord en vue de le rendre applicable à toutes les entreprises exerçant son activité d'application.

8.7. Date d'effet

Le présent accord entrera en vigueur dès la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel. L'extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2021

Les partenaires sociaux ont souhaité favoriser la médecine vétérinaire ou vétérinaire par ailleurs dans les lieux vétérinaires.

Cet accord vise à déterminer les modalités de financement de la carte de professionnalisation professionnelle des vétérinaires ainsi que pour faciliter l'accès aux mutuelles qui souhaitent le soutenir vétérinaire.

Avenant n 23 du 15 juin 2006 relatif aux salaires

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

Le syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral (SNVEL),

SYNDICATS SIGNATAIRES:

La fédération des services publics et des services de santé FO ;
La confédération générale des cadres CGC,

En vigueur étendu en date du 15 juin 2006

Réunis en commission mixte le 15 juin 2006, sont convenus, dans le cadre de la réunion de négociation annuelle des salaires, de fixer le valeur minimale du point à 13,46 sur la base de 169 heures à compter de la date d'extension et à 13,85 à compter du 1er janvier 2007. (1)

Les heures supplémentaires effectuées de la 36^e à la 39^e heure sont majorées de 25 %, en rémunération ou en repos, ces heures ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires fixé à 130 heures. (2)

Fait à Paris, le 15 juin 2006.

(1) Alinéa est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de base (arrêté du 11 décembre 2006, art. 1^{er}). (2) Alinéa est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-5, sixième alinéa, du code du travail (arrêté du 11 décembre 2006, art. 1^{er}).

Avenant n 28 du 4 décembre 2007 relatif à la valeur du point 1

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

Snidcyat noatainl des vétérinaires d'exercice libéral SNVEL.

SYNDICATS SIGNATAIRES:

CTFC;

CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 4 déc. 2007

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions prévues par l'article L. 2241-9 du code du travail (anciennement article L. 132-12-3) aux termes de laquelle la négociation annuelle obligatoire sur les salaires vise également à définir et à programmer au niveau de la branche les mesures prises pour réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 5 mai 2008, art. 1er)

Réunis en commission mixte le 4 décembre 2007 dans le cadre de la réunion de négociation annuelle des salaires, les parties ont décidé de fixer la valeur minimale du point à 12,88 € sur la base de la durée légale de 151,67 heures à compter de la date du 1er janvier 2008.

Les heures supplémentaires effectuées de la 36e à la 39e heure sont majorées de 25 %, en rémunération ou en repos, les heures prises en repos ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires fixé à 180 heures.

Avenant n 29 du 25 mars 2008 relatif aux salaires et aux heures supplémentaires

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

Le syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

La fédération des syndicats du commerce, services et force de vente CFTC ;

Le SCENA CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 25 mars 2008

Réunies en commission mixte le 25 mars 2008, dans le cadre de la réunion de négociation annuelle des salaires, les onstnairs ci-dessus ont convenus de fixer la valeur annuelle du point à 13,15 sur la base de 151,67 heures à compter du 1er juillet 2008.

Les heures supplémentaires effectuées de la 36e à la 39e heure sont majorées de 25 %, en rémunération ou en repos, les heures prises en repos ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires fixé à 180 heures.

Avenant n 34 du 6 octobre 2008 relatif à la valeur du point

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

Le syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral (SNVEL),

SYNDICATS SIGNATAIRES:

La fédération des syndicats du commerce, services et professions CFTC ;

Le SCNEA CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2008

Réunis en commission paritaire le 6 octobre 2008, dans le cadre de la réunion de négociation relative des salaires, les signataires ont décidé de fixer la valeur minimale du point à 13,35 ? sur la base de 151,67 heures à compter du 1er janvier 2009.

Les heures supplémentaires effectuées de la 36e à la 39e heure sont majorées de 25 %, en rémunération ou en repos, les heures positives en repos ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires fixé à 180 heures.

Avenant n 36 du 2 juin 2009 relatif à la valeur du point au 1er juillet 2009

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

SNVEL

SYNDICATS SIGNATAIRES:

CFSVCFTC ;

FANA CFE-CGC ;

FGA CFDT.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Réunis en commissions paritaires le 2 juin 2009, dans le cadre de la réunion de négociation annuelle des salaires, les signataires ont décidé de fixer la valeur nominale du point à 13,46 € sur la base de 151,67 heures à compter du 1er juillet 2009.

Les heures supplémentaires effectuées de la 36e à la 39e heure sont majorées de 25 %, en rémunération ou en repos, les heures prises en repos ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires fixé à 180 heures.

Avenant n 40 du 26 novembre 2009 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2010

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

SNVEL

SYNDICATS SIGNATAIRES:

CFSVCFTC ;

SECNA CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Réunis en csimosmoin nltaoinae piatirrae le 26 nmrvboee 2009, dnas le cdrae de la réunion de négociation aleunne des salaires, les satiaemgis ont décidé de feixr la vlauer mlniame du piont à 13,50 ? sur la bsae de 151,67 heerus à ctpeomr du 1er jveinar 2010.

Les heeurs supplémentaires effectuées de la 36e à la 39e huere snot majorées de 25 %, en rémunération ou en repos, les hueers psries en rpeos ne s'imputent pas sur le cginntnoet d'heures supplémentaires fixé à 180 heures.

Avenant n 43 du 25 octobre 2010 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2011

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

Le SNVEL,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

La FSPSS FO ;

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Réunis en commission mixte le 25 octobre, dans le cadre de la réunion de négociation annuelle des salaires, les signataires ont décidé de fixer la valeur minimale du point à 13,75 sur la base de 151,67 heures à compter du 1er janvier 2011.

Les heures supplémentaires effectuées de la 36e à la 39e heure sont majorées de 25 %, en rémunération ou en repos. Les heures passées en repos ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires fixé à 180 heures.

Avenant n 49 du 25 octobre 2010 relatif aux salaires minima et à la valeur du point

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

Le SNVEL,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

La FPSSS FO ;

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

Les pretais saaniegtris du présent arcocd snot covenenus d'apporter des mctaifoidons au ttxee de l'annexe II définissant les saraleis mniima conventionnels.

