

VETERINAIRES PRATICIENS SALARIES

Brochure : 3332, IDCC : 2564

Vétérinaires à domicile, centres de soins des associations de protection animale, cliniques
et centres hospitaliers vétérinaires, chirurgie des animaux



Ce document n'est pas une version officielle, il est issu des informations de la base KALI de Legifrance (Journal Officiel). En cas de doute ou de litige, consultez le texte officiel.

Date de génération

31/01/2012

Sommaire

<u>Convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés du 31 janvier 2006. Etendue par arrêté du 31 mai 2006 JORF 20 juin 2006.</u>	7
<u>Texte de base</u>	7
<u>Convention collective nationale du 31 janvier 2006</u>	7
<u>Préambule</u>	7
<u>Titre Ier : Dispositions générales</u>	8
<u>Champ d'application</u>	8
<u>Durée</u>	8
<u>Révision</u>	8
<u>Dénonciation</u>	9
<u>Avantages acquis</u>	9
<u>Validité des accords</u>	9
<u>Titre II : Droit syndical et liberté d'opinion</u>	10
<u>Exercice du droit syndical</u>	10
<u>Absence pour l'exercice d'une activité syndicale</u>	10
<u>Sections syndicales et délégués syndicaux</u>	10
<u>Délégués du personnel</u>	11
<u>Comités d'entreprise</u>	11
<u>Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)</u>	12
<u>Titre III : Conclusion du contrat de travail</u>	12
<u>Sécurité, hygiène : médecine du travail</u>	12
<u>Egalité professionnelle</u>	13
<u>Travailleurs handicapés</u>	14
<u>Modalités d'embauche</u>	14
<u>Contrat à durée déterminée</u>	15
<u>Période d'essai</u>	15
<u>Titre IV : Exécution du contrat de travail</u>	16
<u>Obligations générales</u>	16
<u>Durée et amplitude du travail</u>	17
<u>Pause et repos quotidien</u>	18
<u>Travail à temps partiel : heures complémentaires</u>	18
<u>Travail à temps plein : heures supplémentaires</u>	19
<u>Repos compensateur de remplacement</u>	19
<u>Contrepartie obligatoire en repos</u>	19
<u>Modification de la durée du temps de travail</u>	20
<u>Compte épargne-temps</u>	20
<u>Modulation</u>	21
<u>Garde</u>	23
<u>Travail de nuit</u>	24
<u>Astreinte</u>	27
<u>Ancienneté</u>	28
<u>Le droit à congés</u>	29
<u>Les congés payés</u>	29
<u>Fixation des congés payés</u>	29
<u>Absence pendant les congés</u>	30
<u>Travail effectif et congés payés</u>	30
<u>Temps partiel et congés payés</u>	31
<u>Indemnité compensatrice de congés payés</u>	31
<u>Fêtes légales et jours fériés</u>	31
<u>Journée de solidarité</u>	32
<u>Congés pour événements familiaux</u>	32
<u>Congés de convenance personnelle</u>	33
<u>Congé pour proche ou enfant malade</u>	33
<u>Congé de présence parentale</u>	33
<u>Congés de maternité et d'adoption</u>	34

<u>Congés de paternité</u>	34
<u>Grossesse et suspension du contrat</u>	34
<u>Grossesse et licenciement</u>	35
<u>Grossesse et démission</u>	35
<u>Congé parental</u>	35
<u>Maladie et accident du travail</u>	35
<u>Maladie et remplacement</u>	36
<u>Prévoyance - Maladie - Décès</u>	36
<u>Salaire minimum</u>	36
<u>Avantages en nature</u>	37
<u>Titre V : Les salariés cadres</u>	37
<u>Définitions</u>	37
<u>Temps de travail</u>	37
<u>Rémunération</u>	38
<u>Contrôle</u>	40
<u>Titre VI : Rupture du contrat de travail</u>	40
<u>Délai, congés ou préavis</u>	40
<u>Indemnités de préavis</u>	40
<u>Heures pour recherche d'emploi</u>	41
<u>Indemnités de licenciement</u>	41
<u>Départ à la retraite</u>	41
<u>Mise à la retraite</u>	42
<u>Clause de non-concurrence</u>	43
<u>Titre VII : Règlement des conflits</u>	44
<u>Commission paritaire d'interprétation</u>	44
<u>Commission paritaire de conciliation</u>	45
<u>Titre VIII : Formation professionnelle</u>	45
<u>Préambule</u>	45
<u>Nécessité de l'effort de formation</u>	45
<u>Droit individuel à la formation (DIF)</u>	46
<u>Durée</u>	46
<u>Nature des formations</u>	46
<u>Allocation</u>	47
<u>Financement de la formation</u>	47
<u>Gestion des moyens financiers</u>	48
<u>Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE)</u>	48
<u>Titre IX : Dépôt et demande d'extension</u>	48
<u>Dépôt</u>	48
<u>Demande d'extension</u>	48
<u>Textes Attachés</u>	50
<u>Annexe I : Classification des emplois.</u>	50
<u>Annexe II : Salaires minima conventionnels.</u>	52
<u>Annexe III : Commission paritaire de l'emploi.</u>	55
<u>Relations avec l'organisme paritaire collecteur agréé</u>	56
<u>Fonctionnement</u>	56
<u>Révision.</u>	58
<u>Dénonciation.</u>	58
<u>Annexe IV : Accord de prévoyance.</u>	59
<u>Préambule</u>	59
<u>Champ d'application.</u>	59
<u>Garantie arrêt de travail.</u>	60
<u>Incapacité temporaire de travail.</u>	60
<u>Incapacité permanente professionnelle.</u>	61
<u>Invalidité.</u>	61
<u>Garanties décès, double effet, invalidité absolue et définitive.</u>	62
<u>Exclusions.</u>	62
<u>Garantie rente éducation.</u>	63
<u>Garantie rente temporaire de conjoint.</u>	63
<u>Salaire de référence servant au calcul des prestations.</u>	64

<u>Revalorisation.</u>	64
<u>Taux de cotisation.</u>	64
<u>Gestion de régime conventionnel.</u>	65
<u>Commission paritaire technique.</u>	65
<u>Mise en place du régime.</u>	66
<u>Effet et durée.</u>	67
<u>Révision - Dénonciation.</u>	67
<u>Extension du présent accord - Publicité.</u>	67
<u>Modulation du temps de travail</u>	69
<u>Garantie rente temporaire de conjoint</u>	71
<u>Prime de remplacement</u>	72
<u>Période d'essai</u>	73
<u>Préavis</u>	75
<u>Indemnités de licenciement</u>	76
<u>Forfait annuel en jours</u>	77
<u>Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes</u>	79
<u>Forfait annuel</u>	81
<u>Modification de l'annexe IV relative à la prévoyance</u>	82
<u>Modification du régime de prévoyance</u>	82
<u>Garantie arrêt de travail</u>	83
<u>Garantie décès, double effet, invalidité absolue et définitive</u>	84
<u>Date d'entrée en vigueur</u>	84
<u>Extension du présent avenant. - Publicité</u>	84
<u>Durée. - Révision. - Dénonciation</u>	84
<u>Formation professionnelle continue</u>	85
<u>Obligations de versements à l'OPCA PL</u>	85
<u>Modalités de prélèvement du financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels</u>	87
<u>Portée et durée de l'accord</u>	87
<u>Notification. - Entrée en vigueur et dépôt</u>	88
<u>Prévoyance</u>	89
<u>Préambule</u>	89
<u>Champ d'application</u>	89
<u>Adhésion et affiliation</u>	89
<u>Bénéficiaires</u>	90
<u>Garanties</u>	91
<u>Cotisation et répartition</u>	93
<u>Règlement des prestations</u>	94
<u>Tiers payant</u>	94
<u>Limite des garanties</u>	95
<u>Plafond des remboursements</u>	95
<u>Cessation des garanties</u>	95
<u>Suspension des garanties</u>	96
<u>Prescription des actions</u>	96
<u>Recours contre les tiers responsables</u>	96
<u>Désignation de l'organisme assureur</u>	96
<u>Suivi et pilotage du régime</u>	97
<u>Date d'effet</u>	97
<u>Modalités de dénonciation</u>	97
<u>Dépôt et extension</u>	97
<u>Annexe</u>	98
<u>Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes</u>	101
<u>Champ d'application</u>	102
<u>Chapitre Ier Conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle</u>	102
<u>Principe de non-discrimination</u>	102
<u>Recrutement</u>	102
<u>Promotion et évolution professionnelle</u>	103
<u>Formation professionnelle</u>	103
<u>Chapitre II Conditions de travail et garantie de l'égalité salariale</u>	104

<u>Egalité salariale</u>	104
<u>Rattrapage des écarts de rémunération</u>	104
<u>Chapitre III Equilibre entre vie professionnelle et vie personnelle</u>	105
<u>Prise en compte de la parentalité</u>	105
<u>Mesures concernant l'organisation du travail</u>	106
<u>Reprise du travail</u>	106
<u>Chapitre IV Application et suivi de l'accord</u>	106
<u>Commission de conciliation</u>	106
<u>Négociation triennale</u>	106
<u>Application de l'accord</u>	107
<u>Repos compensateur de remplacement</u>	108
<u>Classification des emplois</u>	110
<u>Salaires</u>	111
<u>Commission paritaire de l'emploi</u>	113
<u>Actualisation de la convention</u>	115
<u>Départ à la retraite</u>	133
<u>Mise à la retraite</u>	135
<u>Travail de nuit</u>	137
<u>Compte épargne-temps</u>	141
<u>Préambule</u>	141
<u>Champ d'application</u>	141
<u>Bénéficiaires du CET</u>	142
<u>Délais et volumes de prise d'un congé épargne</u>	142
<u>Adhésion au CET, gestion et suivi</u>	142
<u>Alimentation du compte</u>	143
<u>Période(s) d'alimentation</u>	144
<u>Valorisation des droits inscrits au CET</u>	144
<u>Modalités d'utilisation du CET</u>	144
<u>Liquidation du CET et modalités de liquidation</u>	145
<u>Gestion du compte</u>	146
<u>Clôture du compte et transférabilité</u>	146
<u>Dispositions plus favorables</u>	147
<u>Dépôt de l'accord, durée et entrée en vigueur</u>	147
<u>Textes Salaires</u>	148
<u>Salaires Avenant n° 5 du 17 avril 2007</u>	148
<u>Valeur du point à compter du 1er juillet 2007.</u>	148
<u>Avenant n° 6 du 25 mars 2008 relatif aux salaires et aux heures supplémentaires</u>	149
<u>Avenant n° 11 du 6 octobre 2008 relatif à la valeur du point</u>	150
<u>Avenant n° 12 du 2 juin 2009 relatif à la valeur du point au 1er juillet 2009</u>	151
<u>Avenant n° 16 du 26 novembre 2009 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2010</u>	152
<u>Avenant n° 18 du 25 octobre 2010 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2011</u>	153
<u>Avenant n° 29 du 6 octobre 2011 relatif à la valeur du point pour l'année 2011</u>	154
<u>Textes Extensions</u>	155
<u>Arrêté du 31 mai 2006</u>	155
<u>ARRETE du 16 juillet 2007</u>	157

**Convention collective nationale des vétérinaires
praticiens salariés du 31 janvier 2006. Etendue
par arrêté du 31 mai 2006 JORF 20 juin 2006.**

Convention collective nationale du 31 janvier 2006

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

Fédération des services publics et des services de santé FO ;
Fédération générale agroalimentaire CFDT ;
Fédération des syndicats du commerce, services et force de vente CFTC ;
Fédération agroalimentaire CGT ;
Fédération nationale de l'agroalimentaire CGC.

Préambule

(en vigueur étendu)

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

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

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

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

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

Les élèves des écoles vétérinaires françaises titulaires d'un diplôme d'études fondamentales vétérinaires sanctionnant la formation reçue au cours du 2^e cycle d'études vétérinaires sont autorisés à exercer en qualité d'assistant au cours de leur dernière année d'étude et jusqu'au 31 décembre de l'année de fin d'études. Ils exercent en dehors de la présence, mais sous l'autorité et la responsabilité civile d'un vétérinaire, interviennent, à titre médical ou chirurgical, sur les animaux habituellement soignés par celui-ci, lequel, s'il exerce à titre libéral, continue à assurer la gestion de son cabinet. Ces assistants ne sont pas affiliés à une caisse des cadres.

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

et des autres Etats partie à l'accord sur l'Espace économique européen doivent se prévaloir d'un diplôme défini par le code rural.

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

Les vétérinaires salariés doivent transmettre au président du conseil régional dont ils dépendent copie de leur contrat de travail dans un délai de 1 mois à partir de la signature. Ils doivent également faire connaître leur cessation d'activité dans un délai de 1 mois.

Titre Ier : Dispositions générales

Champ d'application

Article 1er (en vigueur étendu)

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

Les activités concernées ressortent du code APE 8414 et du code NAF 852Z.

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

Durée

Article 2 (en vigueur étendu)

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

Révision

Article 3 (en vigueur étendu)

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

de réception de la demande de révision.

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

Dénonciation

Article 4 (en vigueur non étendu)

En application de l'article L. 2261-9 du code du travail, la dénonciation de la présente convention ou de ses annexes, par l'une des parties contractantes, devra être portée à la connaissance des autres parties, par lettre recommandée avec avis de réception et fera l'objet d'un dépôt à la DDTEFP de Paris.

Elle devra être suivie dans les 3 mois, sur convocation de l'organisation patronale, de négociations paritaires en vue de la conclusion d'une nouvelle convention.

Avantages acquis

Article 5 (en vigueur étendu)

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

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

Validité des accords

Article 6 (en vigueur non étendu)

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

La validité de la convention collective et de ses avenants signés au niveau de la branche est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales représentatives des salariés dans le champ d'application, s'appréciant en nombre. Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-2 du code du travail, l'opposition doit être exprimée par écrit dans un délai de 15 jours à compter de la notification de l'accord. Elle doit être motivée et préciser les points de désaccord.

Titre II : Droit syndical et liberté d'opinion

Exercice du droit syndical

Article 7 (en vigueur non étendu)

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.

Absence pour l'exercice d'une activité syndicale

Article 8 (en vigueur non étendu)

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

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

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

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

Sections syndicales et délégués syndicaux

Article 9 (en vigueur étendu)

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

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

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

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

Dans l'exercice de leur mandat et dans la limite du nombre d'heures qui leur est alloué, les délégués syndicaux pourront exercer leur activité à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise *sous seule réserve d'aviser l'employeur* (1).

(1) Mots exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'alinéa 3 de l'article L. 412-17 du code du travail (arrêté du 31 mai 2006, art. 1er).

Délégués du personnel

Article 10 (en vigueur étendu)

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. Leur mandat sera de 2 ans renouvelable.

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

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

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

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

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

Comités d'entreprise

Article 11 (en vigueur non étendu)

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

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

La procédure des élections est la même que celle des délégués du personnel

définie à l'article 10. Le mandat des membres du comité d'entreprise sera de 2 ans renouvelables.

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

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

Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Article 12 (en vigueur non étendu)

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

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

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

Titre III : Conclusion du contrat de travail

Sécurité, hygiène : médecine du travail

Article 13 (en vigueur non étendu)

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

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

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

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

Ces mesures permettront en outre le contrôle de l'aptitude du salarié dans

l'exercice de ses fonctions tel que défini dans le cadre de l'examen médical d'embauche, et notamment lors des visites médicales obligatoires.