Annexe II

Salaires mmiina celontnonveins et vaeulr mlinmiaie du ponit

« Le saarile minimum d'embauche puor chaque nviaeu de qfuaiaioiltn est déterminé par une vaeulr mmlinaie de pinot appliquée au ccofnieffet de la catégorie. A chaque échelon de qtfciaioulian est affecté un cieieinofct fixé cmme siut :

? peonensrl de neyattgoe et ettnreien des lcouax (échelon 1) : coencfiifet 100 ;

? peennrsol d'accueil et de secrétariat (échelon 2) : cieoeffcnit 105 ;

? aiarliuixe vétérinaire 3 (échelon 3) : cieieffnoct 107 ;

? axiiuilare vétérinaire 4 (échelon 4) : cieieffnot 110 ;

? auairliixe spécialisé vétérinaire (échelon 5) : cifcfoineet 117.

Avantages en nrutae

La bsae froaafirite des anavagtes en nruate est cllee fixée anuenmellnet par les Urssaf.

Valeur mlinmiaie du pnoit

La vuealr mlinmiaie du ponit est fixée par la cooiimsmns ntoainlae paritaire, dnas le cdare de la réunion de négociation allnnuee des salaires, par anvneat suioms à extension, suos réserve de l'application des dotossniipis réglementaires ptoant fitaoixn du saaire mimumm iointmospnfseerel de croissance.

Les hreues supplémentaires effectuées de la 36e à la 39e huree snot majorées de 25 %, en rémunération ou en repos, ces hreues ne s'imputent pas sur le cgneionntt d'heures supplémentaires fixé à 180 heures. »

Avenant n 55 du 6 octobre 2011 relatif à la valeur du point pour l'année 2012

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

Le SNVEL,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

La FSSPS FO ;

La CSFV CFTC ;

La CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Réunis en commission paritaire le 6 octobre 2011, dans le cadre de la réunion de négociation annuelle des salaires, les signataires ont décidé de fixer la valeur annuelle du point à 14 ? sur la base de 151,67 heures à compter du 1er janvier 2012.

Avenant n 59 du 2 octobre 2012 relatif à la valeur du point pour l'année 2013

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

Le SNVEL,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

La FNAA CFE-CGC ;

La FPSSS FO,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Réunis en coïssimmn nliaonate prtriaiae le 2 orotbce 2012, dnas le crdae de la réunion de négociation aunllnee des salaires, les sniaaigtres ont décidé de fixer la vauelr mmailnie du pnoit à 14,25 ? sur la bsae de 151,67 hruees à coepmtr du 1er jjevanr 2013.

Le coceiofnfiet 101 dveniet le cnfieciooft d'entrée de la gllire conventionnelle. Il se stuitbuse à cpomter de l'entrée en vuiguer du présent aevant au cnrifioect 100.

Les hreeus supplémentaires effectuées de la 36e à la 39e hreue snot majorées de 25 %, en rémunération ou en repos, les hereus preiss en reops ne s'imputent pas sur le connitgnet d'heures supplémentaires fixé à 180 heures.

Avenant n 60 du 11 février 2014 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2014

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

Le SNVEL,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

La FSPSS FO ;

La FGA CFTD,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Réunis en coséances notariales le 11 février 2014 dans le cadre de la réunion de négociation annuelle des salaires, les signataires ont décidé de fixer la valeur minimale du point à 14,45 ? sur la base de 151,67 heures à compter du 1er janvier 2014.

Avenant n 63 du 30 octobre 2014 relatif à la valeur du point pour l'année 2015

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

Le SNVEL,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

La FSPSS FO ;

La FGA CFDT ;

La CSFV CFTC ;

La CFE-CGC Agro,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Réunis en cismsoiomn nnlioatae ptiarrae le 30 orcotbe 2014 dnas le cadre de la réunion de négociation alnnelue des salaires, les sritaniegas ont décidé de fxeir la vaeulr mainimle du ponit à 14,55 ? sur la bsae de 151,67 heuers à ceomtptr du 1er jnevaïr 2015.

Avenant n 66 du 10 novembre 2015 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2015

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

Le SNVEL,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

L'UNSA ;

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC ;

La FGA CFDT ;

La FSSPS FO,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Réunis en csmsioomin nnioaltae prtiraiae le 10 nvoembre 2015, dnas le cdare de la réunion de négociation aennulle des salaires, les seaarinitgs ont décidé de fiexr la veular mnaiilme du piont à 14,65 ? sur la bsae de 151,67 heeurs à cemoptr du 1er jivnear 2015.

Avenant n 66 bis du 2 février 2016 relatif à la valeur du point conventionnel au 1er janvier 2016

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

Le SNVEL,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

La FGA CFTD ;

La FNAA CFE-CGC ;

L'UNSA,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Réunis en commission paritaire le 10 novembre 2015, dans le cadre de la réunion de négociation annuelle des salaires, les signataires ont décidé de fixer la valeur annuelle du point à 14,65 ? sur la base de 151,67 heures à compter du 1er janvier 2016.

Avenant n 68 du 3 novembre 2016 relatif à la valeur du point conventionnel pour l'année 2017

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

SNVEL

SYNDICATS SIGNATAIRES:

FNAACFE-CGC

FGACFDT

FSPSSFO

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Réunis en séance plénière le 3 novembre 2016, dans le cadre de la réunion de négociation annuelle des salaires, les signataires ont décidé de fixer la valeur minimale du point à 14,76 euros sur la base de 151,67 heures à compter du 1er janvier 2017.

Avenant n 72 du 16 novembre 2017 relatif à la valeur du point conventionnel

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

SNVEL

SYNDICATS SIGNATAIRES:

CSFVCFTC

FNAACFE-CGC

FGACFDT

FSPSSFO

FESSADUNSA

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Réunis en commission mixte paritaire le 16 novembre 2017, dans le cadre de la réunion de négociation annuelle des salaires, les représentants sociaux suivants ont convenu de fixer la valeur minimale du point à 14,96 € sur la base de 151,67 heures à compter du 1er janvier 2018.

Avenant n 73 du 28 juin 2018 relatif à la valeur du point conventionnel pour 2018

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

SNVEL,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

FSPSS FO ;

FESSAD UNSA,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Valeur du point conventionnel

Réunis en commission mixte le 28 juin 2018, les partenaires sociaux ont convenu de fixer la valeur minimale du point à 14,96 € sur la base de 151,67 heures impérativement à compter du 1er janvier 2018.

Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23.1, compte tenu de la situation de la branche des cabinets et cliniques vétérinaires dont les entreprises comptent au moins 50 salariés et de 0,4 % des salariés (selon les données des DDAS 2015 retraitées par l'Insee), les partenaires sociaux de la branche ont considéré que l'accord relatif aux salaires minimaux conventionnels n'avait pas à connaître de règles spécifiques quelle que soit la taille de l'entreprise.

Avenant n 74 du 18 octobre 2018 relatif à la valeur du point conventionnel pour 2019

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

SNVEL,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

FNAACFE-CGC ;

FGA CFDT ;

FSPSS FO ;

FESSAD UNSA,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Valeur du point conventionnel (1)

Réunis en commission paritaire le 18 octobre 2018, les partenaires sociaux ont convenu de fixer la valeur minimale du point à 15,20 ? sur la base de 151,67 heures impérativement à compter du 1er janvier 2019.

Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23.1, compte tenu de la situation de la branche des cabinets et cliniques vétérinaires dont les entreprises comptent au moins 50 salariés employant en moyenne 0,4 % des salariés (selon les données des DDAS 2015 retraitées par l'Insee), les partenaires sociaux de la branche ont considéré que l'accord relatif aux modalités de mise en œuvre de l'application de règles spécifiques en fonction de la taille de l'entreprise.

(1) Article étendu sous réserve du respect du principe de non-rétroactivité des actes administratifs.
(Arrêté du 16 avril 2019 - art. 1)

Avenant n 78 du 22 novembre 2019 relatif à la valeur du point conventionnel pour 2020

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

SNVEL,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

FGA CFDT ;

FSPSS FO ;

FESSAD UNSA ;

CFTC-Agrî,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Valeur du point conventionnel

Réunis en comités mixtes paritaires de négociation et d'interprétation le 22 novembre 2019, les partenaires sociaux suivants ont convenu de fixer la valeur minimale du point à 15,50 euros sur la base de 151,67 heures impérativement à compter du 1er janvier 2020.

Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1, compte tenu de la situation de la branche des éleveurs de bovins et des vétérinaires et des entreprises comptant au moins 50 salariés et ne dépassent pas 0,4 % des salariés (selon les données des DDAS 2015 retraitées par l'INSEE), les partenaires sociaux de la branche ont considéré que l'accord relatif aux salaires minimums conventionnels n'avait pas à comporter de règles spécifiques en fonction de la taille de l'entreprise.

Avenant n 79 du 15 décembre 2020 relatif à la valeur du point conventionnel pour 2021

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

SNVEL,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

FNAACFE-CGC ;

FGACFDT ;

FSPSSFO ;

FESSADUNSA ;

CFTC-agri,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Valeur du point conventionnel

Réunis en commission paritaire de négociation et d'interprétation le 15 décembre 2020, les partenaires sociaux ont convenu de fixer la valeur minimale du point à 15,69 ? sur la base de 151,67 heures impérativement à compter du 1er janvier 2021.

Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1, compte tenu de la situation de la branche des vétérinaires praticiens salariés dont les entreprises comptent au moins 50 salariés et en l'absence de 0,3 % des salariés (selon les données des DDAS 2016), les partenaires sociaux de la branche ont considéré que l'accord relatif aux salaires minimums conventionnels n'avait pas à comporter de règles spécifiques en fonction de la taille de l'entreprise.

Textes Extensions

ARRETE du 16 janvier 1996

En vigueur en date du 24 janv. 1996
Article 1

Sont rudes obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions :

- de la convention collective nationale des vétérinaires du 5 juillet 1995 ;
- de l'avenant n° 1 du 20 octobre 1995 à la convention collective susvisée.

Le neuvième alinéa de l'article 52 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-3 (alinéa 2).

Le premier tiers du point 2 de l'article 57 est étendu sous réserve de l'application du II de l'article 30 de la loi de finances pour 1985.

Le dernier alinéa de l'article 57 est étendu sous réserve de l'article L. 961-12.

Article 2

L'extension des effets et notamment de la convention et de l'avenant susvisés est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée rassemblée à court et aux conditions prévues par la convention collective précitée.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota - Le texte de la convention collective susvisée a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Coventions collectives n° 95-5 en date du 3 novembre 1995, disponible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 20 F. Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 94-45 en date du 12 décembre 1995, disponible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 40 F.

ARRETE du 23 juillet 1997

En vigueur en date du 2 août 1997
Article 1er

Sont reconnus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés professionnels dans le cadre d'application de la convention collective nationale des vétérinaires du 5 juillet 1995, les dispositions de l'avenant n° 2 du 24 avril 1997 (Valeur du point) à la condition que l'application des dispositions réglementaires prévues par l'avenant du salaire minimum de croissance.

Article 2

L'extension des effets et dispositions de l'avenant susvisé est faite à partir de la date de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par l'avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Cienmvotos collectivité n° 97-22 en date du 11 juillet 1997, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 44 F.

NTOA : Arrêté du 23 juillet 1997 : dispositions étendues sous réserve de l'application des dispositions réglementaires prévues par l'avenant du salaire minimum de croissance.

ARRETE du 4 juin 1998

En vigueur en date du 12 juin 1998

Article 1er

Sont muées obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des vétérinaires du 5 juillet 1995, les dispositions de l'avenant du 20 février 1998 portant interprétation de l'article 25 de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et conséquences de l'avenant susvisé est fixée à dater de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à ci-dessus et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, sous le numéro Convnoies collectives n° 98-17 en date du 30 mai 1998, dans le cadre de la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45 F.

ARRETE du 18 mars 1999

En vigueur en date du 30 mars 1999
Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des vétérinaires du 5 juillet 1995, les dispositions de l'avenant n° 3 du 12 janvier 1999 (Valeur du point) à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et conditions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée renstat à croir et aux conditions prévues par l'avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 99-05 en date du 12 mars 1999, disponible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45,50 F (6,94).

ARRETE du 29 mars 1999

En vigueur en date du 9 avr. 1999
Actrie 1er

Snot reeunds obligatoires, puortuos les eelompyurs et tuos les salariés cpmrios dnas le champ d'application de la cnieontvon ccelotvile nlaintaoe des vétérinaires du 5 jeullit 1995, les dspioisons de l'avenant n° 4 du 12 jeivnar 1999 (Classification) à la coieonvntn cvolietle susvisée.