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

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

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

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

Egalité professionnelle

Article 14 (en vigueur non étendu)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Travailleurs handicapés

Article 15 (en vigueur non étendu)

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

Modalités d'embauche

Article 16 (en vigueur étendu)

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

- identité des parties ;
- lieu de travail (ou éventuellement les lieux de travail) ;
- date d'entrée et début du contrat ;
- durée de la période d'essai ;
- emploi et catégorie ;

- durée des congés payés ;
- durée du préavis ;
- montant et périodicité de la rémunération et ses composants ;
- durée quotidienne et/ou hebdomadaire de travail ;
- mention de la convention collective et précision de l'échelon du salarié ;
- mention du statut de cadre et de l'affiliation à une caisse de retraite des cadres pour les vétérinaires diplômés ;

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

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

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

Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-3-1 du code du travail (arrêté du 31 mai 2006, art. 1er).

Contrat à durée déterminée

Article 17 (en vigueur non étendu)

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

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

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

Période d'essai

Article 18 (en vigueur non étendu)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Titre IV : Exécution du contrat de travail

Obligations générales

Article 19 (en vigueur non étendu)

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

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

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

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

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

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

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

Durée et amplitude du travail

Article 20 (en vigueur non étendu)

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

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

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

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

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

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

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

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

En cas de régime de travail fondé sur des journées continues d'au moins 10

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

Pause et repos quotidien

Article 21 (en vigueur étendu)

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

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

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

Travail à temps partiel : heures complémentaires

Article 22 (en vigueur étendu)

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

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

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

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

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

Les heures complémentaires sont rémunérées en application des dispositions légales en vigueur.

Travail à temps plein : heures supplémentaires

Article 23 (en vigueur non étendu)

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

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

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

Les heures supplémentaires effectuées de la 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 annuel d'heures supplémentaires fixé à 280 heures.

Repos compensateur de remplacement

Article 24 (en vigueur étendu)

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

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

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

Contrepartie obligatoire en repos

Article 24-Bis (en vigueur étendu)

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

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

Modification de la durée du temps de travail

Article 25 (en vigueur étendu)

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

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

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

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

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

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

Compte épargne-temps

Article 26 (en vigueur étendu)

En application de l'article L. 227-1 du code du travail, les parties signataires conviennent de prévoir la mise en place d'un compte épargne-temps fondé sur le volontariat. Ce compte épargne-temps aura pour objet de permettre aux salariés qui le désirent d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de se constituer une épargne. Il fera l'objet d'un accord spécifique.

Article 26 (en vigueur non étendu)

Le compte épargne-temps est reconnu par les parties signataires du présent accord comme un outil de l'aménagement du temps de travail ou de la réduction du temps de travail effectif (RTT) et de la gestion prévisionnelle des emplois. Elles conviennent de mettre en place un mécanisme adapté à la volonté des salariés et conforme aux exigences légales et réglementaires, notamment aux articles des articles L. 3151-1 et suivants, L. 3152-1 et suivants, L. 3153-1 et suivants, et L. 3154-1 et suivants du code du travail, D. 3154-1 et D. 3154-2 et suivants du code du travail.

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

Modulation

Article 27 (en vigueur non étendu)

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

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

Recours au travail à temps plein modulé

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

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

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

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

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

Par contre, les heures excédant la durée hebdomadaire de 42 heures, la durée moyenne annuelle des 35 heures ou le plafond annuel de 1 607 heures se verront appliquer le régime des heures supplémentaires et s'imputeront sur le contingent annuel d'heures supplémentaires fixé spécifiquement par le code du travail, en cas de modulation.

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

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

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

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

Recours au travail à temps partiel modulé

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Garde

Article 28 (en vigueur étendu)

Pour répondre aux besoins des entreprises entrant dans le champ d'application de

la présente convention collective et, notamment, répondre à la continuité du service, les vétérinaires salariés peuvent être appelés à assurer des gardes.

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

Le salarié sera rémunéré pendant la garde, pour ses heures de travail effectif, au taux normal éventuellement majoré pour les heures supplémentaires.

Les conditions de la rémunération de la garde de nuit, de dimanche et de jour férié sont précisées dans l'annexe II.

Travail de nuit

Article 29 (en vigueur étendu)

Le recours au travail de nuit, en application de l'article L. 213-1 du code du travail, est exceptionnel. Il est indissociable de l'activité de la médecine vétérinaire et est justifié pour répondre à l'obligation de continuité des soins et aux impératifs en matière de santé animale et de sécurité sanitaire.

Dans le cadre de l'article L. 213-1-1 du code du travail, les parties signataires de la présente convention collective conviennent que la durée du travail de nuit correspond à une période de travail comprise entre 21 heures et 7 heures.

Est travailleur de nuit, tout salarié qui accomplit soit, au moins 2 fois par semaine, 3 heures de son temps de travail durant la période de 21 heures à 7 heures, soit accomplit, au cours de 1 mois, un nombre minimal de 22 heures de travail entre 21 heures et 7 heures.

L'amplitude quotidienne de travail de nuit ne peut excéder 12 heures. 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.

En application de l'article L. 213-3 du code du travail, la durée hebdomadaire de travail de nuit calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives est portée à 44 heures au maximum, compte tenu des nécessités de l'exercice de continuité des soins et des impératifs de santé animale et de sécurité sanitaire. Cette dérogation s'applique à condition que des périodes de repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures effectuées soient accordées aux salariés concernés.

Les heures de travail de nuit font l'objet d'une majoration définie à l'annexe II (Rémunération des gardes).

Dans le cadre de l'article L. 213-4, un repos compensateur pour travail de nuit est attribué pour toute heure de nuit sur la base de 1 % par heure de travail comprise entre 21 heures et 7 heures. Il sera acquis et pris dans les conditions prévues à l'article L. 212-5-1 du code du travail. Ce repos compensateur ne peut pas être compensé par une indemnité, sauf résiliation du contrat de travail.

En application des articles L. 213-4 et suivants, 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. Ce salarié peut alors refuser cette affectation à un poste de nuit sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement. Il peut également demander à changer pour un poste de jour.

En application de l'article L. 213-5, 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.

Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 213-4, alinéa 2, du code du travail (arrêté du 31 mai 2006, art. 1er).

Article 29 (en vigueur non étendu)

Définition

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

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

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

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

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

Est travailleur de nuit, tout salarié qui accomplit :

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

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

Durée du travail de nuit

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

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

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

En application de l'article L. 3122-35 du code du travail et par dérogation conventionnelle, la durée hebdomadaire de travail de nuit calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, est portée à 44 heures au maximum, compte tenu des nécessités de l'exercice de continuité des soins et des impératifs

de santé animale et de sécurité sanitaire. Cette dérogation s'applique à condition que des périodes de repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures accomplies au-delà de la durée maximale légale soient accordées aux salariés concernés. Ce repos est pris dans les plus brefs délais à l'issue de la période travaillée.

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

Repos compensateur

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

Indemnisation du travail de nuit

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

Conditions de travail

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

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

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

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

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

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

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

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

Les travailleurs de nuit bénéficieront au même titre que les autres salariés des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise. Pour des raisons pratiques d'organisation, ces formations pourront être assurées en dehors des heures de travail de l'intéressé, si elles ne coïncident pas avec les horaires de formation. Dans ce cas, le salarié n'assurera pas ses horaires de nuit.

Maternité et travail de nuit

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

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

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

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

Astreinte

Article 30 (en vigueur étendu)

L'astreinte correspond à la période pendant laquelle le salarié est tenu de rester à son domicile ou à proximité pour répondre à un éventuel appel de l'employeur ou des clients, tout en pouvant vaquer librement à ses occupations personnelles. Il en est de même de l'astreinte effectuée par le salarié dans le logement de fonction mis à sa disposition et annexé à la clinique ou au centre hospitalier vétérinaires. Le choix d'effectuer la période d'astreinte dans un logement de fonction mis à

disposition par l'employeur relève du seul salarié.

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

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

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

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

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

Ancienneté

Article 31 (en vigueur étendu)

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

- à partir de 3 ans d'ancienneté, 5 % ;
- à partir de 5 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 %.

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

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

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

Le droit à congés

Article 32 (en vigueur étendu)

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

Les congés payés

Article 33 (en vigueur non étendu)

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

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

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

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

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

Fixation des congés payés

Article 34 (en vigueur étendu)

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

- des nécessités du service ;
- des préférences personnelles avec priorité en faveur des parents ayant des

enfants d'âge scolaire ;

- de l'ancienneté dans l'établissement.

Absence pendant les congés

Article 35 (en vigueur non étendu)

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

Travail effectif et congés payés

Article 36 (en vigueur non étendu)

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

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

Temps partiel et congés payés

Article 37 (en vigueur étendu)

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

Indemnité compensatrice de congés payés

Article 38 (en vigueur étendu)

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.

Fêtes légales et jours fériés

Article 39 (en vigueur étendu)

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

Les jours fériés légaux, à savoir le 1er janvier, le lundi de Pâques, le 8 Mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 Juillet, l'Assomption, la Toussaint, le 11 novembre et Noël, seront chômés et n'entraîneront pas de réduction de salaire. Les conditions spécifiques à la journée de solidarité sont définies dans l'article suivant.

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

- soit de 1 jour de repos compensateur ;
- soit du paiement de cette journée en sus de leur salaire normal (le jour de repos accordé en compensation comprendra un nombre d'heures équivalent au nombre d'heures travaillées ; il en sera de même pour le paiement de cette journée) ;
- si le jour férié tombe un jour de repos, le salarié bénéficiera soit de 1 jour de repos compensateur, soit du paiement de cette journée en sus de son salaire normal, et ce dans la limite de 5 jours par an.

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

Les repos compensateurs afférents aux jours fériés devront en principe être pris dans le délai de 2 mois.

Journée de solidarité

Article 40 (en vigueur étendu)

En application des dispositions légales, les signataires conviennent de fixer la date de la journée de solidarité au lundi de Pentecôte. Sa durée est de 7 heures, les heures effectuées au-delà sont des heures supplémentaires. Néanmoins, toute entreprise relevant de la branche est libre de déterminer le jour supplémentaire travaillé par un accord entre l'employeur et chacun de ses salariés :

- soit un jour férié précédemment chômé autre que le 1er Mai ;
- soit un jour de RTT, lorsque la réduction du temps de travail est organisée sur l'année ;
- soit tout autre jour précédemment non travaillé, en application des modalités d'organisation de l'entreprise ;
- ou de fractionner les 7 heures sur l'année.

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

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

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

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

Congés pour événements familiaux

Article 41 (en vigueur non étendu)

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

- le déménagement : 1 jour ;
- la naissance et l'adoption : 3 jours ;
- le mariage : 5 jours ;
- le Pacs : 1 jour ;
- le mariage d'un enfant : 2 jours ;

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

Cette dernière disposition est applicable aux partenaires liés par un pacte civil de solidarité.

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

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

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

Congés de convenance personnelle

Article 42 (en vigueur étendu)

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

Ces congés sans solde pour convenance personnelle n'ouvrent pas droit aux congés payés.

Congé pour proche ou enfant malade

Article 43 (en vigueur non étendu)

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

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

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

Congé de présence parentale

Article 43-Bis (en vigueur non étendu)

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

Congés de maternité et d'adoption

Article 44 (en vigueur non étendu)

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

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

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

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

Congés de paternité

Article 45 (en vigueur étendu)

Après la naissance de son enfant ou 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.

Grossesse et suspension du contrat

Article 46 (en vigueur étendu)

La salariée ne peut travailler pendant une période de 8 semaines avant et après

son accouchement. Il est interdit d'employer des femmes dans les 6 semaines qui suivent leur accouchement.

Grossesse et licenciement

Article 47 (en vigueur non étendu)

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

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

Grossesse et démission

Article 48 (en vigueur non étendu)

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

Congé parental

Article 49 (en vigueur étendu)

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 de 1 an.

Maladie et accident du travail

Article 50 (en vigueur non étendu)

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

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

En cas d'interruption de travail, l'assuré doit envoyer à la caisse primaire d'assurance maladie, dans les 2 jours suivant la date d'interruption de travail une lettre d'avis d'interruption de travail indiquant, d'après les prescriptions du

médecin, la durée probable de l'incapacité de travail. En cas de prolongation de l'arrêt de travail initial, la même formalité doit être observée dans les 2 jours suivant la prescription de prolongation.

Maladie et remplacement

Article 51 (en vigueur étendu)

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

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

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

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

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

Prévoyance - Maladie - Décès

Article 52 (en vigueur étendu)

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

Salaire minimum

Article 53 (en vigueur étendu)

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

Les organisations liées à la présente convention se réunissent au minimum 1 fois par an pour négocier les salaires.

Avantages en nature

Article 54 (en vigueur non étendu)

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

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

Titre V : Les salariés cadres

Définitions

Article 55 (en vigueur non étendu)

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

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

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

Temps de travail

Article 56 (en vigueur étendu)

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

Le cadre autonome doit bénéficier d'un temps de repos d'au moins 11 heures pouvant être porté à 9 heures consécutives en cas de circonstances particulières justifiées pour répondre aux obligations de service de la profession en santé animale et en sécurité sanitaire. Il doit bénéficier d'un temps de repos hebdomadaire de 24 heures auquel s'ajoute le repos quotidien. Chaque repos

quotidien limité à 9 heures ouvre droit à un repos de 2 heures pris en plus des 11 heures obligatoires dans les 2 mois qui suivent le repos dérogatoire.

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

Rémunération

Article 57 (en vigueur non étendu)

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

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

Forfait en heures hebdomadaires ou mensuelles

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

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

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

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

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

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

Forfait annuel en heures

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

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

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

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

Forfait annuel en jours

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

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

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

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

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

Contrôle

Article 58 (en vigueur non étendu)

Pour les salariés rémunérés en forfait jours, les journées ou demi-journées de travail et de repos seront comptabilisées sur un livre ou registre paginé tenu par l'employeur, signé mensuellement par l'employeur et le salarié et conservé dans l'entreprise. Ces documents de comptabilisation seront tenus à la disposition de l'inspection du travail pendant une durée de 3 ans.

Conformément à l'article L. 3121-46, un entretien annuel individuel est organisé avec chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année. Il porte sur la charge de travail, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que sur la rémunération du salarié.

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

Titre VI : Rupture du contrat de travail

Délai, congés ou préavis

Article 59 (en vigueur non étendu)

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

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

Indemnités de préavis

Article 60 (en vigueur étendu)

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

contractuels du salaire.

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

Heures pour recherche d'emploi

Article 61 (en vigueur étendu)

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

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

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

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

Indemnités de licenciement

Article 62 (en vigueur étendu)

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

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

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

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

Départ à la retraite

Article 63 (en vigueur non étendu)

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

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

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

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

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

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

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

Mise à la retraite

Article 64 (en vigueur étendu)

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

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

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

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

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

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

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

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

En application des dispositions de l'article L. 1237-7 du code du travail, le salarié

mis à la retraite bénéficie d'une indemnité fixée selon les modalités de l'article 51 de la présente convention, soit :

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

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

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

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

Clause de non-concurrence

Article 65 (en vigueur étendu)

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

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

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

- 25 kilomètres du lieu où le salarié a exercé sa profession pendant au moins 30 jours consécutifs ou non au cours des deux années qui précèdent ;
- 3 kilomètres si le lieu d'exercice quitté se trouve dans une agglomération de plus de 100 000 habitants.

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

En contrepartie du respect de cette obligation de non-concurrence, le salarié percevra, à compter de la rupture de son contrat de travail et de son départ effectif, et pendant la durée de l'application de cette obligation, une indemnité mensuelle brute soumise à charges sociales, d'un montant égal à 10 % du salaire moyen mensuel brut des 3 derniers mois précédant la rupture du contrat.