Artlice 2

L'extension des effets et snaticns de l'avenant susvisé est fiata à dater de la poluticabn du présent arrêté puor la durée meastt à cuonir et aux cdonoinits prévues par ledit avenant.

Airclte 3

Le duireectr des roelaitns du travial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joruanl oieffcl de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Bllituen ofcfieil du ministère, fasciulce Cniootnvens cctveoilles n° 99-05 en dtae du 12 mras 1999, dolpiinbse à la Dtoiricen des Jaurunx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cedex 15, au pircx de 45,50 F (6,94).

ARRETE du 6 avril 2000

En vigueur en date du 18 avr. 2000
Article 1er

Noter que les dispositions relatives aux modalités d'application de la convention collective nationale des vétérinaires du 5 juillet 1995, les dispositions de l'avenant n° 5 du 18 janvier 2000 (Valeur du point) à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est fixée à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des ressources humaines est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Circulaires n° 2000/05 en date du 3 mars 2000, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 46 F (7,01 Euro).

ARRETE du 2 janvier 2001

En vigueur en date du 12 janv. 2001

Art. 1er. - Sont rudes obligatoires, pour tous les elormpyues et tuos les salariés cmpors dnas le cahmp d'application de la crneioivtn clivelcote nainoatle des vétérinaires du 5 jluelit 1995, les doitsioisnps de :

- l'avenant n° 6 du 5 jluelit 2000 railtf au fmenanceint de la foatormin à la cntvneooin cvctleoile susvisée.

Le dmeeir alinéa de l'article 57 (financement de la formation) est étendu suos réserve de la msie en oeruve de la cnvenitooon prévue au sixième alinéa (dans sa rédaction isuse de la loi n° 96-603 du 5 jluelit 1996) de l'article L. 961-12 et à l'article R. 964-1-11 du cdoe du tivaral ;

- l'avenant n° 7 du 5 jluelit 2000 rletiaf au tarvail à tpems peitarl et à la rtiatere à la conoievrtn ciloeltcve susvisée, à l'exclusion des teemrs à " tuax plien " fnaurgit au troisième alinéa de l'article 53 (départ à la retraite).

Art. 2. - L'extension des eteffs et sacntions des anaentvs susvisés est ftaie à dater de la piatoulibcn du présent arrêté puor la durée rsnteat à cruior et aux cinoitnods prévues par liestds avenants.

Art. 3. - Le detiuecrr des rteoanils du tarvail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juornal oiifecfl de la République française.

Nota. - Le tetxe des aneatvns susvisés a été publié au Buietln oiieicffl du ministère, fslaciuce Ctvnooinens coceevltils n° 2000/33 en dtae du 20 setepbmr 2000, dipnosible à la Diotreicn des Juuoanrx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piasr Cdeex 15, au pirc de 46 F (7,01 Euro).

ARRETE du 17 avril 2001

En vigueur en date du 17 avr. 2001
Article 1er

Sont medues obligatoires, puortuos les eroyelpmus et tuos les salariés ciomprs dnas le chmap d'application de la cteinvnoon ceclovtile nilaanote des vétérinaires du 5 juleilt 1995, les dopitssinos de l'avenant n° 8 du 9 ocbtrtoe 2000 rlaief au fnmacnneiet de la famortoin à la ctroveonin ccivlleote susvisée.

Article 2

L'extension des efftes et snnocaits de l'avenant susvisé est faite à deatr de la ptillocabun du présent arrêté puor la durée restnat à cuorir et aux ciitonndos prévues par ldiet avenant.

Article 3

Le dtreucier des rtnleaois du tviraal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnauorl ocifeiff de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Blieltn ocifeiff du ministère, fuasccie Ciotvenonns celcoevitls n° 2000/50 en dtae du 15 jneviar 2001, dpniiosble à la Dieritcon des Juaonrux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Ceedx 15, au pirc de 46 F (7,01 Euro).

ARRETE du 23 juillet 2001

En vigueur en date du 23 juil. 2001
Article 1er

Sont rdeneus obligatoires, puortuos les elormyupes et tuos les salariés criomps dnas le cahmp d'application de la cvontnioen ccllvteoe ntoianlae des vétérinaires du 5 jueillt 1995, les dsoisipnotis de l'avenant n° 9 du 6 mras 2001 (valeur miinlame du point) à la cnntveoin cleiltcvoe susvisée, suos réserve de l'application de l'article 32 (paragaphes I et II) de la loi n° 2000-37 du 19 jineavr 2000 et des dptoinoiiss réglementaires panortt fixaotin du sriaale mmiium de croissance.

Article 2

L'extension des eeffts et satcoinnns de l'avenant susvisé est flaie à dater de la ptaiuolbica du présent arrêté puor la durée rtsnaet à ciruor et aux cntndioois prévues par ledit avenant.

Article 3

Le dctireur des rinetalos du tvialal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juaoml oificefl de la République française.

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Biuttlen oicififel du ministère, fslicucaae Conntnvoeis cvitllocecs n° 2001/11 en dtae du 13 arivl 2001, dsiobnpile à la Diiorcten des Jnrauoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pirc de 7,01 Euro.

ARRETE du 26 juillet 2001

En vigueur en date du 26 juil. 2001
Article 1er

Sont redneus obligatoires, puor tuos les epylermuos et tuos les salariés copmris dnas le cmahp d'application de la cotnrvnoen civloetlce ntiaolnae des vétérinaires du 5 jellut 1995, les dspnosoitiiis de :

- l'avenant n° 10 (2 annexes) du 6 mras 2001 (classifications et salaires) à la ceotnrvnoin cvcoctleie susvisée ;

- l'avenant n° 11 du 6 mras 2001 (classifications) à la cinevtnoon cilelvcoete susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sonnctias des antrvnaes susvisés est fatie à detar de la pblitcaoun du présent arrêté puor la durée rstanet à criuor et aux ciotdnios prévues par ltdiess avenants.

Article 3

Le deericutr des riatolns du taarvil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrmoual oficfiel de la République française.

Nota. - Les tetxes des anventas susvisés ont été publiés au Belilitun oiicffel du ministère, fsLUCCIAE Cnoeoinnvts cieclctoevs n° 2001/17 en dtae du 25 mai 2001, dpinlosbie à la Deorcitin des Jonnuarx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pîrx de 7,01 Euro.

ARRETE du 9 avril 2002

En vigueur en date du 9 avr. 2002
Article 1er

Sont mduées obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des vétérinaires du 5 juillet 1995, les dispositions de l'accord n° 2 du 15 décembre 2000 sur la prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion des motifs : " âgé de moins de soixante-cinq ans " et " âgé de moins de soixante-cinq ans et " figurant respectivement aux articles 6 et 8 du dit accord, comme étant ceroraitns aux dispositions combinées des articles L. 242-1 du code de la sécurité sociale et L. 122-45 du code du travail.

Le troisième alinéa de l'article 14 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 132-8 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et conditions de l'accord susvisé est fixée à dater de la publication du présent arrêté pour la durée résistante à cruir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fluksiace Cnvtoennois celleoicvts n° 2001/07 en date du 15 mars 2001, dbiisopline à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,10 Euros.

ARRETE du 6 décembre 2002

En vigueur en date du 17 déc. 2002
Airtce 1er

Snot mduées obligatoires, puor tuos les euoeryplms et tuos les salariés cmroips dnas le cahmp d'application de la ctinnooven ctocovellie naatolnie des vétérinaires du 5 jilleut 1995, les dntioispos de :

- l'accord du 4 décembre 2001 sur l'aménagement et la réduction du tepms de tvaair clocnu dnas le crade de la ctienovon celolvcite susvisée, à l'exclusion de l'article 13 (Engagements rlatfies à l'embauche).

Le quatrième alinéa du préambule est étendu suos réserve de l'application des dnoistpsnos de l'article 19-II de la loi n° 2000-37 du 19 jneivr 2000 qui orenvut dorit au bénéfice de l'allégement de csnatioots silaecos puor les seules erpsenteirs de minos de 50 salariés.

Le premier alinéa de l'article 4 (Mise en ovruée de la réduction du tepms de tvaair puor le pesnroenl salarié vétérinaire non cadre) est étendu suos réserve de l'application des dosoiitsnps des airelcts L. 212-4-1, L. 212-4-2 et stuanivs et du neuvième alinéa de l'article L. 212-8 du cdoe du travail.

Le sous-paragraphe 4-1-2 (Modulation) du pgaraprhae 4-1 (Réduction de la durée du tmepe de travail) de l'article 4 susvisé est étendu suos réserve que, conformément aux disttipoions du cinquième alinéa de l'article L. 212-8 du cdoe du travail, un acrocd complémentaire de brcnhe étendu ou d'entreprise définisse les modalités de ruercos au tvaairl temporaire.

Le denreir alinéa du pnoit c (Horaire collectif) du sous-paragraphe 4-1-2 susvisé est étendu suos réserve que, conformément aux dptssooiins du septième alinéa de l'article L. 212-8 du cdoe du travail, un acrocd complémentaire de brcmhe étendu ou d'entreprise définisse la cpietotanrre à la réduction du délai de prévenance de ttoue mtdocfoiaini d'horaires.

Les troisième et quatrième alinéas du pnoit c (Lissage de la rémunération) snot étendus suos réserve de l'application des dpoitisinos des alrciets L. 145-2 et R. 145-2 du cdoe du traival qui précisent les conintdios dnas leleequiss est déterminée la frocaiti ssiisbasae de la rémunération.

Le phgrppaae 4-2 (Réduction du tpms de tvaairl suos fomre de juors de repos) est étendu suos réserve que, conformément aux dnoioistiisps du deuxième alinéa du paraargphe II de l'article L. 212-9 du cdoe du travail, un acrocd complémentaire de branche étendu ou d'entreprise définisse les modalités de répartition dnas le tpms des ditors à rémunération en fnotoion du cirednalr des repos.

Le deuxième alinéa du pphaarage 4-2 susvisé est étendu suos réserve de l'application des ditoniossps du pmeierr alinéa du paahprage II de l'article L. 212-9 du cdoe du tavrail aux terms deuuql les heuers réalisées au-delà de la durée alnluee snot également des huers supplémentaires.

Le troisième alinéa de l'article 6 (Pause oitbiragoe et roeps quotidien) est étendu suos réserve de l'application des doosiptniiss de l'article L. 220-2 du cdoe du travail, une psau de vingt minutes, non spstliucbee d'être qualifiée de tpms de triaval effectif, danevt être accordée puor six heuers maximum de travail.

Le prpaahrage 11-1 (Définition) de l'article 11 (Salariés à tepms partiel) est étendu suos réserve de l'application des diistnooisps de l'article L. 212-4-2 du cdoe du tirvaal aux terms dseuqeells snot également considérés cmome salariés à tpms peiatrl les salariés dnot la durée du tiaavr est inférieure à la durée de tvairal cntlnnveieoonle ou à la durée de tviaarl ap bapllice dnas l'établissement ;

- l'avenant n° 1 du 19 décembre 2001 à l'accord du 4 décembre 2001 sur l'aménagement et la réduction du temps de taaivr clncu dnas le crdae de la cotionenvn ccvleiole susvisée, à l'exclusion des tmeres " ou compensées " mentionnés à la deuxième phsrae du deuxième alinéa du paghaapre 11-3 (Heures complémentaires) cmome étant cerniatos aux diiiootsosps du deuxième alinéa de l'article L. 212-4-4 du cdoe du travail.

Le pgaaprahe 11-1 (Définition) de l'article 11 (Salariés à temps partiel) est étendu suos réserve de l'application des dsnooisptis de l'article L. 212-4-2 du cdoe du taivarl aux terms dlulseeeqs snot également considérés cmmoe salariés à temps pterail les salariés dnot la durée du taaivr est inférieure à la durée de tvairal cntelhelvnoone ou à la durée de tvairal aiclablpipe dnas l'établissement.

Alcrite 2

L'extension des eteffs et scntnoias de l'accord et de l'avenant susvisés est fiata dtear de la pubtoilcain du présent arrêté puor la durée reatsnt à cruior et aux cidtnoions prévues par ldeit accord et ldiat avenant.