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

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

En cas de libération du salarié de son obligation de non-concurrence au moment de la cessation du contrat de travail, l'employeur s'engage à notifier sa décision par

lettre recommandée avec accusé de réception au plus tard dans un délai de 15 jours calendaires suivant le dernier jour travaillé par le salarié.

Titre VII : Règlement des conflits

Commission paritaire d'interprétation

Article 66 (en vigueur étendu)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Commission paritaire de conciliation

Article 67 (en vigueur étendu)

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

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

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

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

Titre VIII : Formation professionnelle

Préambule

(en vigueur étendu)

Les parties signataires de la présente convention collective reconnaissent que l'évolution rapide des techniques et des compétences liées à la santé animale doit conduire leurs engagements et leurs efforts pour développer la formation des salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective.

Les parties signataires de la présente convention collective décident de définir et d'organiser les modalités du plan de formation, le financement de la formation professionnelle, la gestion des moyens financiers de la formation professionnelle, les orientations en matière de formation professionnelle par la commission nationale paritaire de l'emploi de la branche vétérinaire.

Vu la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social :

Nécessité de l'effort de formation

Article 68 (en vigueur étendu)

Les parties contractantes reconnaissent la nécessité que représentent les efforts de perfectionnement et de formation que doivent réaliser en permanence, au cours de leur carrière, les vétérinaires dans les techniques en vigueur ou les spécialités mises en oeuvre dans le cabinet, la clinique ou l'hôpital vétérinaire. Il appartient donc à chaque employeur, pour se conformer à la déclaration du préambule de la présente convention sur le souci de très haute qualité du service que son établissement doit assurer, d'organiser au mieux, et en fonction des besoins et des

possibilités du service et de la nature de ses activités, la formation permanente de ses vétérinaires salariés.

Cette formation permanente sera réalisée par exemple :

- par accès aux ouvrages et publications techniques du service de documentation du cabinet, de la clinique ou de l'hôpital vétérinaire ;
- par abonnement et lecture de revues techniques ou spécialisées appropriées ;
- par des sessions et des stages de recyclage sur l'évolution des techniques nouvelles ou nouvellement abordées dans le cabinet, la clinique ou l'hôpital vétérinaire ;
- par des visites d'établissements vétérinaires dans lesquels de nouveaux procédés sont mis en oeuvre, etc.

Ces activités de formation permanente doivent, autant que possible, se situer dans l'horaire et l'activité habituels des vétérinaires salariés.

Elles bénéficient dans les mêmes conditions aux hommes et aux femmes.

Droit individuel à la formation (DIF)

Article 69 (en vigueur étendu)

Sont bénéficiaires du droit individuel à la formation :

- les titulaires d'un CDI comptant une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise qui les emploie *à compter du 6 mai 2005* (1) ;
- les titulaires d'un CDD dont l'ancienneté est de 4 mois consécutifs ou non, sous CDD au cours des 12 derniers mois. L'ancienneté n'est pas obligatoirement acquise au titre d'un seul contrat.

(1) Mots exclus de l'extension comme étant contraires à l'article L. 933-1 du code du travail (arrêté du 31 mai 2006, art. 1er).

Durée

Article 70 (en vigueur étendu)

Le DIF est de 20 heures par an cumulables sur 6 ans dans la limite de 120 heures.

Pour les salariés titulaires d'un CDD et pour les salariés à temps partiel, le DIF est calculé pro rata temporis quel que soit le nombre d'années cumulées.

Pour les salariés bénéficiaires d'une convention individuelle de forfait en jours, le crédit au titre du DIF reste fixé en heures.

Nature des formations

Article 71 (en vigueur étendu)

Pour être retenues au titre du plan de formation ou du DIF, les actions de formation du salarié devront figurer sur la liste des actions prioritaires établie par la CPNE de la branche vétérinaire. En l'absence de cette liste, les actions de formation devront permettre l'adaptation, la promotion, l'acquisition, l'entretien ou le perfectionnement des connaissances contribuant à l'amélioration des activités exercées au sein de l'entreprise où travaille le salarié, à l'exception des actions de formation relevant de la formation initiale dispensée dans les écoles nationales vétérinaires.

Le droit à DIF doit être transféré au sein de la branche, sauf en cas de licenciement pour faute grave ou faute lourde sous réserve d'une demande avant la fin du préavis.

L'initiative de mise en oeuvre du DIF appartient au salarié en accord avec son employeur.

L'employeur dispose du délai de 1 mois pour notifier sa réponse, l'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation.

En cas de désaccord durant 2 exercices civils consécutifs sur le choix de l'action de formation et si cette dernière correspond aux priorités définies par l'organisme *défini à l'article 74* (1), une prise en charge financière de l'action dans cadre d'un congé individuel de formation pourra se faire par ledit organisme.

Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du DIF et les frais de formation.

(1) Mots exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 933-5 du code du travail aux termes desquelles l'organisme paritaire est agréé au titre du congé individuel de formation (arrêté du 31 mai 2006, art. 1er).

Allocation

Article 72 (en vigueur étendu)

Une allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette de référence sera versée par l'organisme paritaire collecteur défini à l'article 74 dès lors que l'employeur donne son accord pour une formation éligible au titre du DIF.

Article étendu, d'une part, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 933-4 du code du travail aux termes desquelles le bénéfice de l'allocation de formation est réservé aux heures de formation effectuées hors du temps de travail et, d'autre part, sous réserve de l'application des dispositions des articles R. 964-4 et R. 964-16-1 du code du travail aux termes desquelles l'OPCA-PL peut financer l'allocation de formation sur les fonds perçus au titre du plan de formation mais pas sur ceux perçus au titre de la professionnalisation (arrêté du 31 mai 2006, art. 1er).

Financement de la formation

Article 73 (en vigueur étendu)

Conformément aux textes réglementaires et afin de bénéficier de l'ensemble des dispositifs de formation, les entreprises participent au financement des actions de formation selon la modalité suivante :

- entreprises de 1 à 9 salariés vétérinaires : le taux contributif de l'employeur est de 0,60 % de la masse salariale brute annuelle correspondant au personnel vétérinaire. Les fonds sont répartis comme suit : 0,45 % au titre du plan de formation et 0,15 % au titre de la professionnalisation. Les fonds versés au titre de la professionnalisation seront affectés notamment à la prise en charge du DIF ;

- entreprises de 10 salariés (équivalent temps plein) et plus : le taux contributif de l'employeur est de 1,6 % de masse salariale brute annuelle correspondant au personnel vétérinaire. Les fonds versés sont répartis comme suit (1) :

- 95 % de l'obligation légale de 0,90 % au titre de la formation ;

- 0,50 % au titre de la professionnalisation. Les fonds versés au titre de la professionnalisation seront affectés notamment à la prise en charge du DIF.

Ces contributions sont versées à l'OPCA-PL ;

- 0,20 % au titre du congé individuel de formation versé aux FONGECIF régionaux.

(1) Tired étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 951-1-II du code du travail dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2005-895 du 2 août 2005 (arrêté du 31 mai 2006, art. 1er).

Gestion des moyens financiers

Article 74 (en vigueur étendu)

L'organisme paritaire collecteur agréé, OPCA, désigné pour la gestion des cotisations fixées à l'article 73 est OPCA-PL, 52, rue Kléber, 92309 Levallois-Perret Cedex.

Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE)

Article 75 (en vigueur étendu)

La CPNE de la branche vétérinaire est compétente pour les missions relatives à la formation des vétérinaires salariés des entreprises entrant dans le champ d'application défini à l'article 1er.

Titre IX : Dépôt et demande d'extension

Dépôt

Article 76 (en vigueur étendu)

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

Demande d'extension

Article 77 (en vigueur étendu)

La présente convention collective et ses avenants seront soumis au ministère du

travail pour que leurs dispositions soient rendues obligatoires pour tous les employeurs et salariés vétérinaires entrant dans le champ d'application de l'article 1er de la présente convention collective.

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

Fait à Paris, le 31 janvier 2006.

Annexe I : Classification des emplois.

(en vigueur étendu)

Classification des emplois.

ECHELON	DEFINITION	FORMATION
1	Elève non cadre	Elève d'une école nationale
		vétérinaire française disposant
		du diplôme d'études
		fondamentales vétérinaires
		autorisé à exercer jusqu'au
		31 décembre de l'année de fin d'études.
2	Cadre débutant	Vétérinaire diplômé, inscrit
		au tableau de l'ordre, ayant
		moins de 2 ans d'expérience
		professionnelle de cadre.
3	Cadre confirmé A	Vétérinaire diplômé, inscrit au
		tableau de l'ordre, ayant plus
		de 2 ans d'expérience
		professionnelle de cadre.
4	Cadre confirmé B	Vétérinaire diplômé, inscrit au
		tableau de l'ordre, ayant plus
		de 4 ans d'expérience
		professionnelle de cadre.
5	Cadre spécialisé	Vétérinaire diplômé, inscrit au
		tableau de l'ordre, ayant plus
		de 2 ans d'expérience
		professionnelle de cadre et un
		un diplôme d'études supérieures
		vétérinaires (DESV).

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

Les élèves des écoles vétérinaires françaises titulaires d'un diplôme d'études fondamentales vétérinaires sanctionnant la formation reçue au cours du 2^e cycle d'études vétérinaires sont autorisés à exercer en qualité d'assistant au cours de leur dernière année d'études et jusqu'au 31 décembre de l'année de fin d'études. Ils exercent en dehors de la présence, mais sous l'autorité et la responsabilité civile d'un vétérinaire, interviennent, à titre médical ou chirurgical, sur les animaux habituellement soignés par celui-ci, lequel, s'il exerce à titre libéral, continue à assurer la gestion de son cabinet. Ces assistants ne sont pas affiliés à une caisse des cadres.

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

L'expérience professionnelle peut également être acquise par les vétérinaires diplômés et inscrits à l'ordre effectuant un internat dans une école vétérinaire.

Annexe II : Salaires minima conventionnels.

(en vigueur étendu)

Rémunération des gardes et astreintes

1. Rémunération des salariés non cadres et cadres intégrés

Rémunération du travail effectif : valeur du point

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

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

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

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

Coefficient de référence : 100 :

- échelon 1 (élève non cadre) : 120 ;
- échelon 2 (cadre débutant) : 150 ;
- échelon 3 (cadre confirmé A) : 180 ;
- échelon 4 (cadre confirmé B) : 210 ;
- échelon 5 (cadre spécialisé) : 240.

Rémunération des gardes

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

Indemnisation des astreintes

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

Prime de remplacement

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

2. Rémunération des salariés cadres autonomes

Forfait jours sur l'année

Pour les salariés cadres autonomes, le minimum conventionnel annuel du forfait jours pour chaque échelon de qualification est déterminé par la valeur minimale du point appliquée au coefficient de la catégorie défini pour 1 année comportant 216 jours et pro rata temporis.

Echelon 2 (cadre débutant) : 2,160.

Echelon 3 (cadre confirmé) : 2,592.

Echelon 4 (cadre confirmé B) : 3,024.

Echelon 5 (cadre spécialisé) : 3,456.

Astreinte non dérangée

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

A compter de l'application de la présente convention collective, la valeur minimale du point est fixée à 12,60 Euros. A chaque échelon de qualification est affecté un coefficient spécifique à l'astreinte comme suit :

Echelon 2 (cadre débutant) : 2,40.

Echelon 3 (cadre confirmé A) : 2,90.

Echelon 4 (cadre confirmé B) : 3,40.

Echelon 5 (cadre spécialisé) : 3,90.

Astreinte dérangée

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

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

Au lieu de leur paiement, les heures d'astreinte dérangée peuvent être compensées par un repos compensateur de remplacement à prendre dans le délai de 2 mois. Pour calculer la durée de ce repos, il est tenu compte d'une majoration de temps identique à celle prévue pour la rémunération des heures d'astreinte dérangée. Le repos compensateur de remplacement ne peut être pris que par journée entière ou demi-journée, la première étant réputée correspondre à 8 heures de repos compensateur, la seconde étant réputée correspondre à 4 heures.

Toute heure d'astreinte dérangée commencée est due.

3. Avantages en nature

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

4. Prime d'administrateur de domicile professionnel d'exercice

A la rémunération des salariés cadres intégrés et cadres autonomes s'ajoute, le cas échéant, la prime d'administrateur de domicile professionnel d'exercice.

En application du décret n° 2010-780 du 8 juillet 2010, adaptant le livre II du code rural à la directive n° 2006/123/ CE relative aux services dans le marché intérieur, chaque domicile professionnel d'exercice doit comporter un administrateur, dont la mission est de coordonner la mise en œuvre des dispositions du code rural, notamment celles du code de déontologie, et d'être un interlocuteur responsable, en particulier vis-à-vis de l'ordre national des vétérinaires.

Une prime est versée au salarié auquel est confiée la mission d'administrateur de domicile professionnel d'exercice. Cette prime s'ajoute à la rémunération et est calculée sur la base d'un minimum de 10 % du salaire de l'intéressé pendant toute la durée de son mandat d'administrateur. Ce pourcentage pourra être réévalué dans le cadre de la réunion de négociation annuelle des salaires de la commission nationale paritaire.

Annexe III : Commission paritaire de l'emploi.

(en vigueur étendu)

Vu la loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle ;

Vu l'avenant du 5 juillet 1994 à l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation et au perfectionnement professionnel ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle ;

Vu la lettre paritaire à l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle ;

Vu la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social ;

Vu l'avenant n° 1 du 8 juillet 2004 à l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle,

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1er (en vigueur étendu)

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 à l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991, dont les attributions sont les suivantes :

- information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans le champ professionnel ;
- étude de la situation de l'emploi et son évolution ;
- production 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, eu égard :
- aux données économiques générales et de la branche ;
- à l'évolution des techniques et des pratiques professionnelles ;
- suivi des accords conclus dans la branche en matière de formation professionnelle et de la politique de formation dans le secteur vétérinaire libéral ;
- formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et notamment préciser, en liaison avec les organismes dispensateurs de formation, les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation ;
- la commission paritaire nationale de l'emploi examine également les conclusions d'engagement de développement de la formation entre l'Etat et les partenaires sociaux de la branche. Elle est en outre informée de l'exécution de ces derniers ;
- la commission paritaire nationale pour l'emploi a également pour missions :

- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, existant pour les différents niveaux de qualification ;
- de promouvoir les différents dispositifs de formation ;
- de mettre à jour la liste des qualifications pouvant faire l'objet d'un contrat ou d'une période de professionnalisation, prévision des dérogations nécessaires en termes de durée de contrat et de durée d'action ;
- les précisions annuelles sur les objectifs des périodes de professionnalisation ;
- de suivre l'ensemble des dispositifs de professionnalisation et d'insertion des jeunes et demandeurs d'emploi.

Relations avec l'organisme paritaire collecteur agréé

Article 2 (en vigueur non étendu)

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

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

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

Fonctionnement

Article 3 (en vigueur étendu)

La commission comprend pour membres :

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

Chaque organisation signataire ou adhérente désigne :

- 2 délégués titulaires ;
- 2 délégués suppléants.

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

La présidence change tous les 2 ans. La première présidence revient au collège employeur.

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

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

Article 4 (en vigueur étendu)

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

La commission ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chacun des collèges la composant statutairement sont présents ou valablement représentés. Lorsque ce quorum n'est pas atteint, la commission est convoquée à nouveau dans un délai de 8 jours et peut délibérer sur le même ordre du jour quel que soit le nombre de membres présents ou représentés.

Le vote a lieu par collège ; les décisions ne sont adoptées que si, respectivement dans chacun des 2 collèges, elles ont recueilli la majorité des voix des membres présents ou représentés ; s'il y a un désaccord entre les 2 collèges, le président reporte la proposition à l'ordre du jour de la prochaine réunion de la commission où la décision est prise par vote individuel des représentants.

Néanmoins, le bureau, après en avoir préalablement apprécié l'urgence, pourra proposer, en cas de désaccord entre les 2 collèges, de soumettre à nouveau la proposition au vote individuel des représentants. Les délibérations de la commission font l'objet d'un relevé de décisions extrait du procès-verbal. Le procès-verbal fait l'objet d'une approbation lors de la réunion suivante de la commission.

Article 5 (en vigueur étendu)

Le nombre de réunions est fixé au minimum à 1 par semestre.

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

Les convocations sont adressées sous le timbre de la commission paritaire nationale de l'emploi et signées par le président et le vice-président.

Article 6 (en vigueur non étendu)

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

Pour les représentants salariés, des autorisations d'absence seront accordées sur présentation de la convocation précisant les lieux et dates. Le salarié devra avertir la direction dès qu'il aura eu connaissance de la convocation et au plus tard 10 jours avant la réunion sauf convocation exceptionnelle.

Le temps de réunion comprend :

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

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

En application des articles L. 3142-3 à L. 3142-6 du code du travail, les salariés

des établissements, délégués par leur organisation syndicale pour participer à l'une des réunions de la CPNE se voient maintenir leur salaire.

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

Révision.

Article 7 (en vigueur étendu)

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

Le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 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.

Dénonciation.

Article 8 (en vigueur étendu)

L'accord conclu pour une durée indéterminée peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 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 1 an à partir de l'envoi de la dénonciation. Si aucun accord n'intervient avant l'expiration de ce délai, les dispositions du présent accord cesseront de produire leurs effets.

Annexe IV : Accord de prévoyance.

Préambule

(en vigueur étendu)

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

Ce régime de prévoyance assure les garanties suivantes :

Arrêt de travail (incapacité, invalidité, incapacité permanente professionnelle)

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

- des prestations complémentaires à celles de la sécurité sociale.

Décès

En cas de décès d'un salarié :

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

Champ d'application.

Article 1er (en vigueur étendu)

Le régime de prévoyance s'applique à l'ensemble des vétérinaires salariés relevant du champ d'application tel que défini à l'article 1er de la convention collective, et ce quelle que soit leur ancienneté.

Les activités concernées ressortent du code NAF 75. 00Z.

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

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

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

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

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

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

Garantie arrêt de travail.

Article 2 (en vigueur étendu)

Le droit à garantie est ouvert pour tout arrêt de travail dont la date initiale est postérieure à la prise d'effet du régime, dans les conditions définies ci-après.

Incapacité temporaire de travail.

Article 2.1 (en vigueur étendu)

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

Cette indemnisation débutera à compter du 8^e jour d'arrêt de travail continu, si celui-ci est consécutif à une maladie ou à un accident de la vie privée, et à compter du 1^{er} jour en cas d'arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

Le montant des indemnités journalières complémentaires sera égal à 80 % du salaire de référence (rétabli sur une base journalière), sous déduction des prestations brutes servies par le régime de base sécurité sociale.

Au-delà de 1 an d'ancienneté dans le cabinet ou la clinique vétérinaire, les salariés seront indemnisés sur la base des dispositions étendues de l'accord interprofessionnel de mensualisation du 10 décembre 1977 (loi de généralisation de janvier 1978), modifiées en dernier lieu par la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail et le décret n° 2008-716 du 18 juillet 2008, *dès lors que celles-ci sont plus favorables* (1).

En tout état de cause, le cumul des indemnités perçues au titre du régime général de la sécurité sociale et du régime de prévoyance, ainsi que tout revenu de remplacement ou éventuel salaire à temps partiel, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité.

Le service des indemnités journalières complémentaires est maintenu tant qu'il y a versement des indemnités journalières sécurité sociale sans pouvoir dépasser le 1 095^e jour d'arrêt de travail et cesse dès la survenance de l'un des événements suivants :

liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale du salarié ou décès du salarié.

(1) L'article 2.1 est étendu à l'exclusion des mots : « dès lors que celles-ci sont plus favorables », les dispositions des régimes de prévoyance mis en place dans l'entreprise ou dans la branche professionnelle, s'agissant de l'incapacité de travail, ne pouvant être moins favorables que les dispositions de la loi de mensualisation modifiée.

(Arrêté du 9 juin 2011, art. 1er)

Incapacité permanente professionnelle.

Article 2.2 (en vigueur étendu)

La reconnaissance par la sécurité sociale de la stabilisation d'un état d'incapacité consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle, dont le taux est au moins égal à 66 %, ouvre droit au versement d'une rente complémentaire mensuelle servie à terme échu. Son montant annuel est égal à 80 % du salaire de référence sous déduction de la rente brute de la sécurité sociale.

L'incapacité permanente professionnelle doit être consécutive à un arrêt de travail dont la date initiale est postérieure à la prise d'effet du régime.

En tout état de cause, le cumul des rentes perçues au titre du régime général de la sécurité sociale et du régime de prévoyance, ainsi que tout revenu de remplacement ou éventuel salaire à temps partiel, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité.

Le service des rentes complémentaires est maintenu sous réserve du versement des prestations de sécurité sociale et cesse dès la survenance de l'un des événements suivants : liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale du salarié ou décès du salarié.

Invalidité.

Article 2.3 (en vigueur étendu)

Le salarié mis en invalidité par suite d'une décision de la sécurité sociale bénéficiera d'une rente complémentaire mensuelle servie à terme échu.

S'agissant d'une invalidité 1^{re} catégorie, le montant annuel de la rente est de 48 % du salaire de référence, sous déduction de la rente brute de sécurité sociale.

S'agissant d'une invalidité de 2^e ou de 3^e catégorie, le montant annuel de la rente est de 80 % du salaire de référence, sous déduction de la rente brute de sécurité sociale.

L'invalidité doit être consécutive à un arrêt de travail dont la date initiale est postérieure à la prise d'effet du régime.

En tout état de cause, le cumul des rentes perçues au titre du régime général de la sécurité sociale et du régime de prévoyance ainsi que tout revenu de remplacement ou éventuel salaire à temps partiel, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité.

Le service des rentes complémentaires est maintenu sous réserve du versement des prestations de sécurité sociale et cesse dès la survenance de l'un des

événements suivants : liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale du salarié ou décès du salarié.

Garanties décès, double effet, invalidité absolue et définitive.

Article 3 (en vigueur étendu)

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

Capital décès

En cas de décès d'un vétérinaire salarié, avant son départ à la retraite, il est versé au(x) bénéficiaire(s) un capital fixé à 170 % du salaire limité au plafond de la sécurité sociale, quelle que soit la situation de famille.

Double effet

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

Invalidité absolue et définitive

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

Exclusions.

Article 4 (en vigueur étendu)

Exclusions communes à toutes les garanties

Ne sont pas garanties :

- les conséquences d'une guerre ou d'une guerre civile, française ou étrangère ; de la désintégration du noyau atomique ;

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

Exclusions relatives à la garantie arrêt de travail

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

Garantie rente éducation.

Article 5 (en vigueur étendu)

En cas de décès du vétérinaire salarié, quelle qu'en soit la cause et au plus tard avant son départ en retraite, il est versé au profit de chaque enfant à charge une rente temporaire dont le montant annuel est égal à 20 % du salaire annuel brut de référence.

Ces rentes sont doublées pour les orphelins de père et de mère. Elles sont versées par trimestrialité à terme d'avance. La rente cesse lorsque l'enfant cesse d'être à charge au sens des dispositions qui suivent.

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

- jusqu'à leur 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 technologiques dispensés pendant le 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 :
 - inscrit auprès de l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) comme demandeur d'emploi,
 - ou stagiaire de la formation professionnelle ;
- d'être employé dans un centre d'aide par le travail en tant que travailleur handicapé, sans limitation de durée en cas d'invalidité avant le 21e anniversaire, équivalant à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'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 à naître et nés viables et les enfants recueillis (c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un PACS) du salarié décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Garantie rente temporaire de conjoint.

Article 6 (en vigueur non étendu)

En cas de décès du vétérinaire salarié en activité, quelle qu'en soit la cause et au plus tard avant son départ en retraite, il est versé au profit du conjoint survivant

(époux ou épouse du salarié non divorcé (e) par un jugement définitif) une rente temporaire annuelle égale à 10 % du salaire annuel brut de référence.

Cette prestation est versée jusqu'à l'âge normal prévu pour le paiement de la pension de réversion à taux plein du ou des régimes de retraite complémentaire (ARRCO et / ou AGIRC).

En cas de modification législative et réglementaire des dispositions concernant les pensions de réversion, 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 ou de décès du conjoint bénéficiaire.

Cette rente sera versée par trimestrialité à terme d'avance.

Salaire de référence servant au calcul des prestations.

Article 7 (en vigueur étendu)

Par salaire de référence pour le calcul des prestations, il faut entendre le salaire brut total, tranche A et tranche B, ayant donné lieu à cotisation au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail ou le décès.

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

TB : salaire tranche B = salaire compris entre le plafond et 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 employeur, le salaire sera reconstitué pro rata temporis.

Revalorisation.

Article 8 (en vigueur étendu)

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

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

Taux de cotisation.

Article 9 (en vigueur étendu)

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

- décès : 0,52 % TA ;
- rente éducation : 0,17 % TA + 0,17 % TB ;
- rente temporaire de conjoint : 0,07 % TA + 0,07 % TB ;
- incapacité temporaire : 0,92 % TA + 2,33 % TB ;
- incapacité permanente professionnelle, invalidité : 0,25 % TA + 0,68 % TB.

Total de : 1,93 % TA + 3,25 % TB.

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

Le financement de l'employeur répond à l'obligation prévoyance mise à sa charge par la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Article étendu sous réserve que le financement de la garantie incapacité temporaire de travail au titre de l'article 7 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à l'article 1er de la loi n° 78-89 du 19 janvier 1978 pèse en totalité sur l'employeur (arrêté du 31 mai 2006, art. 1er).

Gestion de régime conventionnel.

Article 10 (en vigueur étendu)

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

- AG2R Prévoyance, institution de prévoyance agréée relevant de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale, assureur des garanties décès, incapacité, invalidité, incapacité permanente professionnelle ;

- OCIRP (Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance), union d'institutions de prévoyance agréée et relevant de l'article L. 932-2 du code de la sécurité sociale, assureur des garanties rente éducation et rente temporaire de conjoint. L'OCIRP confie la gestion de ces garanties à AG2R Prévoyance.

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

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

Commission paritaire technique.

Article 11 (en vigueur étendu)

Les signataires du présent accord donnent mandat à leurs représentants au sein d'une commission paritaire technique pour assurer le suivi et la mise en oeuvre du présent régime de prévoyance.

Cette commission paritaire technique est composée de représentants des signataires de la convention collective. Elle est chargée :

- de contrôler l'application du régime de prévoyance ;
- de décider par délibération des interprétations à donner au présent régime de prévoyance ;
- d'étudier et d'apporter une solution aux litiges portant sur son application ;
- de délibérer sur tous les documents d'information concernant le régime que diffuse le gestionnaire ;
- d'informer, 1 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 mutualisation des risques seront réexaminés au plus tard 5 ans après la date d'effet du présent régime. A cette fin, la commission paritaire se réunira spécialement au plus tard 6 mois avant l'échéance.

Mise en place du régime.

Article 12 (en vigueur étendu)

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

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

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

Effet et durée.

Article 13 (en vigueur étendu)

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

Il est conclu pour une durée indéterminée.

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

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

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

Révision - Dénonciation.

Article 14 (en vigueur étendu)

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

L'accord pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 6 mois. Les modalités de dénonciation sont fixées à l'article L. 132-8 du code du travail. Toutefois, les nouvelles négociations devront être engagées dans le mois de la signification de la dénonciation.

Extension du présent accord - Publicité.

Article 15 (en vigueur étendu)

Le présent accord sera déposé au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris et auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris. En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

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

Modulation du temps de travail

Le syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral (SNVEL),

La fédération des services publics et des services de santé FO ;

La fédération des syndicats du commerce, services et forces de vente CFTC ;

Le SNCEA CFE-CGC, réunis en commission nationale paritaire le 13 mars 2007, il a été convenu de modifier l'article 27 relatif à la modulation du temps de travail.

(en vigueur étendu)

Il a été convenu de modifier l'article 27 relatif à la modulation du temps de travail

Recours au travail à temps partiel modulé

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

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

La durée du travail des salariés à temps partiel peut varier au-delà ou en deçà de la durée stipulée au contrat, à condition que sur 1 an la durée hebdomadaire ou mensuelle n'excède pas en moyenne la durée contractuelle.

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

La durée minimale contractuelle de travail calculée sur la semaine est de 4 heures, et sur le mois de 20 heures.

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

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

- il ne peut intervenir qu'une interruption d'activité non rémunérée au cours d'une même journée ;

- la durée de l'interruption entre deux prises de service peut être supérieure à 2 heures, dans les conditions prévues à l'article 20.

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

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

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

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

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

Pour des impératifs exceptionnels d'organisation, les salariés pourront être informés au moins 3 jours calendaires à l'avance des changements apportés à leurs horaires de travail, par écrit ou verbalement.

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

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

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

Lorsque, sur une année, l'horaire moyen effectué par le salarié aura dépassé la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail et calculée sur l'année, il sera fait application des dispositions légales. Dans ce cas, l'horaire prévu dans le contrat sera modifié sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

Garantie rente temporaire de conjoint

Le syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral (SNVEL),

La fédération des services publics et des services de santé FO ;

La fédération des syndicats du commerce, services et force de vente CFTC ;

La fédération agroalimentaire CGT ;

Le SNCEA CFE-CGC,

(en vigueur étendu)

réunis en commission nationale paritaire le 13 mars 2007, sont convenus d'une nouvelle rédaction de l'article 6 relatif à la garantie rente temporaire de conjoint de l'annexe IV de l'accord de prévoyance :

Article 6

Garantie rente temporaire de conjoint

En cas de décès du vétérinaire salarié en activité, quelle qu'en soit la cause et au plus tard avant son départ en retraite, il est versé au profit du conjoint survivant (époux ou épouse du salarié non divorcé (e) par un jugement définitif) une rente temporaire annuelle égale à 10 % du salaire annuel brut de référence.

Cette prestation est versée jusqu'à l'âge normal prévu pour le paiement de la pension de réversion à taux plein du ou des régimes de retraite complémentaire (ARRCO et / ou AGIRC).

En cas de modification législative et réglementaire des dispositions concernant les pensions de réversion, 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 ou de décès du conjoint bénéficiaire.

Cette rente sera versée par trimestrialité à terme d'avance.

Prime de remplacement

Le syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral (SNVEL),

La fédération des services publics et des services de santé FO ;

La fédération des syndicats du commerce, services et force de vente CFTC ;

La fédération agroalimentaire CGT ;

Le SNCEA CFE-CGC,

(en vigueur étendu)

réunis en commission nationale paritaire le 13 mars 2007, il a été convenu de modifier l'annexe II étendant la prime de remplacement, initialement mentionnée pour les salariés non cadres et cadres intégrés, aux salariés cadres autonomes.

Période d'essai

Le syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral (SNVEL).

La fédération des services publics et des services de santé CGT-FO ;

La fédération générale agroalimentaire CFDT ;

La fédération des syndicats du commerce, services et force de vente CFTC ;

Le SNCEA CFE-CGC.

(en vigueur étendu)

L' article 18 « Période d'essai » de la convention est modifié comme suit :

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

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

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

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

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 ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

La rupture de la période d'essai peut intervenir à tout moment, *y compris au cours de sa période de renouvellement* (1).