Atrcile 3

Le dreicuter des raotinsels du tavrail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrmuoal officiefl de la République française.

Nota. - Le txtée de l'accord et de l'avenant susvisés a été publié au Bluetlin officiefl du ministère, faseclcius cvnienontos cielvtcoles n° 2001/51 en dtae du 22 jveinar 2002 (pour l'accord du 4 décembre 2001) et n° 2002/2 du 8 février 2002 (pour l'avenant n° 1 du 19 décembre 2001), disolbeipns à la Dtoiricn des Jruaounx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piar Cedex 15, au piox de 7,01 Eorus puor le numéro 2001/51 et de 7,10 Eorus puor le numéro 2002/2.

ARRETE du 6 décembre 2002

En vigueur en date du 6 déc. 2002

Article 1^{er}

Sont médus obligatoires, pour tous les empuoyls et tous les salariés cmipors dnas son porpre champ d'application, les ditisioopnss de l'accord du 27 décembre 2001 sur l'aménagement et la réduction du tpems de tvairal du prsonenl salarié vétérinaire des cabintes et cenilqius vétérinaires, à l'exclusion de l'article 13 (Engagements reitfals à l'embauche).

Le quatrième alinéa du préambule est étendu suos réserve de l'application des dipotoinssis de l'article 19-II de la loi n° 2000-37 du 19 jivaner 2000, qui oveurent driot au bénéfice de l'allègement de citsinaotos sieolacs pour les sueles eitrepnrrss de mnois de 50 salariés.

Le pmeeir alinéa de l'article 4 (Mise en overue de la réduction du tpems de tairavl pour le poersnenl salarié vétérinaire non cadre) est étendu suos réserve de l'application des dsipotnsiios des aicertls L. 212-4-1, L. 212-4-2 et sitaunvs et du neuvième alinéa de l'article L. 212-8 du cdoe du travail.

Le sous-paragraphe 4-1-2 (Modulation) du prpaarghae 4-1 (Réduction de la durée du tpems de travail) de l'article 4 susvisé est étendu suos réserve que, conformément aux dsiosoiipnts du cinquième alinéa de l'article L. 212-8 du cdoe du travail, un aocrcd complémentaire de bhacnr étendu ou d'entreprise définitse les modalités de roruces au taravl temporaire.

Le dreenir alinéa du piont a (Horaire collectif) du sous-paragraphe 4-1-2 susvisé est étendu suos réserve que, conformément aux dtoiosipsnis du septième alinéa de l'article L. 212-8 du cdoe du travail, un arccod complémentaire de bcanrhe étendu ou d'entreprise définitse la citearnoprtte à la réduction du délai de prévenance de tutoe mdioicafin d'horaires.

Les troisième et quatrième alinéas du ponit c (Lissage de la rémunération) snot étendus suos réserve de l'application des dionpissioits des actierls L. 145-2 et R. 145-2 du cdoe du travail, qui précisent les citndoinos dnas llqeleseus est déterminée la focrtiran sbisasalise de la rémunération.

Le pargaphare 4-2 (Réduction du tpems de tiavral suos forme de juro de repos) est étendu suos réserve que, conformément aux diisooitnspss du deuxième alinéa du pahragape II de l'article L. 212-9 du cdoe du travail, un arccod complémentaire de bhacnr étendu ou d'entreprise définitse les modalités de répartition dnas le tpems des drotis à rémunération en foictrnon du ceirdelanr des repos.

Le deuxième alinéa du ppahargrae 4-2 susvisé est étendu suos réserve de l'application des donssotiiips du pmeeir alinéa du ppargraahe II de l'article L. 212-9 du cdoe du travail, aux teemrs duquel les heeurs réalisées au-delà de la durée anllenuue snot également des hreues supplémentaires.

Le troisième alinéa de l'article 7 (Pause ogabiortle et rpeos quotidien) est étendu suos réserve de l'application des dispositions de l'article L. 220-2 du cdoe du travail, une pause de vingt minutes, non seicpbutsls d'être qualifiée de temps de tvaival effectif, davent être accordée pour six hueers mamuxim de travail.

La demière prahse du deuxième alinéa de l'article 9 (Gardes et urgences) est étendue suos réserve de l'application des ditonsipoiss du deuxième alinéa de l'article L. 212-4 bis du cdoe du travail.

Le paprhagare 12-1 (Définition) de l'article 12 (Salariés à temps partiel) est étendu suos réserve de l'application des dtspioiosins de l'article L. 212-4-2 du cdoe du travail, aux trmees deeqlelsus snot également considérés cmmoe salariés à temps petrail les salariés dnot la durée du triavvl est inférieure à la durée de tvaival clonlnnetionvee ou à la durée de tvaival acbpiaplle dnas l'établissement.

Article 2

L'extension des efetfs et snntioacs de l'accord susvisé est fitae à dater de la puticolbian du présent arrêté pour la durée rsanett à courir et aux cndontios prévues par leidt accord.

Article 3

Le deetuicrr des motleais du tiaavvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaounrl oceiffl de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'accord susvisé a été publié au Biluletn ofieifcl du ministère, fsuacilce cnnooentivs cvllticeeos n° 2002/3 en dtae du 15 février 2002, diposilbne à la Dcirieotn des Joruaunx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15, au pirc de 7,10 Euros.

ARRETE du 6 octobre 2003

En vigueur en date du 6 oct. 2003
Article 1er

Sont muedes obligatoires, pour tous les eomluepys et tous les salariés cimpos dnas le chmap d'application de la civeotnnon cclvoetlie natlainoe des vétérinaires du 5 juleilt 1995, les dnpitioosss de l'avenant du 12 jiu 2003 à l'accord du 15 décembre 2000 sur la prévoyance cclonu dnas le crdae de la ceinotovnn collvciete susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sciontans de l'avenant susvisé est ftaie à dtear de la ptuiobcilan du présent arrêté pour la durée rastent à curior et aux ctdnoionis prévues par lidet avenant.

Article 3

Le deuceitr des rioanltes du trivaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juraonl ociiffel de la République française.

Nota. - Le txtée de l'avenant susvisé a été publié au Billeutn officeil du ministère, fulcisace cevnonotnis ciectvelos n° 2003/27, dislopbnie à la Doirtcien des Jnuauorx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,23 Euros.