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

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

(1) Les termes sont exclus comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 1221-21 du code du travail et sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1221-26 du code du travail.
(Arrêté du 10 juillet 2009, art. 1er)

Préavis

Le syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral (SNVEL).

La fédération des services publics et des services de santé CGT-FO ;

La fédération des syndicats du commerce, services et force de vente CFTC ;

Le SNCEA CFE-CGC.

(en vigueur étendu)

L'article 59 « Délai-congé ou préavis » de la convention est modifié comme suit :

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

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

Indemnités de licenciement

Le syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral (SNVEL).

La fédération des services publics et des services de santé CGT-FO ;

La fédération générale agroalimentaire CFDT ;

La fédération des syndicats du commerce, services et force de vente CFTC ;

Le SNCEA CFE-CGC.

(en vigueur étendu)

L'article 62 « Indemnités de licenciement » de la convention est modifié comme suit :

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

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

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

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

Forfait annuel en jours

Le syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral (SNVEL).

Le SNCEA CFE-CGC.

(en vigueur non étendu)

A l'article 57 « Rémunération » de la convention, le chapitre relatif au forfait annuel en jours est modifié comme suit :

« Forfait annuel en jours

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

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

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

En cas de dépassement du plafond de 216 jours annuels, après déduction, le cas échéant des congés payés reportés dans les conditions prévues par le code du travail, le vétérinaire salarié aura la possibilité de prendre les jours de repos correspondant à ce dépassement au cours des 3 premiers mois de l'année civile suivante, ce qui réduira d'autant le plafond annuel des jours travaillés de l'année considérée.

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

Les salariés vétérinaires rémunérés au forfait en jours ne sont pas soumis aux dispositions du code du travail définissant les limitations quotidiennes et hebdomadaires légales du travail. En revanche, les salariés vétérinaires bénéficient de manière impérative des dispositions attachées au repos quotidien et au repos

hebdomadaire telles que définies à l'article 21 de la présente convention collective.
»

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

SNVEL.

CSFV CFTC ;

FNAAC CFE-CGC ;

FSPSS FO.

(en vigueur étendu)

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

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

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

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

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

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

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 signataires conviennent d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension de cet accord.

Forfait annuel

SNVEL.

SNCEA CFE-CGC.

(en vigueur étendu)

Les partenaires sociaux, réunis en commission nationale paritaire le 26 novembre 2009, ont décidé de modifier le texte de l'article 57, chapitre relatif au forfait annuel en jours.

« Article 57

Forfait annuel en jours

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

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

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

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

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

Modification de l'annexe IV relative à la prévoyance

SNVEL.

FSPSS FO ;

FGA CFDT ;

CSFV CFTC ;

SNCEA CFE-CGC.

(en vigueur étendu)

Réunis en commission paritaire le 26 novembre 2009, les organisations signataires décident d'une modification de l'annexe IV à la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés, concernant le régime de prévoyance.

Modification du régime de prévoyance

Article 1er (en vigueur étendu)

Sont ainsi modifiés les articles suivants :

Article 1er

Champ d'application

Cet article est remplacé par les dispositions suivantes :

« Le régime de prévoyance s'applique à l'ensemble des vétérinaires salariés relevant du champ d'application tel que défini à l'article 1er de la convention collective, et ce quelle que soit leur ancienneté.

Les activités concernées ressortent du code NAF 75. 00Z.

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

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

Le bénéfice du régime de prévoyance est maintenu, moyennant paiement des cotisations, au profit d'un salarié dont le contrat de travail est suspendu pour

congé ou absence, dès lors que, pendant toute cette période, il bénéficie d'un maintien total ou partiel de salaire de l'employeur ou en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident, tant que l'intéressé perçoit des prestations en espèces de la sécurité sociale (indemnités journalières, rentes d'invalidité ou d'incapacité permanente de travail).

Toutefois, dès lors que le salarié bénéficie d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité complémentaires versées en application du présent régime de prévoyance, les garanties sont maintenues sans contrepartie des cotisations. Cependant, lorsque le salarié perçoit un salaire réduit pendant cette période d'indemnisation complémentaire, les cotisations restent dues sur la base du salaire réduit. L'exonération de cotisations cesse dès le premier jour de reprise du travail par le salarié ou dès la cessation ou la suspension du versement des prestations par l'organisme assureur désigné.

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

Garantie arrêt de travail

Article 2 (en vigueur étendu)

Article 2. 1

Incapacité temporaire de travail

Le délai de franchise pour bénéficier du versement des indemnités journalières complémentaires en cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident de la vie privée, y compris en cas d'accident de trajet, est modifié ; l'indemnisation interviendra désormais à compter du 8e jour, et non plus à compter du 11e jour.

Le délai de franchise pour bénéficier du versement des indemnités journalières complémentaires en cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie professionnelle ou à un accident de travail reste inchangé.

D'autre part, les dispositions suivantes sont supprimées :

« Au-delà de 3 ans d'ancienneté dans le cabinet ou la clinique vétérinaire, les salariés bénéficieront des dispositions étendues de l'accord interprofessionnel de mensualisation du 10 décembre 1977, dès lors qu'elles sont plus favorables. »

et remplacées comme suit :

« Au-delà de 1 an d'ancienneté dans le cabinet ou la clinique vétérinaire, les salariés seront indemnisés sur la base des dispositions étendues de l'accord interprofessionnel de mensualisation du 10 décembre 1977 (loi de généralisation de janvier 1978), modifiées en dernier lieu par la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail et le décret n° 2008-716 du 18 juillet 2008, dès lors que celles-ci sont plus favorables. »

Garantie décès, double effet, invalidité absolue et définitive

Article 3 (en vigueur étendu)

Double effet

Cet article est remplacé par les dispositions suivantes :

« Le décès postérieur ou simultané du conjoint ou du partenaire de Pacs du salarié, non remarié ou n'ayant pas contracté de nouveau Pacs, alors qu'il reste au jour du décès des enfants à leur charge qui étaient initialement à la charge du salarié au jour de son décès, entraîne le versement au profit de ces derniers (par parts égales entre eux) d'un capital égal à celui versé lors du décès du salarié. »

Date d'entrée en vigueur

Article 2 (en vigueur étendu)

Le présent avenant prendra effet le 1er avril 2010.

Extension du présent avenant. - Publicité

Article 3 (en vigueur étendu)

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires originaux 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.

Durée. - Révision. - Dénonciation

Article 4 (en vigueur étendu)

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 nouvelles négociations devront être engagées dans le mois de la signification de la dénonciation.

Formation professionnelle continue

SNVEL.

CSFV CFTC.

(en vigueur non étendu)

Réunis en commission nationale paritaire le 16 juin 2010, les signataires ont décidé d'annuler et de remplacer l'avenant n° 1 par le texte suivant :

« Le présent avenant a pour objet de définir les obligations de versement des entreprises relevant du champ de la convention collective des personnels des cabinets, cliniques et centres hospitaliers vétérinaires ainsi que les modalités de prélèvement par l'OPCA PL des fonds destinés au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels. »

Obligations de versements à l'OPCA PL

Article 1er (en vigueur non étendu)

Entreprises de moins de 10 salariés

Les entreprises de moins de 10 salariés versent à l'OPCA PL une contribution égale à 0,6 % de la masse salariale brute des personnels.

Cette contribution se répartit ainsi :

- 0,15 % au titre de la professionnalisation et du DIF ;
- le solde au titre du plan de formation.

Entreprises de 10 salariés à moins de 20 salariés

Les entreprises ayant un effectif supérieur ou égal à 10 et inférieur à 20 salariés versent à l'OPCA PL une contribution au titre de la professionnalisation/DIF et du plan de formation qui est égale à 1,35 % de la masse salariale brute des personnels.

Le versement de cette contribution se répartit ainsi :

- un versement de 0,15 % au titre de la professionnalisation et du DIF en application des exonérations prévues par l'ordonnance n° 2005-895 du 2 août

2005 ;

- un versement obligatoire au titre du plan de formation, qui représente le solde entre l'obligation minimale conventionnelle qui est égale à 1,35 % et le versement de la contribution professionnalisation/DIF ;

- le cas échéant, un versement complémentaire au titre du plan de formation correspondant au solde de l'obligation légale de financement qui n'a pas fait l'objet d'une utilisation directe par le cabinet.

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

Entreprises de 20 salariés à moins de 50 salariés

Les entreprises ayant un effectif supérieur ou égal à 20 et inférieur à 50 salariés versent à l'OPCA PL une contribution au titre de la professionnalisation/DIF et du plan de formation, qui est égale à 1,35 % de la masse salariale brute des personnels.

Cette contribution se répartit ainsi :

- un versement de 0,50 % au titre de la professionnalisation et du DIF ;

- un versement obligatoire au titre du plan de formation, qui représente le solde entre l'obligation minimale conventionnelle et le versement de la contribution au titre de la professionnalisation/DIF ;

- le cas échéant, un versement complémentaire au titre du plan de formation correspondant au solde de l'obligation légale de financement qui n'a pas fait l'objet d'une utilisation directe par le cabinet.

Ces taux de contribution sont applicables dès la première année de franchissement du seuil de 20 salariés.

Entreprises de plus de 50 salariés

Les entreprises ayant un effectif supérieur à 50 salariés versent à l'OPCA PL une contribution au titre de la professionnalisation/DIF et du plan de formation qui est égale à 1,35 % de la masse salariale brute des personnels.

Cette contribution se répartit ainsi :

- un versement de 0,50 % au titre de la professionnalisation et du DIF ;

- un versement obligatoire au titre du plan de formation, qui représente le solde entre l'obligation minimale conventionnelle et le versement de la contribution au titre de la professionnalisation/DIF.

- le cas échéant, un versement complémentaire au titre du plan de formation correspondant au solde de l'obligation légale de financement qui n'a pas fait l'objet d'une utilisation directe par le cabinet.

Modalités de prélèvement du financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

Article 2 (en vigueur non étendu)

Le prélèvement au titre du financement du fonds de sécurisation des parcours professionnels fait l'objet d'un reversement par l'OPCA PL, qui se calcule selon les modalités suivantes :

Le prélèvement annuel au titre du FPSPP s'effectue selon le taux fixé annuellement par arrêté ministériel.

Ce prélèvement compris entre 5 % et 13 % de l'obligation légale des entreprises au titre du financement de la formation professionnelle est ainsi réparti :

- au titre de l'obligation légale de versement des entreprises de moins de 10 salariés : le prélèvement total est réparti à hauteur de 50 % sur la collecte légale due au titre de la professionnalisation, le solde sur la collecte légale due au titre du plan de formation ;

- au titre de l'obligation légale de versement des entreprises de plus de 10 salariés.

Le solde du prélèvement FPSPP, après déduction de la part assise sur les contributions dues au titre du financement du congé individuel de formation est réparti à hauteur de 50 % sur la collecte légale due au titre de la professionnalisation, le solde sur la collecte légale due au titre du plan de formation.

Dispositions particulières

Quel que soit l'effectif des entreprises, le prélèvement se calcule sur la cotisation légale nette après prélèvement de la TVA.

Portée et durée de l'accord

Article 3 (en vigueur non étendu)

Les signataires du présent avenant décident de conférer une valeur impérative à l'ensemble des dispositions dudit avenant, qui s'applique à l'ensemble des cabinets et cliniques.

En conséquence, les accords d'entreprise relevant du champ du présent avenant, qui seront signés postérieurement à celui-ci, ne pourront pas comporter de dispositions y dérogeant en tout ou partie, en application de l'article L. 2252-1 (accords de branche) et de l'article L. 2253-3 du code du travail (accords d'entreprise).

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à la collecte de l'année 2011, sur la masse salariale 2010.

Notification. - Entrée en vigueur et dépôt

Article 4 (en vigueur non étendu)

Notification

Le présent avenant sera notifié par la partie la plus diligente des signataires par lettre recommandée avec avis de réception à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, signataires ou non.

Entrée en vigueur et dépôt

A défaut d'opposition au présent avenant, ses dispositions seront applicables à compter du jour suivant son dépôt.

Prévoyance

Le SNVEL,

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC ;

La FSPSS FO,

Préambule

(en vigueur étendu)

Le présent avenant a pour objet de mettre en place un régime conventionnel relatif à des prestations complémentaires au régime obligatoire de sécurité sociale en cas de frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation.

Ce régime, par la mutualisation des risques 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 cabinets vétérinaires et leurs salariés au meilleur rapport coût/prestation sans considération, notamment d'âge ou d'état de santé.

Champ d'application

Article 1er (en vigueur étendu)

Le présent avenant est applicable aux entreprises vétérinaires entrant dans le champ d'application de la convention collective n° 3332.

Adhésion et affiliation

Article 2 (en vigueur étendu)

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 verront remettre une carte d'adhérent donnant droit au tiers payant. Pendant toute la durée de l'adhésion de l'entreprise, aucun salarié ne peut démissionner du régime à titre individuel 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.

Bénéficiaires

Article 3 (en vigueur étendu)

3.1. Salariés

Le présent avenant institue un régime « remboursement complémentaire de frais de soins 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 frais de santé s'ils entrent dans les critères suivants :

- salariés à employeurs multiples 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 par l'article 14.

Ces salariés doivent justifier annuellement de leur situation par la production d'une attestation délivrée par leur organisme. Dès lors qu'ils cesseront 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 ayants droit, 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 sociale agricole ;
- 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 protection sociale tout au long du parcours professionnel des salariés au sein des branches 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 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 sans solde ;
 - congé pour création d'entreprise ;
- les salariés de la profession ayant obtenu la liquidation de leur pension vieillesse 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.

Garanties

Article 4 (en vigueur étendu)

Les garanties du présent régime sont établies sur la base de la législation et 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 remboursement de la SS (BR) pour les garanties assises sur le tarif de convention (TC) ou sur le tarif de responsabilité (TR). Pour le ticket modérateur (TM), la nouvelle expression 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 paru au Journal officiel le 3 août, le régime :

1. Ne prend pas en charge :

La majoration 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 consulte sans prescription du médecin traitant, et ce sur les actes cliniques et techniques pris en application du 18° 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 les frais relatifs à certains médicaments (50 centimes), aux actes paramédicaux à l'exclusion des actes pratiqués au cours d'une hospitalisation (50 centimes) et à certains transports sanitaires, en ambulance comme en taxi à l'exception des transports 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 trois franchises 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 prioritaires au regard de certains objectifs de santé publique et figurant sur la liste de prestations fixée par l'arrêté du 8 juin 2006 paru au Journal officiel du 18 juin 2006, dans la mesure où le poste est pris en charge au niveau de la garantie et remboursé par l'assurance maladie.

La franchise à 18 € à la charge de l'assuré pour tous les actes affectés soit d'un coefficient 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 durant 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 garanties figurant en annexe.

Les prestations complémentaires sont limitées aux frais réels réellement engagés et dûment justifiés restant à charge du salarié, après intervention de la sécurité sociale du régime de base et/ou d'éventuels organismes complémentaires.

Les prestations mentionnées dans les deux niveaux de garanties sont dues au titre des actes de santé prescrits et des frais correspondants engagés.

Prestation exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale

Lorsque la limitation est exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale, le plafond retenu est celui en vigueur à la date de survenance de la dépense ou de l'événement. Les actes ne figurant pas dans la nomenclature de la sécurité sociale ne sont pas pris en charge.

Montants des frais réels retenus

Les montants des frais réellement engagés retenus par la mutuelle sont égaux :

- aux montants indiqués sur les décomptes originaux de remboursements de la sécurité sociale ;
- à défaut, aux montants indiqués par le praticien sur la feuille de soins destinée à la sécurité sociale ;
- à défaut, aux montants résultant de l'application de la base de remboursement de la sécurité sociale.

Maternité

Les soins et frais indemnisés au titre de la législation maternité intervenant durant la période comprise entre le 1er jour du 6e mois de grossesse et 12 jours après l'accouchement sont garantis par extension du risque maladie. Sont couverts à ce titre les frais médicaux, pharmaceutiques, d'appareillage, d'hospitalisation, l'ensemble des frais d'analyses et d'examens en laboratoire, frais d'optique et prothèses dentaires.

La garantie prévue au titre de la maternité s'applique également dans l'hypothèse d'une intervention chirurgicale (césarienne).

Calcul des prestations en secteur non conventionné

Pour le calcul des prestations du secteur non conventionné, la mutuelle reconstituera la base de remboursement conventionnel et/ou le remboursement théorique de la sécurité sociale. La mutuelle calculera les prestations complémentaires sur la base de cette reconstitution.

Disposition spéciale pour les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle

Si le présent contrat est souscrit au profit de salariés relevant du régime local Alsace-Moselle, la mutuelle tient compte des dispositions spécifiques prévues par le code de la sécurité sociale pour cette zone géographique.

Cotisation et répartition

Article 5 (en vigueur étendu)

La cotisation du régime « remboursement complémentaire de frais de soins de santé » est exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS), soit 1,04 % du PMSS pour un adulte et 0,73 % du PMSS pour un enfant.

Pour les années 2011 et 2012, le pourcentage retenu du PMSS équivaut à une cotisation de 30 € par salarié et par mois pour le régime général et de 15 € par salarié et par mois pour le régime Alsace-Moselle.

Au-delà de la deuxième année d'application du régime, la cotisation sera réexaminée par les parties signataires, en fonction des résultats du régime et de l'évolution des dépenses de santé et des législations et réglementations fiscales, sociales et de l'assurance maladie.

En tout état de cause, à compter du 1er janvier 2013, au 1er janvier de chaque année, la cotisation sera indexée au minimum sur le dernier indice connu de l'évolution des dépenses de santé communiqué par les caisses nationales d'assurance maladie sauf si les résultats du régime compensent l'évolution de cet indice.

La cotisation est répartie à raison de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

Les cotisations sont payables trimestriellement à terme échu. Elles doivent être versées à l'organisme assureur désigné à l'article 14 du présent avenant dans le premier mois qui suit le trimestre écoulé.

La première cotisation du mois en cours duquel l'entreprise engage un nouveau salarié sera calculée au prorata de la date d'entrée du salarié dans l'entreprise.

L'organisme assureur, en application de l'article L. 932-4 du code de la sécurité sociale, procédera, le cas échéant, au recouvrement des cotisations dues par l'entreprise en cas de non-paiement dans les délais.

Règlement des prestations

Article 6 (en vigueur étendu)

L'organisme assureur procède aux versements des prestations au vu des décomptes originaux des prestations en nature ou le plus souvent grâce à la télétransmission établie avec les caisses primaires d'assurance maladie, ou le cas échéant encore sur pièces justificatives des dépenses réelles.

Les prestations garanties sont versées soit directement aux salariés, soit aux professionnels de santé par tiers payant. En l'absence de télétransmission par les organismes de base en cas de consultation d'un praticien du secteur non conventionné, le salarié doit transmettre à l'organisme assureur une facture détaillée établie par son médecin ; à défaut, l'indemnisation se fera sur la base de la garantie prévue pour les actes conventionnés.

Les modalités pratiques complémentaires du règlement des prestations (pièces justificatives) seront détaillées dans le contrat de garanties collectives signés avec la commission paritaire et repris dans les conditions particulières d'adhésion remises à l'entreprise ainsi que la notice d'information remise aux salariés.

Tiers payant

Article 7 (en vigueur étendu)

Après l'enregistrement de l'affiliation du salarié auprès de l'organisme assureur, il lui est remis une carte personnelle permettant la pratique du tiers payant avec certaines professions de santé et l'obtention, le cas échéant, de prises en charge hospitalières, optiques ou dentaires. Cette carte santé reste la propriété de l'organisme assureur.

Lors du départ définitif du salarié (démission, licenciement, retraite...), l'entreprise adhérente s'engage, si la carte santé est en cours de validité, à en assurer la restitution dans le délai de 15 jours suivant ce départ.

Limite des garanties

Article 8 (en vigueur étendu)

Ne donnent pas lieu à remboursement :

- les frais de soins engagés avant la date d'effet de la garantie ou après la cessation de celle-ci. La date de prise en considération est, dans tous les cas, celle figurant sur les décomptes de la sécurité sociale ;
- engagés hors de France. Si la caisse de sécurité sociale à laquelle le salarié est affilié prend en charge les frais engagés hors de France, ceux-ci seront pris en charge par l'organisme assureur sur la base de remboursement utilisée par la sécurité sociale et selon les garanties prévues au présent avenant ;
- non remboursés par les régimes de base de la sécurité sociale ;
- ne figurant pas à la nomenclature générale des actes professionnels ou à la classification commune des actes médicaux, et même s'ils ont fait l'objet d'une notification de refus ou d'un remboursement nul par le régime de base.

Plafond des remboursements

Article 9 (en vigueur étendu)

En cas d'intervention en secteur non conventionné sur la base d'une prestation calculée par référence aux tarifs retenus par les régimes de base pour les actes effectués en secteur conventionné, la prestation ne pourra excéder celle qui aurait été versée si la dépense avait été engagée en secteur conventionné.

La participation de l'organisme assureur ne peut, en aucun cas, dépasser la totalité des frais laissés à charge du salarié après participation de la sécurité sociale et, éventuellement, celle d'un autre organisme complémentaire.

Cessation des garanties

Article 10 (en vigueur étendu)

Pour tout salarié, la garantie cesse d'être accordée à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise adhérente.

En cas de cessation des garanties, le salarié a la possibilité d'adhérer à l'une des garanties individuelles élaborées à son intention en tant qu'ancien salarié et dont les conditions en vigueur peuvent être communiquées sur simple demande et lui sont envoyées systématiquement lors de son départ par l'organisme assureur.

Sous réserve que la demande d'adhésion individuelle à ces garanties soit formulée

dans un délai de 6 mois à compter de la radiation au présent régime, il ne sera pas fait application de période probatoire et ne sera pas exigé de formalités médicales.

Suspension des garanties

Article 11 (en vigueur étendu)

Les garanties du présent avenant sont suspendues pour le salarié pendant la période de suspension de son contrat de travail, sauf lorsque le salarié est en congé maladie, accident du travail - accident de trajet, maladies professionnelles et maternité-adoption.

Les périodes de suspension du contrat de travail sont les périodes de congés sans solde légaux visées par le code du travail ou conventionnelles. Cependant, le salarié pourra demander le maintien du bénéfice des garanties moyennant le paiement de l'intégralité de la cotisation par ses soins.

Prescription des actions

Article 12 (en vigueur étendu)

Toutes actions dérivant des opérations mentionnées au présent avenant sont prescrites dans le délai de 2 ans, à compter de l'événement qui y donne naissance.

Recours contre les tiers responsables

Article 13 (en vigueur étendu)

En cas de paiement des prestations par l'organisme assureur à l'occasion d'un accident comportant un tiers responsable, l'organisme assureur est subrogé au salarié qui a bénéficié de ces prestations dans son action contre le tiers responsable, dans la limite des dépenses qu'il a supportées, conformément aux dispositions légales.

Désignation de l'organisme assureur

Article 14 (en vigueur étendu)

Vauban Humanis Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, sise 18, avenue Léon-Gaumont, 75980 Paris Cedex 20, et relevant de l'autorité de contrôle prudentiel ACP, est désignée comme organisme assureur et gestionnaire du présent régime « remboursement complémentaire de frais de soins de santé ».

Les modalités d'organisation de la mutualisation du régime seront 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.

Suivi et pilotage du régime

Article 15 (en vigueur étendu)

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 relevant du secteur professionnel de la convention collective.

A cet effet, la commission paritaire se réunit au moins 2 fois par an pour examiner les résultats du régime ainsi que toutes statistiques ou éléments concernant ce régime dont elle pourrait avoir 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.

Date d'effet

Article 16 (en vigueur étendu)

Le présent avenant prend effet au plus tôt le 1er janvier 2011.

Modalités de dénonciation

Article 17 (en vigueur étendu)

Le présent avenant pourra être dénoncé par lettre 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.

Dépôt et extension

Article 18 (en vigueur étendu)

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 demander au ministère du travail, de la solidarité et de la fonction publique l'extension du présent avenant.

Annexe

(en vigueur étendu)

Annexe I

Tableaux des garanties. - Régime de base

Acte	Frais de santé Prestations incluant 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, selon tarif légal 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 forfaitaire de 18 € pour les actes techniques médicaux lourds (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, chiropractie, acupuncture	20 € par consultation (limité à 80 € par an)
Cures thermales	Néant
Participation forfaitaire de 18 € pour les actes techniques médicaux lourds (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 nomenclature	120 € par an
Orthodontie	180 % BR (ou 100 % BR + 80 % BR sur dépassements)

Acte	Frais de santé Prestations incluant le remboursement de la sécurité sociale (*)
Optique	
Verres	100 % BR + 2,5 % <u>PMSS</u> par verre et par an
Monture	100 % BR + 2,5 % <u>PMSS</u> par an
Lentilles remboursées par la sécurité sociale	100 % BR + 2,5 % <u>PMSS</u> par an
Lentilles non remboursées par la sécurité sociale	3,5 % <u>PMSS</u> par an
Kératotomie (chirurgie laser)	6 % <u>PMSS</u> par œil
Autres	
Vaccins	100 % BR
Pilule et patch contraceptifs non remboursés par la sécurité sociale, patch anti-tabac	1 % <u>PMSS</u> par an
(*) Dans la limite des frais réels engagés et dans le cadre du respect du parcours de 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 responsable	
- vaccins du calendrier vaccinal 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)

Annexe II

Tableau des garanties - Régime optionnel

Acte		Garantie totale
Dentaire		
Soins dentaires		
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale	+ 200 % BR	400 % BR
Prothèses dentaires hors nomenclature	250 € par an	370 € par an
Orthodontie	+ 250 % BR	430 % BR
Optique		
Verres	+ 5 % <u>PMSS</u> par verre et par an	+ 7,5 % <u>PMSS</u> par verre et par an + 100% BR
Monture	+ 5 % <u>PMSS</u> par an	+ 7,5 % <u>PMSS</u> par an
Lentilles remboursées par la sécurité sociale	+ 5 % <u>PMSS</u> par an	+ 7,5 % <u>PMSS</u> par an

Acte		Garantie totale
Lentilles non remboursées par la sécurité sociale	+ 7 % <u>PMSS</u> par an	+ 10,5 % <u>PMSS</u> par an
Kératotomie (chirurgie laser)	+ 12 % <u>PMSS</u> par œil	+ 18 % <u>PMSS</u> par œil

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Le SNVEL,

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC ;

La FSPSS FO,

(en vigueur étendu)

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 visant à supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes avant le 31 décembre 2010.

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

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

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

Préambule

Analyse de l'enquête de branche

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

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

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

Champ d'application

Article 1er (en vigueur étendu)

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

Chapitre Ier Conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle

Principe de non-discrimination

Article 2 (en vigueur étendu)

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

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

Recrutement

Article 3 (en vigueur étendu)

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

Les offres d'emploi s'adressent sans distinction aux femmes et aux hommes. Les définitions de postes ne doivent comporter aucune mention précisant un critère de sexe ou de situation familiale. Ainsi, à projet professionnel, motivations, potentiel

d'évolution et compétence comparables, les candidatures masculines et féminines sont analysées selon les mêmes critères.

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

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

Promotion et évolution professionnelle

Article 4 (en vigueur étendu)

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

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

Formation professionnelle

Article 5 (en vigueur étendu)

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

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

Cette égalité de traitement doit être respectée tant en termes quantitatif (nombre d'heures de formation dispensées) que qualitatif (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 pour 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

Egalité salariale

Article 6 (en vigueur étendu)

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

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

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

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

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

Les employeurs entrant dans le champ d'application de la présente convention collective s'engagent également à se conformer aux dispositions des articles L. 2261-22 et L. 2241-3 du code du travail relatives à l'égalité de traitement entre les salariés, quelle que soit leur appartenance à une ethnie, une nation ou une race, notamment en matière d'accès à l'emploi, de formation, de promotion professionnelle et de conditions de travail. (1)

(1) Alinéa exclu de l'extension comme étant sans objet au regard des dispositions des articles L. 2241-3 et L. 2261-22 du code du travail.
(Arrêté du 23 mars 2011, art. 1er)

Rattrapage des écarts de rémunération

Article 7 (en vigueur étendu)

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

Il est rappelé que, conformément aux dispositions du code du travail, les absences résultant d'un congé de maternité ou d'adoption n'ont pas d'incidence sur les

évolutions professionnelles ou salariales des intéressés. A cet effet, à l'issue des congés de maternité ou d'adoption, les salariées retrouvent leur précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, conformément aux dispositions des articles L. 1225-26 et L. 1225-44 du code du travail.

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

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

Chapitre III Equilibre entre vie professionnelle et vie personnelle

Prise en compte de la parentalité

Article 8 (en vigueur étendu)

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

De la même manière, la période d'absence du (de la) salarié (e) pour congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF. (1)

Conformément aux dispositions conventionnelles, les entreprises garantiront aux salariés de retour de congé de maternité ou d'adoption leur droit à congé payé annuel.

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

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

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

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

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6323.2 du code du travail, le congé de soutien familial devant être pris en compte pour le calcul des droits au DIF.
(Arrêté du 23 mars 2011, art. 1er)

Mesures concernant l'organisation du travail

Article 9 (en vigueur étendu)

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

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

Reprise du travail

Article 10 (en vigueur étendu)

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

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

Chapitre IV Application et suivi de l'accord

Commission de conciliation

Article 11 (en vigueur étendu)

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

Négociation triennale

Article 12 (en vigueur étendu)

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

Les partenaires s'engagent à étudier cette situation et à négocier au moins tous les

3 ans des mesures visant à maintenir une égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Application de l'accord

Article 13 (en vigueur étendu)

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

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

Repos compensateur de remplacement

Le SNVEL,

La FSPSS FO ;

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC,

(en vigueur étendu)

Les parties signataires du présent accord sont convenues de modifier le texte de l'article 24 relatif au repos compensateur de remplacement et de créer l'article 24 bis relatif à la contrepartie obligatoire en repos.

« Article 24

Repos compensateur de remplacement

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

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

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

« Article 24 bis

Contrepartie obligatoire en repos

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

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

et de 100 % (soit 1 heure pour une 1 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. »

Classification des emplois

Le SNVEL,

La FSPSS FO ;

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC,

(en vigueur étendu)

Les parties signataires du présent accord sont convenues de modifier le texte de l'annexe I relative à la classification des emplois, en ajoutant le paragraphe suivant :

« L'expérience professionnelle peut également être acquise par les vétérinaires diplômés et inscrits à l'ordre effectuant un internat dans une école vétérinaire. »

Salaires

Le SNVEL,

La FSPSS FO ;

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC,

(en vigueur étendu)

Les parties signataires du présent accord sont convenues de modifier une partie du texte de l'annexe II.

1. Rémunération des salariés non cadres et cadres intégrés

Modification d'une partie du texte du premier chapitre, le reste du texte reste inchangé.