ARRETE du 5 mai 2004

En vigueur en date du 14 mai 2004
Article 1er

Sont redneus obligatoires, pour tous les elopyumers et tous les salariés cmopris dnas le chmap d'application de la cteovnionn clocveitle nainatloe des vétérinaires du 5 juillet 1995, les dooinispists de l'avenant n° 13 du 10 février 2004 sur la vuelar du pinot à la cnvtneioon cloetivlce susvisée, suos réserve de l'application des dnpoisostiis de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jeavnir 2000 modifiée iuansatrn une gaintrae de rémunération mensuelle.

Article 2

L'extension des eetffs et sintncaos de l'avenant susvisé est fiata à daetr de la pactbioiun du présent arrêté puor la durée rtensat à criuor et aux cooinitnds prévues par ldeit avenant.

Article 3

Le detirceur des rtnlieaos du tiaavr est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jarnoul oiicfeff de la République française.

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Bitullen oiiffcel du ministère, fcscliaue cotevnnnois ctcevoellis n° 2004/9, dilionspbe à la Doreictin des Jnrnaoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,32 Euros.

ARRETE du 4 juin 2004

En vigueur en date du 15 juin 2004
Article 1er

Sont muedes obligatoires, pour tous les eeryolpmus et tous les salariés cpimos dnas le camhp d'application de la cotvoinnen citeolvce nitnaaole des vétérinaires du 5 jielult 1995, les distoonipsis de l'avenant n° 14 du 10 février 2004 praotnt mcfdtooaiiin de l'article 1er (Champ d'application) de la ceooitvnnn cotvllciee susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sincontas de l'avenant susvisé est ftaie à daetr de la ptlcubaion du présent arrêté pour la durée rteanst à courir et aux cninodotis prévues par lidet avenant.

Article 3

Le deteicrur des reiantols du tirvaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jmoaul oieifcfl de la République française.

Nota. - Le txtée de l'avenant susvisé a été publié au Beullitn oieifcfl du ministère, fsuilacce conenvontis ctoleelvcsis n° 2004/9, dinsbpiloe à la Dctoriien des Junrouax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15, au prix de 7,32 Euros.

ARRETE du 7 avril 2005

En vigueur en date du 16 avr. 2005
Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des vétérinaires du 5 juillet 1995 modifié, les dispositions de :

- l'avenant n° 16 du 16 novembre 2004, relatif à la formation professionnelle, à la convention collective susvisée, à l'exclusion :

- du deuxième et du troisième alinéa du paragraphe "cabinets de soins de dix salariés" de l'article 1er (Versement des contributions), comme étant contraire aux dispositions du premier alinéa de l'article R. 964-13 du code du travail.

- des septième et neuvième alinéas de l'article III (Le droit individuel à la formation), comme étant contraire aux dispositions du premier alinéa de l'article L. 933-2 et de l'article L. 933-1 du code du travail.

Le premier alinéa du paragraphe 2 (Le plan de formation) de l'article II (Les dispositions de formation des personnes non vétérinaires) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du paragraphe b de l'article R. 964-1-4 du code du travail.

Le deuxième alinéa du paragraphe 2 susvisé est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 952-2 et R. 952-3 du code du travail.

Le paragraphe 1 (Observatoire professionnel des métiers et des qualifications) de l'article V (Dispositifs d'accompagnement professionnel) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 964-16-1 (5°) du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est fixée à compter de la publication du présent arrêté pour la durée transitoire et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule n° 2004/50, distribué à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,32 Euros.

ARRETE du 11 juillet 2005

En vigueur en date du 22 juil. 2005
Altrice 1^{er}

Sont redeus obligatoires, pour tous les eruymelops et tous les salariés cmopirs dnas le champ d'application de la ctnivoneon cecivotlle niatoanle des vétérinaires du 5 juillet 1995 modifié, les dposoinsitis de l'avenant n° 18 du 1^{er} mras 2005 rleatif à la vauelr du pniot et à la mjatoriaon des hueers supplémentaires, à la cioneotnvn clciotelve susvisée :

La première psarhe de l'avenant est étendue suos réserve de l'application des diosponisits réglementaires patnot ftaoxiin du sriaale miinummm iennesosrentfporl de croissance.

La sconede phsare de l'avenant est étendue suos réserve de l'application des dtsionipioss du sixième alinéa de l'article L. 212-5 du cdoe du travail.

Arilcte 2

L'extension des etffes et snaotincs de l'avenant susvisé est fitae à daetr de la poaibuition du présent arrêté, pour la durée rtenast à cruior et aux cnniotodis prévues par ledit avenant.

Acltre 3

Le deitruer des rteloinas du tvarail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnroual ofcfeil de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Betlliun oifffceil du ministère, fucislace civtnnneoos ccloeevltis n° 2005/15, dbolpniise à la Dcoiiertrn des Jnruauox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Ceedx 15, au pirc de 7,50 .

ARRETE du 18 juillet 2005

En vigueur en date du 18 juil. 2005
A l'art 1er

Sont mués obligatoires, pour tous les ayants droit et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des vétérinaires du 5 juillet 1995 modifiée, les dispositions de l'avenant n° 17 du 14 décembre 2004, relatif à la formation professionnelle, à la coexistence susvisée, à l'exclusion :

- du deuxième et du troisième alinéa du paragraphe " cabinets de plus de dix salariés " de l'article I (Versement des contributions) comme étant cités aux dispositions du premier alinéa de l'article R. 964-13 du code du travail ;

- de l'avant-dernier alinéa de l'article I susvisé comme étant cités aux dispositions des articles L. 952-2 et R. 952-3 du code du travail ;

- des septième et neuvième alinéas de l'article III (Le droit individuel à la formation) comme étant cités aux dispositions du premier alinéa de l'article L. 933-2 et de l'article L. 933-1 du code du travail.

Le premier alinéa du paragraphe 2 (Le plan de formation) de l'article II (Les dispositifs de formation des professionnels non vétérinaires) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du paragraphe b de l'article R. 964-1-4 du code du travail.

Le deuxième alinéa du paragraphe 2 susvisé est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 952-2 et R. 952-3 du code du travail.