« Rémunération du travail effectif : valeur du point

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

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

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

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

Coefficient de référence : 100 :

- échelon 1 (élève non cadre) : 120 ;
- échelon 2 (cadre débutant) : 150 ;
- échelon 3 (cadre confirmé A) : 180 ;
- échelon 4 (cadre confirmé B) : 210 ;
- échelon 5 (cadre spécialisé) : 240. »

3. Avantages en nature

Supprimer le texte et remplacer par :

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

« 4. Prime d'administrateur de domicile professionnel d'exercice

A la rémunération des salariés cadres intégrés et cadres autonomes s'ajoute, le cas échéant, la prime d'administrateur de domicile professionnel d'exercice.

En application du décret n° 2010-780 du 8 juillet 2010, adaptant le livre II du code rural à la directive n° 2006/123/ CE relative aux services dans le marché intérieur, chaque domicile professionnel d'exercice doit comporter un administrateur, dont la mission est de coordonner la mise en œuvre des dispositions du code rural, notamment celles du code de déontologie, et d'être un interlocuteur responsable, en particulier vis-à-vis de l'ordre national des vétérinaires.

Une prime est versée au salarié auquel est confiée la mission d'administrateur de domicile professionnel d'exercice. Cette prime s'ajoute à la rémunération et est calculée sur la base d'un minimum de 10 % du salaire de l'intéressé pendant toute la durée de son mandat d'administrateur. Ce pourcentage pourra être réévalué dans le cadre de la réunion de négociation annuelle des salaires de la commission nationale paritaire. »

Commission paritaire de l'emploi

Le SNVEL,

La FSPSS FO ;

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC,

(en vigueur non étendu)

Les parties signataires du présent accord sont convenues d'apporter des modifications à une partie du texte de l'annexe III concernant la commission paritaire de l'emploi.

« Article 2

Relations avec l'organisme paritaire collecteur agréé

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

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

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

« Article 6

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

Pour les représentants salariés, des autorisations d'absence seront accordées sur présentation de la convocation précisant les lieux et dates. Le salarié devra avertir la direction dès qu'il aura eu connaissance de la convocation et au plus tard 10 jours avant la réunion sauf convocation exceptionnelle.

Le temps de réunion comprend :

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

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

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

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

Actualisation de la convention

Le SNVEL,

La FSPSS FO ;

La FGA CFDT ;

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC,

(en vigueur non étendu)

Les parties signataires du présent accord sont convenues d'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 4

Dénonciation

En application de l'article L. 2261-9 du code du travail, la dénonciation de la présente convention ou de ses annexes, par l'une des parties contractantes, devra être portée à la connaissance des autres parties, par lettre recommandée avec avis de réception et fera l'objet d'un dépôt à la DDTEFP de Paris.

Elle devra être suivie dans les 3 mois, sur convocation de l'organisation patronale, de négociations paritaires en vue de la conclusion d'une nouvelle convention.

Article 6

Validité des accords

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

La validité de la convention collective et de ses avenants signés au niveau de la branche est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales représentatives des salariés dans le champ d'application, s'appréciant en nombre. Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-2 du code du travail, l'opposition doit être exprimée par écrit dans un délai de 15 jours à compter de la notification de l'accord. Elle doit être motivée et préciser les points de désaccord.

Article 7

Exercice du droit syndical

Le libre exercice du droit syndical est reconnu dans les entreprises comprises dans le champ d'application de la présente convention collective, conformément aux articles 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 8

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

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

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

Article 11

Comités d'entreprise

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

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

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

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

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

Article 12

Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

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

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

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

Article 13

Sécurité, hygiène : médecine du travail

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 14

Egalité professionnelle

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

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

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

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

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

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

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

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

- les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ;

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

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

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

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

Article 15

Travailleurs handicapés

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

Article 17

Contrat à durée déterminée

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

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

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

Article 18

Période d'essai

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 19

Obligations générales

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

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

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

En vertu des dispositions ci-dessus, l'employeur peut procéder à des mutations temporaires à l'intérieur de l'entreprise pour des raisons d'ordre technique, et

considérant les besoins exprès. Le vétérinaire salarié doit, en toutes circonstances, observer vis-à-vis de la clientèle la plus grande correction ainsi que vis-à-vis du reste du personnel.

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

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

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

Article 20

Durée et amplitude du travail

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

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

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

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

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

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

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

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

En cas de régime de travail fondé sur des journées continues d'au moins 10 heures, sans préjudice de la réglementation relative au repos hebdomadaire légal

et aux heures supplémentaires, le nombre de journées de repos est fixé à au moins 4 jours pour 2 semaines dont 2 jours consécutifs comprenant de préférence un dimanche, en fonction des contraintes d'organisation de l'activité.

Article 23

Travail à temps plein : heures supplémentaires

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

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

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

Les heures supplémentaires effectuées de la 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 annuel d'heures supplémentaires fixé à 280 heures.

Article 27

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 entrant dans le champ d'application de la présente convention collective peut avoir recours à la modulation du temps de travail pour permettre d'adapter le volume d'heures travaillées au volume réel de travail.

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

Recours au travail à temps plein modulé

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

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

En cas de changement dans la programmation initiale, le délai de prévenance des salariés est de 7 jours ouvrés pour une modification portant sur 8 heures en plus ou en moins par semaine. En cas d'urgence et dans des situations exceptionnelles de surcroît ou de baisse de travail, le délai de prévenance sera réduit à 2 jours calendaires dès lors que la modification de l'horaire de travail est limitée à 4

heures de travail en plus ou en moins par semaine. Dans ce cas, en compensation du changement de la programmation initiale, il sera accordé au salarié, au choix des parties, soit une compensation en temps de repos de 10 minutes par heure modifiée soit la rémunération équivalente.

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

Les heures travaillées au-delà de la 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 indemnisation au titre du chômage partiel.

Par contre, les heures excédant la durée hebdomadaire de 42 heures, la durée moyenne annuelle des 35 heures ou le plafond annuel de 1 607 heures se verront appliquer le régime des heures supplémentaires et s'imputeront sur le contingent annuel d'heures supplémentaires fixé spécifiquement par le code du travail, en cas de modulation.

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

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

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

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

Recours au travail à temps partiel modulé

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

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

La durée du travail des salariés à temps partiel peut varier au-delà ou en deçà de la durée stipulée au contrat, à condition que sur un an la durée hebdomadaire ou

mensuelle n'excède pas en moyenne la durée contractuelle.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Lorsque, sur une année, l'horaire moyen effectué par le salarié aura dépassé la

durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail et calculée sur l'année, il sera fait application des dispositions légales.

Article 33

Congés payés

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

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

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

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

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

Article 35

Absence pendant les congés

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

Article 36

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

Article 41

Congés pour événements familiaux

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

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

Cette dernière disposition est applicable aux partenaires liés par un pacte civil de solidarité.

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

300 km.

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

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

Article 43

Congé pour proche ou enfant malade

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

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

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

Article 43 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 indispensable une présence soutenue et des soins contraignants bénéficie d'un congé de présence parentale, dont le nombre de jours est au maximum de 310 jours ouvrés. Ce congé n'est pas rémunéré. Il est pris en compte pour moitié pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

Article 44

Congés de maternité et d'adoption

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

Des congés de maternité et des congés d'adoption seront accordés conformément aux textes en vigueur et notamment conformément aux dispositions des articles L. 1225-17 et L. 1225-37 du code du travail. Cette période commence 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 10 après la date de celui-

ci, lors de naissance unique portant le nombre d'enfants à 1 ou 2 (16 semaines au total).

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

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

Article 47

Grossesse et licenciement

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

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

Article 48

Grossesse et démission

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

Article 50

Maladie et accident du travail

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

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

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

Article 54

Avantages en nature

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

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

Article 55

Définitions

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

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

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

Article 57

Rémunération

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

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

Forfait en heures hebdomadaires ou mensuelles

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

Ayant un caractère individuel, la convention de forfait hebdomadaire ou mensuel

doit recueillir l'accord de chacun des cadres concernés sous la forme d'une convention spécifique ou d'un avenant au contrat de travail.

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

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

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

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

Forfait annuel en heures

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

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

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

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

Forfait annuel en jours

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

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

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

déjeuner.

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

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

Article 58

Contrôle

Pour les salariés rémunérés en forfait jours, les journées ou demi-journées de travail et de repos seront comptabilisées sur un livre ou registre paginé tenu par l'employeur, signé mensuellement par l'employeur et le salarié et conservé dans l'entreprise. Ces documents de comptabilisation seront tenus à la disposition de l'inspection du travail pendant une durée de 3 ans.

Conformément à l'article L. 3121-46, un entretien annuel individuel est organisé avec chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année. Il porte sur la charge de travail, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que sur la rémunération du salarié.

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

Article 59

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 hormis le cas de faute grave ou de faute lourde, la durée du préavis est déterminée comme suit :

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

- personnel cadre ayant moins de 1 an d'ancienneté : 1 mois ;
- personnel cadre ayant au moins 1 an d'ancienneté : 3 mois. »

Départ à la retraite

Le SNVEL,

La FSPSS FO ;

La FGA CFDT ;

La CSFV CFTC ;

La CFE-CGC,

(en vigueur non étendu)

il a été convenu de remplacer le texte de l'article 63 relatif au départ à la retraite par le texte suivant :

« Article 63

Départ à la retraite

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

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

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

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

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

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

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite est, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, soit 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ à la retraite, soit 1/3 des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou autre élément de salaire annuel ou

exceptionnel qui aurait été versé au salarié pendant cette période est pris en compte à due proportion. »

Mise à la retraite

Le SNVEL,

La FSPSS FO ;

La FGA CFDT ;

La CSFV CFTC ;

La CFE-CGC,

(en vigueur étendu)

il a été convenu de remplacer le texte de l'article 64 relatif à la mise à la retraite par le texte suivant :

« Article 64

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 automatique de son contrat de travail.

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

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

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

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

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

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

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

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

- $\frac{1}{5}$ de salaire mensuel par année d'ancienneté pour les salariés ayant moins de 10 ans d'ancienneté ;
- $\frac{1}{5}$ de salaire mensuel par année d'ancienneté + $\frac{2}{15}$ de salaire mensuel pour chacune des années de présence effectuées à partir de 10 ans.

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

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

Travail de nuit

Le SNVEL,

La FSPSS FO ;

La FGA CFDT ;

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC,

(en vigueur non étendu)

il a été convenu de remplacer le texte actuel de l'article 29 relatif au travail de nuit par le texte suivant :

« Article 29

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 indissociable de l'activité de la médecine vétérinaire et est justifié pour répondre à l'obligation de continuité des soins et aux impératifs en matière de santé animale et de sécurité sanitaire.

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

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

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

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

Est travailleur de nuit, tout salarié qui accomplit :

- soit, au moins deux fois par semaine, 3 heures de son temps de travail durant la période de 22 heures à 7 heures ;
- soit accomplit, au cours de 1 mois, un nombre minimal de 22 heures de travail entre 22 heures et 7 heures.

Durée du travail de nuit

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

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

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

En application de l'article L. 3122-35 du code du travail et par dérogation conventionnelle, la durée hebdomadaire de travail de nuit calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, est portée à 44 heures au maximum, compte tenu des nécessités de l'exercice de continuité des soins et des impératifs de santé animale et de sécurité sanitaire. Cette dérogation s'applique à condition que des périodes de repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures accomplies au-delà de la durée maximale légale soient accordées aux salariés concernés. Ce repos est pris dans les plus brefs délais à l'issue de la période travaillée.

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

Repos compensateur

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

Indemnisation du travail de nuit

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

Conditions de travail

En application de l'article L. 3122-40 du code du travail, l'affectation à un poste de travail de nuit doit tenir compte des responsabilités familiales et sociales du salarié : garde d'un enfant, prise en charge d'une personne dépendante ou difficultés des

moyens de transport. Pour cela, l'employeur s'assurera que, lors de son affectation au poste de nuit, le travailleur de nuit dispose d'un moyen de transport entre son domicile et l'entreprise à l'heure de la prise de poste et à l'heure de la fin de poste.

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

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

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

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

- pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;
- pour muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit, ou d'un poste de nuit vers un poste de jour ;
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit et aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

Les travailleurs de nuit bénéficieront au même titre que les autres salariés des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise. Pour des raisons pratiques d'organisation, ces formations pourront être assurées en dehors des heures de travail de l'intéressé, si elles ne coïncident pas avec les horaires de formation. Dans ce cas, le salarié n'assurera pas ses horaires de nuit.

Maternité et travail de nuit

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

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

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

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

Compte épargne-temps

SNVEL.

CSFV CFTC ;

FNAAC CFE-CGC.

Préambule

(en vigueur non étendu)

Les parties signataires du présent accord sont convenues de remplacer le texte actuel de l'article 26 relatif au compte épargne-temps par le texte suivant :

« Article 26

Compte épargne-temps

Le compte épargne-temps est reconnu par les parties signataires du présent accord comme un outil de l'aménagement du temps de travail ou de la réduction du temps de travail effectif (RTT) et de la gestion prévisionnelle des emplois. Elles conviennent de mettre en place un mécanisme adapté à la volonté des salariés et conforme aux exigences légales et réglementaires, notamment aux articles des articles L. 3151-1 et suivants, L. 3152-1 et suivants, L. 3153-1 et suivants, et L. 3154-1 et suivants du code du travail, D. 3154-1 et D. 3154-2 et suivants du code du travail.

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

Les parties à l'accord sont convenues des dispositions suivantes :

Champ d'application

Article 1er (en vigueur non étendu)

Le présent accord s'applique à tous les cadres autonomes et intégrés titulaires d'un contrat à durée indéterminée et relevant de la convention collective nationale n° 3332 des vétérinaires praticiens salariés du 31 janvier 2006.

Bénéficiaires du CET

Article 2 (en vigueur non étendu)

Tous les salariés visés par le champ d'application du présent accord sont concernés et peuvent ouvrir un CET, sous réserve qu'ils aient acquis des droits transférables sur CET.

Délais et volumes de prise d'un congé épargne

Article 3 (en vigueur non étendu)

Aucun délai maximum n'est fixé pour la prise d'un congé épargné.

Le plafond de dépôt sur le CET individuel est celui prévu par la loi.

Le congé pris dans le cadre d'un CET se compte en journées pleines et doit représenter un minimum de 1 journée continue, pris à des dates convenues d'un commun accord entre l'entreprise et l'intéressé.

Convertis en unités monétaires, les droits inscrits au CET ne peuvent excéder le plafond prévu par la loi et les décrets, soit 6 fois le plafond mensuel retenu pour le calcul des contributions du régime d'assurance chômage. Les droits inscrits au compte individuel d'un salarié et qui viendraient à dépasser ce plafond feront l'objet d'un versement immédiat, sauf si l'entreprise a souscrit au contrat d'assurance défini à l'article 10.

Adhésion au CET, gestion et suivi

Article 4 (en vigueur non étendu)

Tous les salariés intéressés doivent effectuer une demande écrite (simple lettre, courriel, ...) d'ouverture de compte auprès du chef d'entreprise mentionnant précisément quels sont les droits qu'ils entendent affecter au CET.

Le choix des éléments affectés au CET est fixé par le salarié pour la période écoulée.

Il est tenu un « compte individuel d'épargne-temps », dont un relevé est communiqué au salarié une fois par an.

Le CET est géré en temps, à savoir en jours, et valorisé ainsi que prévu à l'article 7 ci-dessous. En cas d'alimentation en heures, celles-ci sont converties en équivalent jours sur la base d'une journée de 7 heures. La fraction de jours obtenue est retenue dans la limite de 4 chiffres après la virgule et arrondie au 10 millième le plus proche.

Tout élément non exprimé en jours (élément monétaire et élément d'épargne salariale) et affecté au CET est immédiatement converti en jours selon la formule suivante :

Pour les cadres autonomes au forfait annuel en jours :

Nombre de jours = Somme en euros (brut) / Salaire journalier lors de

l'alimentation (brut)

Pour les cadres intégrés :

Nombre de jours = Somme en euros (brut) / (7 × salaire horaire lors de l'alimentation [brut])

La gestion du compte pourra être externalisée comme précisé à l'article 10.

Alimentation du compte

Article 5 (en vigueur non étendu)

5.1. Congés divers et éléments monétaires

L'alimentation du compte se fait de façon totalement volontaire et chaque salarié peut alimenter son compte avec la totalité ou seulement certains éléments, tels que :

- la 5e semaine de congés payés, si en fin de période de prise il est constaté qu'elle n'a pas été utilisée en raison de l'activité ou de circonstances indépendantes du salarié ;
- les autres congés (pour ancienneté, de fractionnement...) ;
- les éventuels reliquats de congés payés, d'un commun accord, dans le cas où le salarié n'aurait pu les prendre sur la période légale de prise de congés, pour des raisons indépendantes de sa volonté (maladie, accident du travail, maternité...) ;
- les heures de repos compensateur ;
- les journées dépassant le forfait jours et les journées de RTT non prises ;
- les heures excédentaires des forfaits en heures ;
- les heures effectuées au-delà de la durée conventionnelle du travail dans la branche ;
- toute autre prime ou abondement éventuel ou gratification à l'exception des éléments contractuels (prime équivalent à un 13e mois de salaire...).

5.2. Plafond

Convertis en unités monétaires, les droits inscrits au CET ne peuvent excéder le plafond prévu par la loi et les décrets, soit 6 fois le plafond mensuel retenu pour le calcul des contributions du régime d'assurance chômage. Les droits inscrits au compte individuel d'un salarié et qui viendraient à dépasser ce plafond feront l'objet d'un versement immédiat, sauf si l'entreprise a souscrit au contrat d'assurance défini à l'article 10.

Période(s) d'alimentation

Article 6 (en vigueur non étendu)

L'alimentation du compte peut se faire à tout moment sur l'année. Dans le cadre d'une solution de gestion administrative du CET proposée par un gestionnaire extérieur, permettant la gestion individualisée du CET des salariés, la consultation et l'enregistrement de tous les mouvements sont possible par l'employeur à tout moment (sur internet). La consultation est également possible pour le salarié.

Valorisation des droits inscrits au CET

Article 7 (en vigueur non étendu)

7.1. Valorisation des droits

La valorisation des droits inscrits au compte du salarié est effectuée sur la base du salaire lors de l'utilisation du CET par le salarié.

Dans le cadre de la gestion et du suivi du CET, une valorisation de l'ensemble des comptes sera effectuée au moins une fois par an.

L'unité de référence est le nombre de jours ouvrés.

Tout élément non exprimé en jours (élément monétaire) et affecté au CET est immédiatement converti en jours selon les formules définies article 4.

7.2. Majoration en cas d'alimentation par congés payés, repos compensateurs et assimilés

Les congés payés et tout autre repos assimilés sont majorés de 10 %, au moment de leur mise en CET afin de tenir compte du fait que leur prise effective, en tant que congés payés ou en tant que repos compensateur, aurait donné lieu à acquisition de CP sur la même période.

Modalités d'utilisation du CET

Article 8 (en vigueur non étendu)

Le principe général veut que les modalités d'utilisation du CET sont décidées par le bénéficiaire du compte.

Le CET peut-être utilisé pour :

- indemniser les congés sans solde tels que définis par le code du travail, la convention collective et/ou les accords d'entreprise applicables, et notamment :
- dans les conditions prévues aux articles L. 1225-47 (congé parental d'éducation), L. 1225-61 (congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constatés par

certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge), L. 3142-78 (congé pour création ou reprise d'entreprise), L. 3142-91 (congé sabbatique), L. 3142-32 (congé de solidarité internationale) du code du travail ;

- un congé pour convenance personnelle ;
- indemniser une période de formation en dehors du temps de travail effectuée notamment dans le cadre des actions prévues aux articles L. 6321-2, L. 6321-3 et L. 6321-6 du code du travail ;
- compenser un passage à temps partiel selon l'une des modalités définies aux articles L. 3123-1 et suivants du code du travail ;
- permettre au salarié d'anticiper son départ à la retraite, ou bien, le cas échéant, de réduire sa durée de travail en fin de carrière, par cessation progressive ou totale d'activité ;
- verser la rémunération correspondant au temps épargné, sur demande du salarié, aux dates de liquidation possibles prévues à l'article 9, étant précisé que les droits versés sur le CET au titre du congé annuel prévu à l'article L. 3141-1 du code du travail (congés payés) ne peuvent faire l'objet de cette forme de rémunération, que pour ceux de ces droits qui correspondent à des jours excédant la durée fixée par l'article L. 3141-3 dudit code (30 jours ouvrables au maximum par an) ;
- racheter des cotisations d'assurance vieillesse en application de l'article L. 351-14-1 du code de la sécurité sociale (rachat de 12 trimestres d'assurance vieillesse de base au maximum) ;
- alimenter éventuellement l'un des plans d'épargne mentionnés aux articles L. 3332-1 (PEE), L. 3333-2 (PEI) et L. 3334-2 (PERCO et PERCOI) du code du travail, ou un dispositif de retraite supplémentaire qui revêt un caractère collectif et obligatoire déterminé dans le cadre d'une des procédures visées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale (PÈRE, article 83...), sachant que le cas échéant le versement bénéficie des exonérations éventuelles prévues par la loi.

Liquidation du CET et modalités de liquidation

Article 9 (en vigueur non étendu)

9.1. Congés

Les périodes de congés prises dans le cadre du compte épargne-temps ne sont pas prises en compte pour le calcul des droits à congés et autres droits assis sur les périodes de travail effectifs et assimilées. Au regard de l'ensemble de ces droits, le contrat de travail est considéré comme suspendu.

Les sommes versées par liquidation monétaire totale ou partielle du compte épargne-temps, sans prise de congés, ne sont pas prises en compte dans l'assiette de calcul des droits et indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail.

9.2. Demande de liquidation en temps

Sous réserve d'un délai de prévenance de :

- 3 mois pour un congé inférieur ou égal à 1 mois ;
- 5 mois pour un congé supérieur à une durée de 1 mois.

La prise de congés par liquidation totale ou partielle du CET s'opère aux dates convenues entre les parties. Pendant cette période d'absence rémunérée via le CET, le contrat de travail du salarié est suspendu.

9.3. Demande de liquidation monétaire

La période de liquidation monétaire partielle ou totale s'étend sur l'ensemble de l'année. Dans ce cas là, le versement des sommes correspondantes est effectué au plus tard le mois suivant celui de la demande.

La 5e semaine de congés payés et les reliquats de congés des 4 premières semaines de congés payés ne peuvent donner lieu à cette forme de liquidation.

9.4. Nature des indemnités

Les indemnités versées en contrepartie des droits inscrits au CET sont soumises aux mêmes charges qu'un salaire pour travail effectif, et donnent lieu à établissement d'un bulletin de paie. Le montant versé est soumis aux mêmes charges, contributions et cotisations sociales que le salaire, ainsi qu'à l'impôt sur le revenu du salarié le cas échéant.

Gestion du compte

Article 10 (en vigueur non étendu)

La gestion du compte pourra être externalisée par l'entreprise. Dans le cas de l'externalisation, les partenaires sociaux décident de confier la gestion de ces CET à AG2R La Mondiale.

L'entreprise pourra également souscrire un contrat de garantie de dépassement de l'AGS auprès d'AG2R La Mondiale.

Clôture du compte et transférabilité

Article 11 (en vigueur non étendu)

A l'initiative du salarié concerné, en cas de rupture du contrat de travail, le CET peut être transféré à son nouvel employeur, à condition que ce dernier soit dans la même branche professionnelle, et qu'il ait déjà mis en place un CET dans son entreprise. Ce transfert est subordonné à une convention de transfert tripartite entre le salarié, un représentant de l'entreprise d'origine et un représentant de l'entreprise d'accueil.

A défaut, la rupture du contrat de travail entraîne automatiquement la clôture du CET et la liquidation des droits acquis.

L'indemnité correspondante à la conversion monétaire de l'ensemble des droits qu'il a acquis, est versée au salarié en une seule fois, avec le solde de tout compte.

En cas de décès du salarié, la monétarisation de l'ensemble des éléments épargnés ayant alimenté le compte est automatique, les droits sont versés à la succession.

Dispositions plus favorables

Article 12 (en vigueur non étendu)

Le présent accord se substitue aux accords précédemment en place dans l'entreprise, sauf dispositions spécifiques plus avantageuses pour les salariés.

Dépôt de l'accord, durée et entrée en vigueur

Article 13 (en vigueur non étendu)

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé par les parties signataires, dans les conditions prévues 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, en respectant un préavis de 3 mois. Cette dénonciation sera sans effet sur les comptes déjà alimentés.

Salaires Avenant n° 5 du 17 avril 2007

Le syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral (SNVEL),

La fédération des services publics et des services de santé FO ;
La fédération des syndicats du commerce, services et force de vente CFTC ;
La fédération agroalimentaire CGT ;
Le SNCEA CFE-CGC,

Valeur du point à compter du 1er juillet 2007.

(en vigueur étendu)

réunis en commission nationale paritaire le 13 mars 2007 dans le cadre de la réunion de négociation annuelle des salaires, il a été convenu de fixer la valeur minimale du point à 12,88 Euros sur la base de 151,67 heures à compter du 1er juillet 2007.

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

Fait à Paris, le 17 avril 2007.

*(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 132-12-3 du code du travail.
(Arrêté du 19 février 2008, art. 1er)*

Avenant n° 6 du 25 mars 2008 relatif aux salaires et aux heures supplémentaires

Le syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral (SNVEL),

La fédération générale agroalimentaire CFDT ;

La fédération des syndicats du commerce, services et force de vente CFTC ;

Le SNCEA CFE-CGC,

(en vigueur étendu)

Réunies en commission nationale paritaire le 25 mars 2008, dans le cadre de la réunion de négociation annuelle des salaires, les organisations ci-dessus sont convenues de fixer la valeur minimale 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 220 heures.

Avenant n° 11 du 6 octobre 2008 relatif à la valeur du point

Le syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral (SNVEL).

La fédération des syndicats du commerce, services et force de vente CFTC ;

Le SNCEA CFE-CGC ;

La CFDT.

(en vigueur étendu)

Réunies en commission nationale paritaire le 6 octobre 2008, dans le cadre de la réunion de négociation annuelle des salaires, les organisations ci-dessus sont convenues 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 prises en repos ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires fixé à 280 heures. (2)

(2) Paragraphe étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3121-25 du code du travail.
(Arrêté du 21 avril 2009, art. 1er)

Avenant n° 12 du 2 juin 2009 relatif à la valeur du point au 1er juillet 2009

SNVEL.

CSFV CFTC ;

FNAAC CFE-CGC ;

FSPSS FO.

(en vigueur étendu)

Réunis en commission nationale paritaire le 2 juin 2009, dans le cadre de la réunion de négociation annuelle des salaires, les signataires ont décidé de fixer la valeur minimale 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 280 heures.

Avenant n° 16 du 26 novembre 2009 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2010

SNVEL.

SNCEA CFE-CGC.

(en vigueur étendu)

Réunis en commission nationale paritaire le 26 novembre 2009, dans le cadre de la réunion de négociation annuelle des salaires, les signataires ont décidé de fixer la valeur minimale du point à 13,50 ? sur la base de 151,67 heures à compter du 1er janvier 2010.

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 280 heures.

Avenant n° 18 du 25 octobre 2010 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2011

Le SNVEL,

La FSPSS FO ;

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC,

(en vigueur étendu)

Réunis en commission nationale paritaire le 25 octobre 2010, 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 prises en repos ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires fixé à 280 heures.

Avenant n° 29 du 6 octobre 2011 relatif à la valeur du point pour l'année 2011

Le SNVEL,

La FSPSS FO ;

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC,

(en vigueur étendu)

Réunis en commission nationale paritaire le 6 octobre 2011, dans le cadre de la réunion de négociation annuelle des salaires, les signataires ont décidé de fixer la valeur minimale du point à 14 € sur la base de 151,67 heures à compter du 1er janvier 2012.

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 280 heures.

Arrêté du 31 mai 2006

Articles 1, 2, 3 (en vigueur)

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés du 31 janvier 2006, à l'exclusion :

- des mots : " sous seule réserve d'aviser l'employeur " du dernier alinéa de l'article 9 comme étant contraires aux dispositions de l'alinéa 3 de l'article L. 412-17 du code du travail ;
- du paragraphe " Recours au travail à temps partiel modulé " de l'article 27 comme étant contraire à l'article L. 212-4-6 du code du travail ;
- des mots : " à compter du 6 mai 2005 " du premier tiret de l'article 69 comme étant contraires à l'article L. 933-1 du code du travail ;
- des mots : " défini à l'article 74 " du cinquième alinéa de l'article 71 comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 933-5 du code du travail aux termes desquelles l'organisme paritaire est agréé au titre du congé individuel de formation ;
- des mots : " sous réserve que le décès du conjoint non remarié du salarié soit survenu avant la date à laquelle le salarié aurait bénéficié de sa retraite à taux plein " figurant à l'article 3 de l'annexe IV comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 122-45 du code du travail qui prohibent toute mesure discriminatoire, directe ou indirecte, en matière de rémunération ;
- des mots : " jusqu'à son 60e anniversaire " figurant à l'article 6 de l'annexe IV comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 122-45 du code du travail aux termes desquelles aucune personne ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, en raison de son âge.

L'article 13 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 231-3-1, alinéa 1, du code du travail.

L'article 15 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 323-6, alinéa 2, du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005.

L'article 16 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-3-1 du code du travail.

L'article 27 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-8, alinéa 5, du code du travail.

L'article 29 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 213-4, alinéa 2, du code du travail.

L'article 40, deuxième alinéa, est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-16, alinéa 5, du code du travail.

L'article 41, neuvième alinéa, est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-45 du code du travail qui interdit toute discrimination fondée sur la situation familiale ou sur l'orientation sexuelle.

L'article 43 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-28-9 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2005-1579 du 19 décembre 2005.

L'article 72 est étendu, d'une part, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 933-4 du code du travail aux termes desquelles le bénéfice de l'allocation de formation est réservé aux heures de formation effectuées hors du temps de travail et, d'autre part, sous réserve de l'application des dispositions des articles R. 964-4 et R. 964-16-1 du code du travail aux termes desquelles l'OPCA-PL peut financer l'allocation de formation sur les fonds perçus au titre du plan de formation mais pas sur ceux perçus au titre de la professionnalisation.

Le deuxième tiret de l'article 73 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 951-1-II du code du travail dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2005-895 du 2 août 2005.

L'article 9 de l'annexe IV est étendu sous réserve que le financement de la garantie incapacité temporaire de travail au titre de l'article 7 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à l'article 1er de la loi n° 78-89 du 19 janvier 1978 pèse en totalité sur l'employeur.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de la convention collective susvisée est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ladite convention collective.

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.

Fait à Paris, le 31 mai 2006.

ARRETE du 16 juillet 2007

Articles 1, 2, 3 (en vigueur)

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 praticiens salariés du 31 janvier 2006, les dispositions de l'avenant n° 1 du 1er décembre 2006, relatif aux taux de contribution formation, à la convention collective susvisée.

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 restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général 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, fascicule conventions collectives n° 2007/8, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,80 Euros.

Cette convention collective n'est pas une version officielle.

En cas de litige, consultez la version du Journal Officiel.