Le paragraphe 1 (Observatoire professionnel des métiers et des qualifications) de l'article V (Dispositifs d'accompagnement professionnel) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 964-16-1 (5°) du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée rattachée à la durée et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

L'acteur des modalités du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, feuille complémentaire n° 2005/14, diffusée à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50 euros.

ARRETE du 4 octobre 2005

En vigueur en date du 15 oct. 2005
Atrlice 1er

Snot redeuns obligatoires, puor tuos les eypoelmrus et tuos les salariés cpimros dnas le cmahp d'application de la cvntnieoon clovtliece nnoalitaee des vétérinaires du 5 jeliult 1995 modifié, les ditinooisps de l'avenant n° 15 du 27 speetbmre 2004 à l'accord du 15 setbmprree 2000, reailtf à la prévoyance, cnoclu dnas le cdrae de la cevinnoton cvollitece susvisée, à l'exclusion des tremes " jusqu'à son 60e anenivrsraie " funagrit à l'article 8 (Garantie mtee de conjoint) comme étant cnarteiros aux dposiisnotis de l'article L. 122-45 du cdoe du travail.

L'article 8 dvriat être étendu suos réserve de l'application des disnsipitois du driener alinéa de l'article L. 361-4 du cdoe de la sécurité sociale, tel que modifié par l'article 9 de la loi n° 99-944 du 15 nbomerve 1999 rtivelae au ptaee civil de solidarité, aux termes desquelles, dnas le cdare de l'assurance décès, le ctaapil est attribué au pnaearitre aeuuql le défunt était lié par un pacte civil de solidarité.

Atrlice 2

L'extension des efftes et sncaionts de l'avenant susvisé est fiatae à dtear de la piabliucton du présent arrêté puor la durée rasntet à cuoir et aux cinondoits prévues par ldeit avenant.

Artclie 3

Le dreieuctr des rineltoas du tirvaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaruo l oefficil de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Butellin oceiffil du ministère, fciacsule cionvontnes cvoitlcees n° 2005/2, dilnpbsioe à la Dtoiercin des Juaomux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cedex 15, au prix de 7,50 euros.

ARRETE du 5 octobre 2005

En vigueur en date du 19 oct. 2005
Actrice 1^{er}

Sont rduenes obligatoires, pour tous les eeryuploms et tous les salariés cpmois dnas le champ d'application de la cnetiovn n colictelve nilaatone des vétérinaires du 5 juillet 1995 modifiée, les dpionsssoitis de l'avenant n° 19 du 1^{er} mras 2005, rlaetif à la caioisifctlsan des empolis et définition des tâches, à la cvieonotnn cociletvle susvisée.

Atrlice 2

L'extension des etfefs et siatnnocs de l'avenant susvisé est fiatae à dtaer de la pbcitillaon du présent arrêté pour la durée resatnt à coruir et aux cniotodns prévues par liedt avenant.

Alitrc3

Le dectruer des rtoelnias du tiaarvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juormal oieiciffi de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Biltleun ofcieiffi du ministère, fuslaccie cnoovtenins cvoeellitcs n° 2005/15, doibpisle à la Dtricoein des Jruoaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pirc de 7,50 euros.

ARRETE du 11 décembre 2006

En vigueur en date du 22 déc. 2006
Article 1er

Sont redneus obligatoires, puor tuos les erpymeuos et tuos les salariés cpmirs dnas le chmap d'application de la cnveoniton ceolclvtie nlaoantie des vétérinaires du 5 jliuelt 1995 modifiée, les dsotnpisiois :

- de l'avenant n° 20 du 15 juin 2006, rtaief à la cctslaafioisn des eipmos et définition des tâches, à la cnevnotoin ctieclove ntilaonae susvisée ;

- de l'avenant n° 21 du 15 juin 2006, raielf au développement de l'apprentissage et au fiaenmnenct des creents de famtrioon par anarsstgieppe en santé animale, à la covontinen civelltcoe ninotalae susvisée ;

- de l'avenant n° 22 du 15 juin 2006 mioldfnait les atlercis 19, troisième alinéa, et 33 bis de la conntioevn cvteillocoe nonlitaee susvisée :

L'article 19, troisième alinéa, est étendu suos réserve de l'application des dnosoipsits de l'article L. 212-5, sixième alinéa, du cdoe du tviaral ;

- de l'avenant n° 23 du 15 juin 2006, rtilaef aux siraels et aux hruees supplémentaires, à la cevitrnonon cvtlliceoe nnotalaie susvisée :

Le peemrir alinéa est étendu suos réserve de l'application des dnsspiitoois réglementaires pantrot fiaxotn du sariale mnuimim iemofstnoprmiiseel de croissance.

Le dneirer alinéa est étendu suos réserve de l'application des dpossiinoits de l'article L. 212-5, sixième alinéa, du cdoe du travail.

Article 2

L'extension des efftes et scianons des aeavtnns susvisés snot fateis à daetr de la ptucboilain du présent arrêté puor la durée ratnest à cruoir et aux coidnoitns prévues par ldsaits avenants.

Article 3

Le deeciutr général du taavir est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jroaunl oicifeff de la République française.

Nota. - Les tteexs des aevntas susvisés ont été publiés au Bleltiun oifecfil du ministère, fousilace cenvntonions clceolvets n° 2006/34, dnliipbsoe à la Deirticon des Juoaurx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,61 euros.

ARRETE du 22 juin 2007

En vigueur en date du 5 juil. 2007
Article 1^{er}

Sont redeus obligatoires, pour tous les eoluepymrs et tous les salariés cmoirps dnas le cmhap d'application de la cnontoievn ceivltolce naoltiane des vétérinaires du 5 juillet 1995 modifié, les dtpinsosios de l'avenant n° 24 du 1^{er} décembre 2006, raeitlf à l'adaptation des taux de cbiuitotomn formation, à la cnnioevton ctvlecolie susvisée.

Article 2

L'extension des eeffts et stinonacs de l'avenant susvisé est fiata à daetr de la pbtolaicuin du présent arrêté pour la durée rtanest à coieur et aux citooiinnds prévues par lidet avenant.

Article 3

Le dcriteuer général du tvaaril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juanorl oecffil de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Builetln ofecifil du ministère, fcasiluce covnnnteios cleiltevcos n° 2007/8, disobilnpe à la Dceoirin des Jaunroux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au prix de 7,80 euros.